



**Plan d'Action Égalité Professionnelle
Femmes-Hommes
Toulouse INP
2025-2028**

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| <u>TABLE DES MATIERES</u> | <u>1</u> |
| <u>Avant-propos</u> | <u>5</u> |
| <u>Introduction.....</u> | <u>7</u> |
| <u> Cadre réglementaire.....</u> | <u>8</u> |
| <u> Un rapide diagnostic à Toulouse INP.....</u> | <u>9</u> |
| <u> Cibles, objectifs et structure du Plan.....</u> | <u>10</u> |
| <u> Axe n°1 : conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme</u> | <u>12</u> |
| <u> Objectifs.....</u> | <u>12</u> |
| <u> ACTION N°1.1 : formaliser un binôme assurant les fonctions de la Mission Egalité Femmes-Hommes et de référence sur les VDHAS</u> | <u>13</u> |
| <u> ACTION N°1.2 : poursuivre le fonctionnement avec un comité de pilotage.....</u> | <u>14</u> |
| <u> ACTION N°1.3 : créer un réseau des acteurs et actrices en charge des questions d’égalité et de lutte contre les VSS à Toulouse INP</u> | <u>15</u> |
| <u> ACTION N°1.4 : produire un rapport de situations comparées en complément ou annexe du RSU</u> | <u>16</u> |
| <u> ACTION N°1.5 : établir un tableau de bord des actions prévues, en cours et réalisées ..</u> | <u>17</u> |
| <u> ACTION N°1.6 : communiquer sur le PAE et sur le suivi des actions au sein des instances</u> | <u>18</u> |
| <u> ACTION N°1.7 : identifier les besoins humains pour la mise en place du PAE et plus largement le traitement des questions d’égalité Femmes-Hommes et de diversité.....</u> | <u>19</u> |
| <u> Axe n°2 : favoriser la mixité des métiers et l’égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d’encadrement et d’encadrement supérieur</u> | <u>20</u> |
| <u> Objectifs.....</u> | <u>20</u> |
| <u> ACTION N°2.1 : mesurer les écarts entre les femmes et les hommes en termes de recrutement et de promotion</u> | <u>21</u> |
| <u> ACTION N°2.2 : enquête sur la perception de l’égalité professionnelle par le personnel</u> | <u>22</u> |
| <u> ACTION N°2.3 : agir pour limiter les biais de genre lors des recrutements</u> | <u>23</u> |
| <u> ACTION N°2.4 : agir pour limiter les biais de genre lors des promotions</u> | <u>24</u> |
| <u> ACTION N°2.5 : analyser les données et chercher des solutions</u> | <u>25</u> |
| <u> ACTION N°2.6 : travailler sur le long terme et notamment sur les réservoirs d’emploi ..</u> | <u>26</u> |
| <u> Axe n°3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération</u> | <u>27</u> |
| <u> Objectifs.....</u> | <u>27</u> |

| | |
|---|--------------------|
| ACTION N°3.1 : identifier les écarts de rémunération | 28 |
| ACTION N°3.2 : enquête | 29 |
| ACTION N°3.3 : expérimenter une méthode alternative pour mesurer les écarts de rémunérations tout au long de la carrière | 30 |
| ACTION N°3.4 : analyser et évaluer les origines des écarts de rémunération pour être en capacité d'y remédier | 31 |
| ACTION N°3.5 : établir des actions visant à remédier aux écarts de rémunération | 32 |
| ACTION N°3.6 : communiquer les données relatives aux écarts de salaire à tout le personnel..... | 33 |
| Axe n°4 : favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle | 34 |
| Objectifs..... | 34 |
| ACTION N°4.1 : enquête sur l’équilibre vie professionnelle-vie personnelle..... | 35 |
| ACTION N°4.2 : encourager l’équilibre activité professionnelle et vie personnelle..... | 36 |
| ACTION N°4.3 : créer des dispositifs de soutien à la parentalité | 37 |
| ACTION N°4.4 : aller au-delà des dispositifs existants de soutien aux personnes aidantes | 38 |
| Axe n°5 : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes | 39 |
| Objectifs..... | 39 |
| ACTION N°5.1 : introduire la définition des VDHAS et leurs spécificités dans le Règlement Intérieur..... | 40 |
| ACTION N°5.2 : évaluer les occurrences de VDHAS au sein du personnel de Toulouse INP | 41 |
| ACTION N°5.3 : évaluer la présence de VDHAS parmi la population étudiante de Toulouse INP | 42 |
| ACTION N°5.4 : prévenir la présence de VDHAS au sein de Toulouse INP | 43 |
| ACTION N°5.5 : protéger en termes de VDHAS | 45 |
| ACTION N°5.6 : favoriser la mise en réseau des étudiantes et étudiants volontaires et identifiés pour la lutte contre les VSS à Toulouse INP | 46 |
| ACTION N°5.7 : secourir et réparer suite à des VDHAS | 47 |
| ACTION N°5.8 : faire évoluer les dispositifs de luttés contre les VDHAS | 48 |
| ACTION N°5.9 : communiquer sur le dispositif SAFE..... | 49 |
| ACTION N°5.10 : inclure les spécificités des personnes LGBTQIA+ dans la lutte contre les VDHAS..... | 50 |
| Axe n°6 : agir pour la santé des femmes au travail | 51 |
| Objectifs..... | 51 |

| | |
|--|--------------------|
| ACTION N°6.1 : évaluer et analyser | 52 |
| ACTION N°6.2 : prendre en compte la santé des femmes dans les politiques de prévention | 53 |
| ACTION N°6.3 : réfléchir à la mise en place de congés menstruels | 54 |
| ACTION N°6.4 : mieux prendre en compte la grossesse | 55 |
| ACTION N°6.5 : communiquer sur la santé des femmes | 56 |
| Axe n°7 : Communiquer, sensibiliser, former..... | 57 |
| Objectifs..... | 57 |
| ACTION N°7.1 : développer une communication de Toulouse INP favorisant l’inclusion des femmes à tous les niveaux | 58 |
| ACTION N°7.2 : former le personnel | 59 |
| ACTION N°7.3 : communiquer et sensibiliser sur le PAE et le suivi de ces actions | 60 |
| ACTION N°7.4 : favoriser le travail en réseaux | 61 |
| Annexe 1 : bilan 1^{er} Plan d’Action Egalité professionnelle femmes/hommes 2021 – 2023 de Toulouse-INP | 62 |
| Introduction..... | 62 |
| Bilan AXE 1 : piloter, suivre et évaluer le plan d’actions | 63 |
| ACTION n°1 : constituer et mettre en place un comité de pilotage..... | 63 |
| ACTION n°2 : produire un rapport de situation comparée associé au bilan social. | 64 |
| ACTION n°3 : communiquer les données relatives aux écarts de salaires à tous les membres du personnel | 64 |
| Bilan Indicateurs/Livrables Axe 1 | 65 |
| Bilan AXE 2 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération..... | 65 |
| ACTION n°1 : identifier les écarts de rémunération..... | 65 |
| ACTION n°2 : analyser et évaluer les causes des écarts de rémunération pour être en capacité d’y remédier..... | 66 |
| ACTION n°3 : communiquer les données relatives aux écarts de salaire à tous les membres du personnel..... | 67 |
| Bilan Indicateurs/Livrables Axe 2 | 67 |
| Bilan AXE 3 : garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois | 67 |
| ACTION n°1 : recruter sans biais de genre | 67 |
| ACTION n°2 : travailler à garantir l’égalité femmes/hommes dans les progressions de carrière | 68 |
| ACTION n°3 : veiller à avoir un équilibre femmes/hommes dans les différents métiers. 68 | |
| Bilans Indicateurs/Livrables Axe 3 | 69 |

| | |
|--|-----------|
| <u>Bilan AXE 4 : favoriser l’articulation entre l’activité professionnelle et vie personnelle</u> | <u>69</u> |
| <u> ACTION n°1 : analyser les temps partiels et réfléchir à l’organisation des temps de travail</u> | <u>69</u> |
| <u> ACTION n°2 : accompagner l’exercice de la responsabilité parentale</u> | <u>69</u> |
| <u> ACTION n°3 : accompagner les retours de congés maternité et parental</u> | <u>69</u> |
| <u> Bilan Indicateurs/Livrables Axe 4</u> | <u>70</u> |
| <u>Bilan AXE 5 : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....</u> | <u>70</u> |
| <u> ACTION n°1 : sensibiliser le personnel aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.....</u> | <u>70</u> |
| <u> ACTION n°2 : développer le fonctionnement d’un Espace d’Ecoute, d’Accompagnement, de suivi et d’Amélioration RPS et VSS (EEAS) sur sa compétence HVSS</u> | <u>70</u> |
| <u> Bilan Indicateurs/Livrables Axe 5</u> | <u>71</u> |
| <u> Conclusion</u> | <u>72</u> |
| <u>Annexe 2 : formation en ligne sur la plateforme MENTOR - VSS au travail</u> | <u>73</u> |
| <u> Date(s) et lieu(x)</u> | <u>73</u> |
| <u> Présentation</u> | <u>73</u> |
| <u>Annexe 3 : dispositifs mis en place dans le cadre de la lutte contre les VDHAS à destination des étudiantes et étudiants</u> | <u>74</u> |
| <u>Glossaire</u> | <u>75</u> |

Avant-propos

Cet avant-propos vise à apporter des clés de lecture et à faciliter la compréhension du document.

Pour rédiger le Plan d'Action 2025-2028 pour l'Égalité (PAE) professionnelle entre les femmes et les hommes, la présidence a mandaté les Chargé et Chargée de Mission Égalité Femmes-Hommes de Toulouse INP (CM-EFH), Olivier Liot Petit et Marion Alliet, nommé et nommée par la Présidente de Toulouse INP en décembre 2024, suite à un avis positif émis par le CSA-FS¹. Elle et il se sont appuyés sur les membres du Comité de Pilotage (COPI). Celui-ci rassemble autour des Chargé-es de mission, des membres de la DRH (Mihaela Caussidery, Laure Meseguer, Marie-Agnès Marcy & Rosane Henri) ainsi que des membres du personnel de l'établissement désignés par les organisations syndicales (Julian Lebrun et Sara Thiebaud). La mise en forme du document a été assurée par Rosane Henri. La gouvernance de Toulouse INP a aussi fait des suggestions de rédaction.

Le présent PAE 2025-2028 fait suite au précédent plan d'action 2021-2023, dont un bilan est disponible en annexe. Il est adossé à la stratégie ministérielle nationale, concrétisée par le Plan National d'Action² pour l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes dans le MESR publié en mars 2025. Le retard de parution du plan national couplé à la nomination des CM-EFH en décembre 2024 expliquent la publication tardive de ce PAE. Cependant, des actions incluses dans ce plan ont déjà été engagées, voire réalisées, au cours de l'année 2025.

Même si ce deuxième plan reflète un consensus au sein de la gouvernance, marquant une volonté de poursuivre et renforcer l'engagement de Toulouse INP pour l'égalité et contre toutes les discriminations, il est toutefois apparu important de situer la position sociale et professionnelle des deux personnes ayant porté la plume. Ces précisions éclaireront le lecteur et la lectrice sur l'angle et le point de vue adoptés lors de la rédaction de ce document : toute hypothèse de neutralité étant sans fondement lorsque l'on s'intéresse à des sujets aussi politiques – dans le sens où ils abordent la vie et le fonctionnement d'une société humaine, ici Toulouse INP.

En plus d'être chargé et chargée de mission égalité femmes-hommes, Olivier Liot Petit et Marion Alliet sont aussi référent et référente pour la lutte contre les Violences, Discriminations, Harcèlements et Agissements Sexistes (VDHAS), nommé-es par le CSA-FS. Elle et ils sont représentante et représentant du personnel au sein de certaines instances : Marion Alliet est élue au CA et mandatée au CSA-FS tandis qu'Olivier Liot Petit est élu au CSA et mandaté au CSA-FS. Les deux sont membres de la commission exécutive d'un des syndicats représentatifs de Toulouse INP. Marion Alliet est maîtresse de conférences depuis 26 ans à l'INP-ENSIACET / LGC et Olivier Liot Petit est maître de conférences depuis 7 ans à l'INP-ENSEEIH / IMFT.

¹ Pour les sigles, voir le Glossaire

² Accessible ici : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-d-action-2025-2027-pour-l-egalite-professionnelle-98833>

Enfin, pour clore cet avant-propos, un mot sur la communication inclusive qui participe de l'égalité entre les femmes et les hommes, en réduisant notamment les biais favorisant les hommes ou en augmentant la visibilité des femmes et personnes non-binaires³. Aussi, nous avons décidé d'utiliser tout au long du document une écriture la plus inclusive possible. Celle-ci s'appuie sur six principes⁴ :

- l'écriture explicite, ou en double flexion, par exemple « Les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses » ;
- des formulations épïcènes, par exemple utiliser « Les personnes » plutôt que « Les femmes et les hommes » ;
- l'accord de proximité, par exemple « Les doctorants et les doctorantes sont recrutées » ;
- l'accord de majorité, par exemple, si l'on parle de la Direction des Ressources Humaines (DRH), service majoritairement féminin, l'on écrira « Les membres de la DRH sont compétentes » ;
- le point médian, afin d'alléger la syntaxe, par exemple « Les étudiantes et les étudiants sont formé-es ». Cet outil est utilisé lorsque les termes masculin et féminin se prononcent de la même façon. Son usage est minimisé car il peut présenter des difficultés pour certaines personnes.
- L'ordre alphabétique dans les énumérations, par exemple « un enseignant ou une enseignante », « les enseignantes et les enseignants ».

Si l'utilisation des accords de proximité et de majorité peut sembler étrange, ils étaient d'usage jusqu'au XVII^{ème} siècle, lorsqu'une réappropriation de la langue par les hommes a eu lieu, notamment soutenue par la création de l'Académie Française⁵. Ils ont continué à être couramment utilisés jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle. Pour citer la linguiste Lucy Michel, « l'accord de proximité, intra-linguistique, cède le pas à un accord par défaut au masculin, fondé sur l'idée non-linguistique que la matrice de l'humain est le mâle »⁶. Nous renvoyons la personne lisant ces lignes au *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe* du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes⁷.

³ Margit, T. & Pérez, E.O. (2019). Language influences mass opinion toward gender and LGBT equality. PNAS, 116 (37), 16781-16786

⁴ Voir le le guide du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes à l'adresse https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/sites/efh/files/2024-01/guide_communication-publique-sans-stereotypes-de-sexe-2022-HCE.pdf

⁵ Lucy Michel, « Penser la primauté du masculin – sémantique du genre grammatical, perspectives synchroniques et diachroniques », dans F. Neveu, G. Bergounioux, M.-H. Côté, J.-M. Fournier, L. Hriba et S. Prévost, SHS Web of Conferences. Actes du 5e congrès mondial de Linguistique française – CMLF 2016 (Tours, 4-8 juillet 2016), vol. 27, Les Ulis, EDP Sciences, 2016 (DOI 10.1051/shsconf/20162704005), p. 1-23

⁶ Ibid

⁷ Guide accessible à l'adresse <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/guide-pour-une-communication-publique-sans-stereotype-de-sexe>

Introduction

La fonction publique, et encore plus le milieu de l'ESR, est souvent perçue comme un lieu où l'égalité règne, grâce notamment aux grilles indiciaires fixant une partie (et une partie seulement) des rémunérations. Plus largement, la fonction publique est vue « comme protect[rice] contre toute forme de discriminations »⁸. A fortiori, l'ESR cultive une image où la présence d'un personnel ayant un niveau de diplôme et d'éducation élevés prémunit de la présence du sexisme. Certaines réponses au questionnaire⁹ sur l'égalité femmes-hommes envoyé à tout le personnel de Toulouse INP en juin 2025 illustrent cette croyance.

Quelques statistiques globales battent pourtant ces idées en brèche. D'abord, les hautes sphères de l'ESR restent un bastion masculin, peut-être le dernier dans le large domaine de l'enseignement. L'image du « tuyau percé » illustre bien ceci : d'après le rapport *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2025*¹⁰ publié par le MESR¹¹, 56% des étudiantes et étudiants sont des femmes, on trouve ensuite 44% de doctorantes, 45% de maitresses de conférences, 32% de professeures des universités et 27% de présidentes d'université. Bien qu'une lente amélioration ait lieu¹², il a été depuis longtemps¹³ remis en question que cette « évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire »¹⁴ ne résulte pas simplement d'un accès plus tardif à l'enseignement supérieur, mais bien de progression plus difficile. L'incidence sur la rémunération en découle donc, comme l'a mis en lumière un rapport de la Mission pour la Place Des Femmes du CNRS¹⁵.

Enfin, parmi les nombreuses statistiques accessibles concernant l'ESR sur la question de l'égalité Femmes-Hommes et les VSS, une d'elles illustre le sexisme et les VSS à l'œuvre dans ce milieu : **49% des femmes scientifiques affirment avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail**¹⁶ contre 32%

⁸ Marry, C., Jacquemart, A., Pochic, S., Bereni, L., Le Mancq, F., & Revillard, A. (2015). Le genre des administrations : La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique. *Revue française d'administration publique*, (153), 45-68

⁹ Questionnaire conçu par Tanis Welti, alors en stage de M2 au sein de la DRH et auprès des Chargé-es de Mission Egalité Femmes-Hommes.

¹⁰ Rapport accessible à l'adresse <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-l-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2025-98689>

¹¹ Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

¹² Rapport *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2025*, op. cit.

¹³ WENNERÅS, Christine et WOLD, Agnes, 1997. Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*. mai 1997. Vol. 387, n° 6631, pp. 341-343. DOI 10.1038/387341a0.

¹⁴ Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire : Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, (55–56), 53–60

¹⁵ Rapport disponible à l'adresse <https://mpdf.cnrs.fr/wp-content/uploads/2023/12/MPDF-analyse-remunerations-synthese-2023.pdf>

¹⁶ Voir l'article du journal *Le Monde* accessible à l'adresse https://www.lemonde.fr/sciences/article/2023/03/22/une-scientifique-sur-deux-victime-de-harcèlement-sexuel_6166472_1650684.html?utm_source=chatgpt.com

des femmes en France dans l'ensemble du monde du travail¹⁷. Nous recommandons la lecture du rapport¹⁸ de l'association CLASCHEs¹⁹ sur ces questions-là, ainsi que le rapport de l'enquête *Pressions, silence et résistances* de l'Observatoire des VSS²⁰, plus spécifiquement centrée sur les doctorantes.

Il existe une intrication forte entre le fait de subir des VSS dans le milieu professionnel et l'existence d'inégalités professionnelles. Traiter l'une et l'autre de manière séparée peut entraîner une invisibilisation de l'une comme de l'autre. Il est donc nécessaire de traiter ces deux aspects de manière conjointe et globale si l'on veut mettre sur pied des solutions efficaces²¹.

Cadre réglementaire

Le principe de l'égalité professionnelle et les conditions de sa mise en place dans la fonction publique découlent principalement de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018²² et de la loi du 6 août 2019²³ de transformation de la fonction publique.

La mission égalité femmes-hommes est une obligation légale dans les établissements d'enseignement supérieur²⁴ depuis la loi dite Fioraso de 2013. La loi de 2019 sus-citée impose la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce cadre réglementaire impose de rédiger un Plan d'Action Egalité au sein de chaque établissement d'enseignement supérieur dont le décret 2020-528 du 4 mai 2020²⁵ fixe les modalités d'élaboration et de mise en œuvre.

La prise de fonction de l'actuelle présidente de Toulouse INP, en juillet 2024, s'est suivie, en décembre 2024, après avis du Comité Social d'Administration en Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSA-FS) de la nomination d'un binôme chargé de mission égalité femmes-hommes, accompagnée d'une lettre de mission. La rédaction de ce plan fait partie de cette lettre.

Ce PAE a été présenté en Comité Social d'Administration le 17 février 2026. Un avis unanimement favorable a été rendu. Il a ensuite été présenté **et voté** au Conseil d'Administration (CA) le **10 mars 2026**.

¹⁷ Sondage IFOP accessible à l'adresse <https://www.ifop.com/article/les-francaises-face-au-harcelement-sexuel-au-travail-entre-meconnaissance-et-resignation/>

¹⁸ CLASCHEs. (2023). Les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche : Guide pratique pour s'informer et se défendre (4e éd.). Rapport accessible [ici](#).

¹⁹ Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur

²⁰ Rapport de l'enquête disponible à l'adresse <https://observatoire-vss.com/enquete-doctorat-2024>

²¹ Romito, P. (2006). Un silence de mortes : La violence masculine occultée. Éditions Syllepse.

²² Texte de l'accord disponible à l'adresse <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/accord-du-30-novembre-2018-relatif-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-la-fonction-publique>

²³ Texte de loi disponible à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000038889268

²⁴ Article L. 712-2 du Code de l'Éducation

²⁵ Décret disponible à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

Un rapide diagnostic à Toulouse INP

Le précédent Plan d'Action Égalité, pour la période 2021-2023, a permis de commencer à dresser un diagnostic des questions d'égalité Femmes-Hommes à Toulouse INP. Un bilan de ce plan est disponible en annexe. Les statistiques locales, spécifiques à Toulouse INP, existent donc, et sont notamment disponibles dans le Rapport Social Unique²⁶. Les améliorations successives apportées par la DRH ces trois dernières années ont permis de renforcer leur quantité et la qualité de leur présentation.

Un point de vue macroscopique pourrait se focaliser sur l'index d'égalité professionnelle de Toulouse INP. Cet index, construit pour les entreprises privées, doit être calculé et publié annuellement par les établissements publics²⁷. Celui-ci compile trois observables²⁸ : l'égalité de rémunération entre les fonctionnaires, pour les non-titulaires et les dix plus hautes rémunérations. Le score minimal à atteindre est de 75/100. Cet index a initialement été construit pour le secteur privé et transposé ensuite pour la fonction publique. A Toulouse INP, l'index égalité était de 84/100 en 2023 et 92/100 en 2024. Le Rapport Social Unique²⁹ (RSU) 2024 indique que Toulouse INP est un établissement à peu près paritaire dans l'ensemble : 49% des agents sont des femmes.

Cependant, l'index égalité ne permet pas une analyse fine, ou même semi-grossière, de la situation en termes d'égalité professionnelle, et en particulier en ce qui concerne les rémunérations. En effet, pour le calcul des trois observables sus-cités, les calculs d'écarts de rémunération sont faits « à catégorie hiérarchique équivalente »³⁰. La ségrégation³¹ verticale dans l'ESR, c'est-à-dire la plus grande proportion d'hommes aux postes les plus rémunérateurs, est donc fortement gommée par cette approche. A Toulouse INP :

- la répartition entre BIATSS³² et E/EC montre des ratios femmes-hommes de 58%/42% et de 37%/63%, respectivement. Or ce sont les postes d'E/EC qui sont les plus « prestigieux » et souvent les plus rémunérateurs³³.

²⁶ Rapport Social Unique disponible à l'adresse https://mercure.inp-toulouse.fr/_resource/1-%20Mercure%20-%20INP/Notre%20%C3%A9tablissement/Chiffres-cl%C3%A9s/Rapport%20social%20unique/RSU%202024.pdf?

²⁷ Les articles L. 132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique, introduits par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics, prévoient la publication d'un index égalité professionnelle.

²⁸ Voir <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514594>

²⁹ Rapport Social Unique disponible à l'adresse https://mercure.inp-toulouse.fr/_resource/1-%20Mercure%20-%20INP/Notre%20%C3%A9tablissement/Chiffres-cl%C3%A9s/Rapport%20social%20unique/RSU%202024.pdf?

³⁰ Voir <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048514594>

³¹ Ce terme est celui utilisé par les sociologues travaillant sur le sujet.

³² BIATSS est un acronyme désignant le personnel exerçant des fonctions administratives, techniques, sociales et de santé. Cela inclut notamment les bibliothécaires, ingénieur-es, administratifs et administratives, techniciennes et techniciens, personnel de santé, et personnel social.

³³ A l'exception des Ingénieur-es de Recherche (IGR) qui à Toulouse INP sont globalement mieux rémunéré-es, en salaire net (incluant traitements indiciaire et indemnitaire), que les Maitres et Maitresses de Conférences. Le ratio femmes-hommes s'établit, chez les IGR de Toulouse-INP à 33%/67%.

- Par catégorie de la fonction publique parmi les BIATSS titulaires, 31% des femmes sont en catégorie C (la moins rémunératrice) contre 17% des hommes. Pour la catégorie A, les proportions sont respectivement de 32% et 48%.

La ségrégation horizontale peut, à Toulouse INP, être illustrée par la différence du montant de l'Indemnité de Fonction, Sujétion, Expertise (IFSE) : « les différences de corps (peu de femmes IGR³⁴) et de métiers (la BAP³⁵ E, dont l'IFSE est majorée, est principalement composée d'hommes) » expliquent les écarts d'IFSE entre femmes et hommes parmi les agentes et agents de catégorie A. Les hommes occupent majoritairement, à niveau égal, les domaines les plus rémunérateurs – ici l'informatique.

Le cumul de la ségrégation verticale et de la ségrégation horizontale peut être présenté par le fait qu'en 2024³⁶, les BIATSS de catégorie A hommes touchent environ 300€ nets de plus par mois que leurs homologues femmes (part indiciaire de la rémunération).

Malgré un index égalité très bon, une analyse plus fine montre donc que des progrès sont encore nécessaires.

Cibles, objectifs et structure du Plan

Ce Plan d'Action Égalité professionnelle, conformément aux attendus réglementaires, se focalise principalement sur les membres du personnel de Toulouse INP. Toutefois, il est apparu indispensable d'intégrer des actions à destination des étudiantes et étudiants, tant il y a à faire pour cette population. Un point d'attention particulier est mis sur les doctorantes et doctorants, population vulnérable de par son statut de non permanent, fortement dépendant de son encadrement de thèse et aussi dual (travailleur ou travailleuse et étudiant ou étudiante).

Toutes les composantes et services de l'établissement sont concernés par ce plan, tant dans le domaine de la recherche, dans celui des formations et enseignements dispensés, que dans le fonctionnement administratif de l'établissement. Occulter un des aspects des missions et du fonctionnement de notre établissement reviendrait à accepter que les inégalités déjà constatées se perpétuent, voire se renforcent.

Ce PAE répond aux obligations en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes imposées par la loi du 6 août 2019³⁷. Il ne s'y limite pas pour autant, proposant des pistes d'action novatrices, dans le but de lutter contre les inégalités et les violences associées, mais aussi de diffuser une réelle culture de l'égalité femmes-hommes à Toulouse INP et de lutte contre les violences sexistes

³⁴ Ingénieur-e de Recherche

³⁵ Branche d'Aptitude Professionnelle

³⁶ Voir le RSU 2024 disponible à l'adresse https://mercure.inp-toulouse.fr/_resource/1-%20Mercure%20-%20INP/Notre%20C3%A9tablissement/Chiffres-cl%20C3%A9s/Rapport%20social%20unique/RSU%202024.pdf?download=true

³⁷ Texte de loi disponible à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/JORFARTI000038889268

et sexuelles. De plus, ce plan, s'il se concentre sur l'égalité femmes-hommes sous tous ses aspects, propose quelques amorces pour lutter contre d'autres types de discriminations, attribuables à la race supposée, au handicap, à l'appartenance réelle ou supposée aux LGBTQIA+³⁸, à l'âge, etc. Une des spécificités des établissements d'enseignement supérieur est que la population BIATSS, majoritairement féminine, est en support d'une population E/EC, principalement masculine. Cela sera également un point de vigilance dans les différentes actions proposées.

Le précédent plan a montré qu'il faudra continuer le travail de production et d'analyse des données et mettre l'accent sur :

- l'utilisation des indicateurs plus poussés que ceux demandés réglementairement³⁹, comme par exemple ceux issus de la méthode Clerc⁴⁰ ;
- les phases de recrutement et de promotion de façon à réduire les inégalités d'accès aux fonctions et postes les plus rémunérateurs ;
- la prévention et la sensibilisation aux Violences Discriminations, Harcèlements et Agissement Sexistes (VDHAS).

Suivant les recommandations du ministère dans son Plan National d'Action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle⁴¹, le Plan d'Actions Egalité Femmes-Hommes de Toulouse-INP comprend les 7 axes énumérés ci-dessous.

- **Axe n°1** : conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.
- **Axe n°2** : favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur.
- **Axe n°3** : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
- **Axe n°4** : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.
- **Axe n°5** : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- **Axe n°6** : agir pour la santé des femmes au travail et en études.
- **Axe n°7** : communiquer, sensibiliser et former.

Une politique d'égalité professionnelle femmes – hommes doit être abordée sur le long terme. Sur une période aussi courte que 3 ans, il paraît illusoire de mener à bien toutes les actions nécessaires à sa réalisation. Aussi, suivant les possibilités d'affectation de ressources humaines (Axe 1, Action 1.7), des actions décrites dans ce PAE nécessitent plusieurs étapes dont certaines pourront être reportées au PAE de la période suivante.

³⁸ LGBTQIA+ : Lesbiennes, Gay, Bisexuel-les, Trans, Queer, Intersexes, Asexuel-les +

³⁹ Décret 2023-1400 accessible à l'adresse <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048736172>

⁴⁰ Voir détails à l'adresse <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>

⁴¹ Le rapport est disponible à l'adresse <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-d-action-2025-2027-pour-l-egalite-professionnelle-98833>

Axe n°1 : conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

Objectifs

Comme la notion de plan l'indique, au sens de « planification », il est nécessaire de mettre en place une structure permettant, outre l'élaboration du plan lui-même, sa mise en œuvre et l'évaluation de cette dernière. C'est pourquoi il est indispensable de penser la gouvernance nécessaire au développement de l'égalité professionnelle et de lutte contre les VSS.

La déclinaison des politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes est d'abord observée dans les politiques des ressources humaines. La Direction des Ressources Humaines (DRH) intervient dans des domaines variés, allant des lignes directrices de recrutement ou de promotion à la gestion des cas de violences sexistes et sexuelles dans le milieu professionnel. L'égalité professionnelle doit donc être au cœur d'une politique de ressources humaines qui se veut à la hauteur de l'enjeu.

ACTION N°1.1 : formaliser un binôme assurant les fonctions de la Mission Égalité Femmes-Hommes et de référence sur les VDHAS

Le fonctionnement actuel, en binôme, de la Mission Égalité Femmes-Hommes et de la lutte contre les VDHAS (issu des membres du CSA-FS) permet d'articuler et de lier la lutte contre les VSS et pour l'égalité professionnelle. Comme montré en introduction, ce travail conjoint est indispensable pour embrasser ces problématiques dans leur globalité. Formaliser ce fonctionnement dans le règlement intérieur de Toulouse INP, avec un partage des prérogatives, permettra d'entériner le fait que VSS et inégalités professionnelles sont liées. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire que le CSA émette un avis préalable à la nomination du ou de la Chargée de Mission Égalité Femmes-Hommes.

La lettre de mission des deux fonctions sera retravaillée au regard du travail engagé jusqu'ici, en se basant sur l'expérience pratique et l'articulation entre l'aspect politique et l'aspect opérationnel. Dans le cas où une ou les deux personnes de ce binôme seraient EC, elles bénéficieront d'une décharge d'enseignement pour cette mission reconnue par une prime fonctionnelle C2 actuellement équivalente à 24heqTD⁴² par an/personne. Dans le cas où une ou plusieurs de ces personnes seraient des BIATSS, cette mission serait valorisée parmi leurs missions, par exemple via une reconnaissance dans l'IFSE. L'établissement encouragera le fait que ce binôme soit mixte et composé d'un membre du personnel E/EC et d'un membre du personnel BIATSS.

Statut — En cours

Jalons — Avis CSA et FS / vote CA

Pilotage — Gouvernance, appui CSA et CSA-FS

Cible — Gouvernance, Mission Égalité, Référent-es lutte contre les VDHAS

Indicateurs/Livrables — Désignation du binôme ; lettres de mission ; validation par le CA du RI modifié

⁴² Heures équivalents Travaux Dirigés

ACTION N°1.2 : poursuivre le fonctionnement avec un comité de pilotage

Le comité de pilotage (COFIL) du Plan d'Action pour l'Égalité professionnelle femmes-hommes constitué et porté par la DRH sera prolongé. L'objectif de ce comité est d'avoir une vision globale des actions menées et de suivre le déploiement du PAE. Ce COFIL rassemble autour du binôme en charge des missions égalité professionnelle femmes-hommes et lutte contre les VDHAS, des membres de la DRH (le Directeur ou la Directrice des Ressources Humaines et son adjoint ou adjointe, et deux membres du service développement RH et accompagnement des carrières dont le ou la cheffe de service), ainsi que de deux membres du personnel de l'établissement désignés par les organisations syndicales. Il est constitué en début de chaque mandature et pour la durée de celle-ci.

Ce COFIL se réunit a minima deux fois par an et plus suivant les nécessités du moment. Le COFIL rend compte régulièrement (a minima 1 fois/an) au CSA et en Bureau de la Présidence des avancées de son travail. Il établit notamment une priorisation des actions de ce PAE en fonction des moyens disponibles.

Statut — Récurrente

Jalons — 2025 : reconduction du COFIL ; réunions semestrielles

Pilotage — DRH et Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Gouvernance

Indicateurs/Livrables — Nombre de réunions annuelles du Comité de pilotage

ACTION N°1.3 : créer un réseau des acteurs et actrices en charge des questions d'égalité et de lutte contre les VSS à Toulouse INP

Toulouse INP regroupe plusieurs composantes, plusieurs services et de nombreux laboratoires. Ces derniers sont souvent multi-tutelles. Chaque composante a une certaine autonomie lui permettant notamment de mettre en place des actions de prévention. L'objectif de cette action est de recenser et mettre sur pied un réseau regroupant notamment les conseillères et conseillers en prévention des composantes et les correspondantes et correspondants égalité-parité des laboratoires nommés par le CNRS lorsqu'il est cotutelle.

Ce réseau a pour objectif les échanges concernant les pratiques, la diffusion des politiques à l'échelle de l'établissement et la clarification des rôles. Il se réunira une fois par an.

Statut — Nouvelle → En cours

Jalons — 2025 : recensement
2026 : réunion annuelle

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Acteurs et actrices de l'égalité à Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Création d'une liste de diffusion ; nombre de réunions annuelles

ACTION N°1.4 : produire un rapport de situations comparées en complément ou annexe du RSU

L'objectif est d'approfondir et de préciser le RSU par un rapport de situations comparées femmes-hommes pour mieux apprécier la situation de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à Toulouse INP.

Le comité produira un rapport de situations comparées qui contiendra des éléments de diagnostic basés sur une liste sélectionnée d'indicateurs et des éléments d'analyse. Il prendra en compte les évolutions de ces indicateurs sur plusieurs années et permettra de redéfinir à ce moment-là les actions proposées.

Il s'agira ensuite de dresser les enseignements qui peuvent être tirés des éléments chiffrés sur lesquels repose le diagnostic des écarts de situation, notamment de rémunération et d'accès aux plus hautes fonctions, entre les femmes et les hommes.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : définition des indicateurs
2027 : rédaction du rapport

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes, appui DRH et COPIL

Cible — Gouvernance et instances

Indicateurs/Livrables — Rapport de situations comparées (ajout RSU) ; présentation en CSA et CA

ACTION N°1.5 : établir un tableau de bord des actions prévues, en cours et réalisées

Sous la responsabilité de la DRH, le COPIL assurera la compilation de la liste des actions prévues dans le cadre du présent PAE, ainsi qu'un suivi de leur réalisation. Un point de vigilance sera porté sur l'articulation politique/opérationnel (DRH, VP VE & CFVU⁴³ et Directions de Composantes).

Statut — Nouvelle → En cours

Jalons — 2026 : conception du tableau de bord
2027-2028 : mise à jour annuelle

Pilotage — DRH avec l'appui du COPIL

Cible — Gouvernance et directions de composantes

Indicateurs/Livrables — Tableau de bord de suivi des actions et publication annuelle

⁴³ Vice-Présidente Vie Etudiante et Vice-Président à la Commission Formation et Vie Universitaire, respectivement.

ACTION N°1.6 : communiquer sur le PAE et sur le suivi des actions au sein des instances

Suite à la validation de ce PAE par le CSA et le CA de Toulouse-INP, une information sera faite dans les différentes instances et conseils de Toulouse INP (notamment les Conseils des Ecoles internes). Une présentation régulière du suivi des actions sera faite dans les instances permettant d'améliorer la sensibilisation, notamment des élues et élus, des responsables administratifs.

Statut — Nouvelle

Jalons — Présentation du bilan annuel en CSA, en conseils des 3 écoles et en CA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes et DRH

Cible — Gouvernance et instances

Indicateurs/Livrables — Publication du bilan annuel

ACTION N°1.7 : identifier les besoins humains pour la mise en place du PAE et plus largement le traitement des questions d'égalité Femmes-Hommes et de diversité

La mise en place et le suivi des actions d'un PAE ambitieux nécessitent des besoins humains au niveau de la DRH et des composantes notamment. Il sera nécessaire d'identifier les besoins de chaque action du PAE. Le COPIL réfléchira à la prise en charge des actions en interne et proposera des solutions pour les besoins non couverts. Le travail pourra s'articuler avec les questions de discriminations basées sur d'autres critères (religion, race ou origine supposées, orientation sexuelle, handicap, etc.).

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : identification des besoins
2027 : affectation des moyens

Pilotage — COPIL

Cible — DRH et composantes

Indicateurs/Livrables — Chiffrage du tableau des actions (RH et moyens) ; tableau de bord chiffré des actions revu annuellement

Axe n°2 : favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Objectifs

Le précédent PAE 2021-2023 et le RSU 2024 ayant montré une ségrégation verticale femmes-hommes à Toulouse INP, il est nécessaire de vérifier cette tendance, d'en analyser les raisons (internes et externes), de s'assurer de procédures de recrutement et de promotion qui soient dénuées de biais et de limiter les obstacles qui entravent l'évolution de carrière des femmes.

ACTION N°2.1 : mesurer les écarts entre les femmes et les hommes en termes de recrutement et de promotion

Le RSU devra comporter des données réparties selon les genres en termes de recrutement et de promotion. Afin de faciliter l'analyse de ces écarts, le RSU devra progressivement incorporer les données en fonction des réservoirs par filière/BAP/section CNU.

Par ailleurs, de nouveaux indicateurs seront déployés, en plus des indicateurs dits « Rixain »⁴⁴, en particulier sera expérimentée l'utilisation de la méthode Clerc⁴⁵ afin d'étudier les trajectoires chronologiques des femmes et des hommes ayant été recrutés à des moments similaires sur les mêmes postes. Cette méthode complètera les indicateurs précédents qui proposent une photographie à un moment donné.

Statut — En cours → A renforcer

Jalons — 2026 : enrichissement du RSU 2025

A partir de 2027 : indicateurs consolidés et indicateurs longitudinaux

Pilotage — DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Personnels de Toulouse INP (recrutements et promotions)

Indicateurs/Livrables — RSU genré enrichi (promotion, recrutement, réservoirs) ; ajout d'indicateurs longitudinaux dans le RSU

⁴⁴ Voir plus de détails à cette adresse : <https://travail-emploi.gouv.fr/la-loi-rixain-accelerer-la-participation-des-femmes-la-vie-economique-et-professionnelle>

⁴⁵ Voir les détails à l'adresse <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>

ACTION N°2.2 : enquête sur la perception de l'égalité professionnelle par le personnel

Une enquête sous forme de questionnaire auprès de l'ensemble du personnel de Toulouse INP et du personnel hébergé sur la thématique d'égalité de genres au travail a été proposée en 2025 et son analyse est en cours. Cette enquête, permise par le recrutement d'une stagiaire, ayant pour but d'orienter le déploiement du PAE, comporte un volet sur les inégalités ressenties en termes d'évolution de carrière dans l'établissement.

Statut — Nouvelle → En cours

Jalons — Réalisation du sondage ; présentation du rapport en CSA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec appui de la DRH

Cible — Personnel de Toulouse INP et personnel hébergé

Indicateurs/Livrables — Questionnaire créé et administré ; rapport d'analyse ; publication du rapport

ACTION N°2.3 : agir pour limiter les biais de genre lors des recrutements

Même si les procédures de recrutement sont très encadrées, afin de limiter les biais de genre lors des recrutements, il est prévu :

- des fiches de poste/de recrutement de Toulouse INP dénuées de stéréotypes de genre ;
- la sensibilisation de l'ensemble du personnel de Toulouse INP impliqué dans les jurys de recrutement de personnel BIATSS aux biais de genre, par l'intermédiaire d'outils dédiés, par exemple : formations en ligne, vidéos, jeux sérieux ;
- la sensibilisation par les CM-EFH et RLVDHAS reprise par la gouvernance lors de la réunion des Présidentes, Présidents et Vice-Présidents, Vice-Présidentes de jury de recrutement EC ;
- la sensibilisation de tous les membres des jurys de recrutement E/EC (par visionnage de vidéos de sensibilisation disponibles en ligne) ;
- la sensibilisation de tous les membres du CAC FR⁴⁶ (par visionnage de vidéos de sensibilisation disponibles en ligne) ;
- L'incitation par la gouvernance pour que les Présidentes et Présidents de jurys de recrutement désignent une personne vigilante sur les biais durant la discussion, les questions ou les présentations ;
- la réflexion sur les actions possibles lors de discriminations constatées (enrichissement de l'arbre de décision) ;
- la facilitation de l'adaptation des épreuves orales de concours pour les femmes enceintes (visioconférence à la demande de la femme enceinte, assises spécifiques, etc.).

Statut — En cours → A renforcer

Jalons — 2026 : recensement des outils et premières sensibilisations
2027 : déploiement et généralisation

Pilotage — DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Membres du personnel impliqués dans les recrutements

Indicateurs/Livrables — Ratio nombre de jurys EC/ nombre de jurys EC sensibilisés par CM-EFH ; ratio mise en œuvre/demandes d'aménagement pour les femmes enceintes ; nombre de connexions aux outils de sensibilisation

⁴⁶ Conseil Académique en Formation Restreinte aux EC

ACTION N°2.4 : agir pour limiter les biais de genre lors des promotions

Afin de limiter les biais de genre lors des promotions, il est prévu :

- la sensibilisation de toutes les personnes impliquées dans les jurys et commissions de promotion des personnels aux biais de genre par l'intermédiaire d'une formation en ligne et/ou de jeux sérieux ;
- l'invitation d'un ou d'une CM-EFH ou RLVDHAS aux jurys et commissions de promotion.

Statut — Nouvelle/Récurrente → En cours

Jalons — 2026 : recensement des outils de sensibilisation disponibles
2027 : déploiement auprès des jurys

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec appui de la DRH et du service formation

Cible — Personnel impliqué dans les jurys de promotion

Indicateurs/Livrables — Nombre de connexions aux outils de sensibilisation ; bilan annuel de participation des CM-EFH aux jurys de promotion

ACTION N°2.5 : analyser les données et chercher des solutions

Suite aux données produites par le RSU et à celles fournies par les enquêtes, analyser l'origine et les mécanismes engendrant les différences de recrutement et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes.

Mener une réflexion sur la manière d'enrayer les causes.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2027 : analyse des RSU et du rapport de situations comparées
2028 : élaboration des préconisations

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes, appui DRH

Cible — Gouvernance et DRH

Indicateurs/Livrables — Liste de préconisations

ACTION N°2.6 : travailler sur le long terme et notamment sur les réservoirs d'emploi

Poursuivre et appuyer les initiatives des composantes et des étudiantes et étudiants pour faire connaître les métiers aux jeunes femmes/jeunes hommes pour plus de diversité dans le recrutement (Women7⁴⁷, etc.).

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2026 : identification des actions existantes
2026-2028 : suivi et soutien aux initiatives

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes, appui DEVE et Directions des composantes

Cible — Etudiantes et étudiants, jeunes diplômé-es

Indicateurs/Livrables — Liste des actions recensées et soutenues

⁴⁷ Projet porté par l'INP-ENSEEIH pour favoriser la représentation féminine dans les écoles d'ingénieures et d'ingénieurs. Plus de précisions à l'adresse <https://www.enseeiht.fr/fr/l-enseeiht/women7.html>.

Axe n°3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Objectifs

L'objectif est de mesurer et comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'agir en faveur de l'égalité en termes de salaires et de primes de toutes sortes. Si les écarts de rémunération proviennent principalement des différences de poste (et donc de recrutement et promotion), il peut subsister des écarts pour lesquels il est nécessaire d'en comprendre l'origine et de corriger les écarts injustifiés.

ACTION N°3.1 : identifier les écarts de rémunération

Comme pour le précédent plan, la DRH produira dans le RSU annuel une photographie des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Ces écarts seront présentés séparément pour les salaires et pour les primes, pour les BIATSS et les E/EC. Une attention sera portée sur les statistiques genrées d'accès aux primes et d'attribution des groupes au sein des corps et grades pour les BIATSS, le niveau du groupe définissant le niveau de l'IFSE.

Le cas du personnel contractuel de recherche sera particulièrement investigué par domaine.

Les rubriques présentes dans le RSU en termes de comparaison de rémunération entre les femmes et les hommes seront validées par le COFIL (avec une attention particulière sur les primes des EC, l'attribution de CRCT/CPD et l'attribution des groupes IFSE pour les BIATSS).

La DRH travaillera en lien avec le binôme CM-EFH et RLVDHAS, de manière à ce qu'il puisse participer à l'élaboration des commentaires accompagnant ces données dans le RSU.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2026 : lister les rubriques à enrichir
2027 : ajout des données identifiées dans le RSU

Pilotage — DRH, appui Mission Égalité Femmes-Hommes et COFIL

Cible — Personnel BIATSS et personnel EC/E

Indicateurs/Livrables — Liste des rubriques ajoutées au RSU ; commentaires des CM-EFH dans le RSU

ACTION N°3.2 : enquête

Une enquête sous forme de questionnaire auprès de l'ensemble du personnel de Toulouse INP et du personnel hébergé sur la thématique d'égalité de genre au travail et son analyse sont en cours depuis 2025. Cette enquête, permise par le recrutement d'une stagiaire, ayant pour but d'orienter le déploiement du PAE comporte un volet sur les inégalités ressenties en termes de rémunération dans l'établissement.

Statut — En cours

Jalons — 2025 : réalisation du sondage

2026 : analyse des résultats, production d'un rapport et présentation en CSA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la DRH

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Questionnaire ; rapport d'analyse ; publication du rapport

ACTION N°3.3 : expérimenter une méthode alternative pour mesurer les écarts de rémunérations tout au long de la carrière

Les photographies des écarts de rémunération ne permettent pas de prendre en compte les évolutions de carrière différenciées entre femmes et hommes. Une approche longitudinale est nécessaire, pour prendre en compte tous les aspects de la carrière. Aussi, nous adapterons la méthode Clerc⁴⁸ qui commence à être utilisée pour la discrimination liée au genre⁴⁹. Il s'agit de prendre un groupe d'hommes et un groupe de femmes recrutés au même moment, et de comparer leur évolution de carrière.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2027 : étude et expérimentation des indicateurs longitudinaux

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — DRH

Indicateurs/Livrables — Liste des indicateurs expérimentés

⁴⁸ Voir les détails à l'adresse <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>

⁴⁹ E. Saurat, « Carrières entravées à STMicroelectronics : une victoire qui ouvre la voie », Options n°680, pp 52-55 (été 2024)

ACTION N°3.4 : analyser et évaluer les origines des écarts de rémunération pour être en capacité d'y remédier

A partir des éléments issus des évaluations des actions précédentes, une analyse des origines des écarts de rémunération sera formalisée par le Comité de pilotage. Notamment, l'attention sera portée sur les écarts qui seraient liés aux parts variables de rémunération (primes liées à l'accès aux positions à responsabilités, heures complémentaires, indemnités/primes liées à des missions, éventuelles limitations liées au temps partiels, ...) ainsi que les écarts de rémunération liés aux avancées de carrière. L'analyse sera adaptée aux différents groupes professionnels de Toulouse INP. Une analyse sera menée sur les changements de Groupe au sein des corps et grades des BIATSS, le niveau du Groupe définissant le niveau de l'IFSE.

Cette analyse sera présentée dans les commentaires du RSU et au CSA. Une analyse plus poussée considérant les données de plusieurs années sera présentée dans le rapport de situations comparées.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2027 : analyse des écarts de rémunération
2028 : production d'un rapport et présentation en CSA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec appui du COPIL et de la DRH

Cible — Personnel BIATSS et personnel EC/E

Indicateurs/Livrables — Rapport d'analyse annexé au RSU

ACTION N°3.5 : établir des actions visant à remédier aux écarts de rémunération

Suivant les analyses effectuées dans les actions n°3.3 & 3.4, des propositions de mesures concrètes seront soumises aux instances de Toulouse INP pour neutraliser ou corriger les écarts de rémunération. Des actions sont d'ores et déjà identifiées :

- promouvoir auprès des femmes les possibilités de primes et de promotion, et lutter contre l'auto-censure ;
- si nécessaire, compléter la charte des contractuelles et contractuels avec plus d'éléments sur les rémunérations dans le domaine de la recherche ;
- réviser les lignes directrices de gestion (LDG) pour éviter que les femmes ne soient pénalisées, en particulier lors de congés maternité/adoption/parental ou des temps partiels ;
- inclure une partie égalité des genres dans les formations à destination des managers (notamment dans les conseils et le suivi des promotions) ;
- participation du ou de la chargée de mission à la commission d'attribution des primes RIPEC C3⁵⁰ des EC ;
- Réflexion pour limiter, voire supprimer, les primes dites « au mérite » des BIATSS et des E/EC si celles-ci pénalisent la rémunération des femmes, et proposer de réaffecter les enveloppes budgétaires de manière égalitaire ;
- prévoir un entretien de retour avec la DRH suite à un congé maternité/adoption/parental, visant un bon retour et un moindre impact dans l'évaluation et l'évolution de la carrière.

Statut — En cours → A renforcer

Jalons — 2025-2026 : lutte contre l'auto-censure et réflexion sur la suppression de la part variable du CIA

2027 : réflexion sur la charte des contractuel·les et les LDG

2028 : propositions d'évolution en CSA

Pilotage — DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Personnel BIATSS et personnel EC/E

Indicateurs/Livrables — Liste des formations et sensibilisations proposées au personnel ; nombre de personnes formées ; bilan de la participation des CM-EFH aux jurys d'attribution des primes ; nombre de documents actualisés

⁵⁰ Troisième composante (individuelle) du Régime Indemnitare des Personnels Enseignants-Chercheurs

ACTION N°3.6 : communiquer les données relatives aux écarts de salaire à tout le personnel

Le COPIL s'attachera à communiquer en toute transparence les données relatives aux écarts de salaire au travers de l'intranet, Mercure, mais aussi par des communications dans la lettre d'information par mail ou lors des Assemblées Générales de site.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2027 : première communication des données puis diffusion annuelle

Pilotage — DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes et du service communication

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Nombre de communications via la lettre d'information de la DRH ; actualisation des rubriques intranet

Axe n°4 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Objectifs

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle est cruciale pour éviter l'évincement des femmes des cercles de travail, la charge parentale et d'aïdance revenant majoritairement à ces dernières⁵¹. L'objectif est de soutenir les actions qui permettent d'organiser le travail et de donner accès à l'information sur le droit de la famille et des aidantes et aidants de manière simple. Ces mesures sont de nature à soutenir l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des femmes et des hommes travaillant dans l'établissement et ainsi limiter l'impact des déséquilibres genrés dans la sphère privée sur la place des femmes dans la sphère professionnelle.

⁵¹ Voir l'analyse de l'Observatoire des inégalités disponible à l'adresse <https://www.inegalites.fr/inegalites-taches-domestiques-femmes-hommes>

ACTION N°4.1 : enquête sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle

Une enquête sous forme de questionnaire auprès de l'ensemble du personnel de Toulouse INP et du personnel hébergé sur la thématique de l'égalité professionnelle, et son analyse, sont en cours en 2025. Cette enquête, permise par le recrutement d'une stagiaire, ayant pour but d'orienter le déploiement du PAE, comporte un volet sur l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Statut — En cours

Jalons — 2025 : réalisation du sondage
2026 : présentation en CSA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec appui d'une stagiaire et de la DRH

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Questionnaire ; rapport d'analyse ; publication du rapport

ACTION N°4.2 : encourager l'équilibre activité professionnelle et vie personnelle

La liste des actions de Toulouse INP en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle sera réalisée. De plus, les actions suivantes sont envisagées :

- vérifier que la charte de déconnexion est connue et respectée ;
- engager une réflexion sur une organisation du travail en semaines alternées 4 jours/5 jours en plus des 4,5 jours actuels ;
- vérifier que la réglementation sur le télétravail est connue et respectée ;
- là où cela est possible, permettre une flexibilité encadrée des horaires ;
- exploiter les enquêtes dont celle annuelle sur les RPS pour identifier des pistes d'amélioration sur la question de l'équilibre activité professionnelle et vie personnelle.

Statut — Nouvelle

Jalons — Temps de travail et télétravail mis à l'ordre du jour du CSA

Pilotage — DRH avec appui de la Mission Égalité Femmes Hommes et du CSA

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Liste des actions existantes

ACTION N°4.3 : créer des dispositifs de soutien à la parentalité

La DRH accompagnera les futurs parents notamment via la production d'un document recensant les différents droits qui sont attachés à la parentalité.

Un entretien systématique sera mis en place par la DRH suite à un congé maternité/adoption/parental, visant à un bon retour de l'agent et à évaluer les adaptations éventuelles du poste de travail ou de l'organisation du travail, en lien avec l'entretien déjà réalisé par la médecine du travail.

L'enquête indiquée dans l'action 4.1 ainsi que les entretiens de retour de congé maternité ou parental permettront de déterminer les besoins de salles d'allaitement sur le lieu de travail, permanentes ou temporaires, à destination des personnes souhaitant allaiter ou tirer leur lait.

Toulouse INP est une Université de trop petite taille pour permettre le déploiement d'une crèche universitaire à destination de son personnel. Un recensement des crèches universitaires existant sur le site toulousain permettra de réfléchir à la mise en place d'une convention permettant à Toulouse INP de proposer des places de crèche à destination des enfants de son personnel.

D'autres pistes pourront être explorées, par exemple : incitation à solliciter un CRCT⁵² ou un CPP⁵³ en retour de congé maternité, d'adoption ou parental ; incitation à déposer un projet à l'appel ETI pour demander un financement de recherche au retour d'un congé maternité, d'adoption ou parental ; dans l'appel à projet ETI, proposer à la Commission Recherche d'ajouter un critère « retour de congé lié à la parentalité » ; mise en place de mesures d'accompagnement de retour au travail pour le personnel BIATSS dans les situations décrites précédemment ; action pour promouvoir la prise complète du congé paternité.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : mise en place des entretiens et du document parentalité

2027 : premières évaluations et ajustements ; recensement des crèches universitaires

2028 : conventionnement avec une crèche universitaire

Pilotage — DRH

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Nombre d'entretiens réalisés ; document parentalité diffusé ; besoin en salles d'allaitement identifié ; convention pour une crèche universitaire

⁵² Congé pour Recherches et Conversion Thématique

⁵³ Congé pour Projet Pédagogique

ACTION N°4.4 : aller au-delà des dispositifs existants de soutien aux personnes aidantes

Les personnes aidantes sont les personnes qui ont à leur charge, totale ou partielle, une personne proche (ascendant, etc.) ou un enfant souffrant de handicap. Le vieillissement de la population fait augmenter significativement le nombre de personnes encore en emploi concernées. L'implication temporelle et émotionnelle induite par ce travail de soutien peut avoir un impact lourd sur le travail, et il semble nécessaire de prévoir de nouveaux dispositifs permettant à cette population d'articuler au mieux vie professionnelle et rôle d'aidant ou d'aidante. Plusieurs pistes sont envisagées :

- promouvoir les dispositifs liés au temps de travail existants : dons de congés, temps partiels de droit ;
- promouvoir les dispositifs de soutien existants : assistant·e social·e, convention PAS⁵⁴ MGEN⁵⁵, médecine du travail ;
- étudier la possibilité de mettre en place un dispositif permettant des aménagements ou la réduction des horaires d'enseignement pour les E/EC (dons d'heures, décharges, etc.) ;
- faire le bilan du dispositif de dons de congés pour les personnes aidantes.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : recensement des dispositifs existants ; bilan du don de congés
2027 : étude de faisabilité de nouveaux dispositifs

Pilotage — DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes, de la médecine du travail et l'action sociale

Cible — Membres du personnel aidants de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Recensement et communication sur les dispositifs existants ; nombre de dons de congés ; nombre de recours aux dispositifs existants ; nombre de nouveaux dispositifs

⁵⁴ Prévention, Aide Suivi

⁵⁵ Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale

Axe n°5 : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectifs

Comme précisé en introduction, les VSS et plus largement les violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes forment un continuum de violences qui nuit fortement aux conditions de travail, progression de carrière et rémunération des personnes victimes. Traiter les problématiques de VDHAS, incluant les VSS, au sein de ce PAE, mais sans travailler en silo, est nécessaire pour n’invisibiliser aucune problématique. Violences et inégalités sont imbriquées. Prévenir et lutter contre les VDHAS participe bien sûr à diminuer la violence subie notamment par les femmes sur les lieux de travail, mais permet également de s’attaquer aux inégalités au sens large.

ACTION N°5.1 : introduire la définition des VDHAS et leurs spécificités dans le Règlement Intérieur

Afin de reconnaître au mieux les spécificités des VSS sur les conditions de travail des femmes, et leur imbrication avec les inégalités professionnelles, la définition des VSS sera intégrée au règlement intérieur de Toulouse INP ainsi que les moyens mis en œuvre pour les combattre.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : rédaction suivant le calendrier de modification du RI Toulouse-INP ; avis en CSA-FS et validation par le CA

Pilotage — Gouvernance

Cible — Population étudiante et personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Rédaction d'un nouvel article dans le règlement intérieur

ACTION N°5.2 : évaluer les occurrences de VDHAS au sein du personnel de Toulouse INP

L'évaluation, en tant que diagnostic, des VDHAS, et en particulier des VSS, à Toulouse INP, est un prérequis nécessaire à (i) la prise de conscience que notre établissement n'est sans doute pas épargné et (ii) la mise en place de politiques de prévention, de lutte, de réparation.

Pour cela un questionnaire anonyme sera envoyé à tout le personnel, y compris le personnel hébergé par Toulouse INP dans les laboratoires. Nous nous appuyerons sur une aide externe, par l'intermédiaire d'un stage de sociologie pour nous aider à la construction et à l'analyse de ce questionnaire. Un rapport d'analyse sera produit et présenté dans les instances. Ce questionnaire comprendra aussi des questions sur la connaissance et la perception des dispositifs de signalement.

Statut — En cours

Jalons — 2025 : réalisation du sondage
2026 : présentations en CSA

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la DRH et d'une stagiaire

Cible — Personnel de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Questionnaire ; rapport d'analyse ; publication du rapport

ACTION N°5.3 : évaluer la présence de VDHAS parmi la population étudiante de Toulouse INP

L'évaluation, en tant que diagnostic, des VDHAS, et en particulier des VSS, parmi les étudiantes et étudiants de Toulouse INP, est un prérequis nécessaire à (i) la prise de conscience que les formations et la vie étudiante de notre établissement ne sont sans doute pas épargnées et (ii) le renforcement de l'efficacité des politiques de prévention, de lutte, de réparation à destination d'une population plus fragile car plus jeune et précaire.

Nous pourrions par exemple nous appuyer sur l'expertise et les outils proposés par l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur dans le cadre de l'enquête nationale EVIDENCE.

Pour cela un questionnaire anonyme sera envoyé à toute la population étudiante et une action de relais sera faite par les composantes pour favoriser les réponses de la population étudiante.

Un rapport d'analyse sera produit et présenté dans les instances.

Statut — 2026

Jalons — 2026 : réalisation du sondage
2027 : présentation en CFVU

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes et DEVE, appui externe si besoin

Cible — Population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Questionnaire ; rapport d'analyse ; publication du rapport

ACTION N°5.4 : prévenir la présence de VDHAS au sein de Toulouse INP

Toutes les populations de Toulouse INP peuvent être exposées aux VDHAS, mais statistiquement plus particulièrement les femmes et personnes LGBTQIA+. La répartition en termes de genre dans les catégories de personnel à Toulouse INP (les catégories les moins bien reconnues, BIATSS catégorie C, sont majoritairement des femmes et inversement les PR sont majoritairement des hommes) peut être une source de VDHAS supplémentaire à prendre en compte.

De plus, les populations étudiante et doctorante sont particulièrement sensibles car souvent en position de dépendance.

Les actions envisagées afin de prévenir l'occurrence de VDHAS au sein de Toulouse INP sont les suivantes :

- sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques de VSS au travail (Cf. Annexe 2 : formation en ligne sur la plateforme MENTOR - VSS au travail) ; trouver et diffuser des sensibilisations particulières en lien avec les VDHAS liés aux rapports « hiérarchiques » notamment entre personnel E/EC et personnel BIATSS ;
- maintien et renforcement des campagnes de sensibilisation déjà existantes sur les écrans publics de Toulouse INP et sur les réseaux sociaux ;
- relais des campagnes locales et nationales de lutte contre les VSS ;
- prévoir une partie concernant les VSS dans la formation à destination des managers ;
- agir auprès de l'École des Docteurs de Toulouse pour qu'une formation de prévention aux VDHAS soit proposée aux doctorantes et doctorants dès leur première inscription, via un travail avec les écoles doctorales concernées ;
- engager une discussion avec l'École des docteurs de Toulouse afin de fixer des conditions de formation pour valider une dérogation HDR et un co-encadrement des thèses ;
- étudier avec la Commission Recherche une forte incitation pour les nouvelles et nouveaux EC recrutés et les nouvelles personnes HDR à suivre une formation sur les VDHAS ;
- faciliter le changement de direction et l'aboutissement de la thèse dans le cas de doctorantes et doctorants victimes de VDHAS de la part de leur encadrement ;
- veiller à la mise en œuvre rapide des sanctions validées par l'instance ad hoc, notamment concernant l'encadrement et la direction de thèses ;
- pérenniser les dispositifs à destination des étudiantes et étudiants (Annexe 3 : dispositifs mis en place dans le cadre de la lutte contre les VDHAS à destination des étudiantes et étudiants) ;
- intégrer les risques VSS aux DUERP⁵⁶ et aux plans d'action.

⁵⁶ Document Unique de Prévention des Risques Professionnels

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2025-2026 : référencement des actions de sensibilisation, intégration des VSS dans les formations pour les managers

2027 : vérification de l'accessibilité d'une formation à destination des doctorantes et doctorants et des directions/encadrements de thèse et discussions avec l'école des docteurs ; inscription des VSS dans les DUERP et présentation en CSA-FS

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la DRH, du service formation et des directions de composantes

Cible — Personnel, populations doctorante et étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Bilan annuel des actions ; actions de sensibilisation et de formation ; nombre de membres du personnel (dont les managers et directeurs de thèse) formés aux VDHAS ; intégration effective des VSS dans les DUERP ; liste des dispositifs à destination des étudiant-es

ACTION N°5.5 : protéger en termes de VDHAS

La protection contre les VDHAS nécessite la présence dans l'établissement de personnel formé à ces problématiques. En plus des membres du réseau de référentes et référents de Toulouse INP, une formation de premiers secours en santé mentale sera proposée à l'ensemble du personnel. Pour permettre une formation efficace à l'échelle de l'établissement, plusieurs membres du personnel du Service Prévention et Sécurité seront formés à la formation. Les personnes formées aux premiers secours en santé mentale pourront ainsi recueillir une première parole de personnes victimes et orienter vers les dispositifs internes et externes d'accueil des victimes et de signalement.

Pour la facette étudiante, les formations des relais VSS et des responsables de lutte contre les VSS seront poursuivies, avec une observation attentive pour s'assurer du bon suivi de celles-ci.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2026 : première formation aux premiers secours en santé mentale
2027 : extension du vivier de personnes formées

Pilotage — Service prévention pour la santé mentale et DEVE pour l'aspect étudiant

Cible — Personnel de Toulouse INP ; étudiant-es relais et responsables VSS

Indicateurs/Livrables — Nombre de personnes formées aux premiers secours en santé mentale ; nombre d'étudiants et d'étudiantes formés comme des relais et responsables VSS étudiant-es

ACTION N°5.6 : favoriser la mise en réseau des étudiantes et étudiants volontaires et identifiés pour la lutte contre les VSS à Toulouse INP

Des relais étudiants de proximité existent parmi les étudiantes et étudiants de Toulouse INP. Leur rôle est d'être un point de repère pour toute personne victime ou témoin de VSS au cours de la vie étudiante, et d'orienter ces dernières vers le dispositif de signalement de l'établissement. Au niveau des associations, des « responsables lutte VSS » existent et assurent une vigilance pendant les événements étudiants.

Ce réseau permettra les échanges concernant les pratiques, les outils à disposition de la population étudiante et la diffusion des actions de sensibilisation à l'échelle de l'établissement. Il se réunira une fois par an.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : recensement
2027 : première rencontre

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la DEVE en lien avec les associations étudiantes

Cible — Etudiantes et étudiants relais et responsables VSS

Indicateurs/Livrables — Création de la liste de diffusion du réseau ; rencontre annuelle

ACTION N°5.7 : secourir et réparer suite à des VDHAS

Nous mettrons en place un nouveau dispositif de Signalement, Accompagnement, Facilitation, Ecoute (SAFE) qui sera une refonte complète du système de signalement à destination des personnels.

De la même façon, nous mettrons sur pied un nouveau dispositif SAFE à destination de la population étudiante.

Dans le cadre du réseau des Chargé-es de Mission Égalité Femmes-Hommes de l'Université de Toulouse, nous participerons au groupe de travail pour l'établissement d'une convention de partenariat entre le Parquet du Tribunal Judiciaire de Toulouse et l'Université de Toulouse afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Enfin, la complexité inter-tutelles dans les UMR⁵⁷ pour le traitement des signalements concernant des membres du personnel et/ou la population étudiante dépendant de tutelles différentes sera prise en compte.

Statut — Effectuée

Jalons — 2025 : discussions et mise en place du dispositif SAFE, passage en instances et début du déploiement

2026 : phase finale du déploiement et communication

2027 : conventionnement avec le parquet

Pilotage — Service de prévention et DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Personnels (y compris hébergé) et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Dispositif SAFE voté et déployé ; nombre d'actions de communication ; convention avec le parquet

⁵⁷ Unités Mixtes de Recherche

ACTION N°5.8 : faire évoluer les dispositifs de luttés contre les VDHAS

Les deux dispositifs, à destination des personnels et de la population étudiante, seront traités suivant les instances adaptées.

Un bilan annuel des signalements des personnels et des actions qui s'en sont suivies sera présenté en CSA-FS. Le cas échéant, des préconisations d'évolution du dispositif seront apportées.

Un bilan annuel des signalements de la population étudiante et des actions qui s'en sont suivies sera présenté en CFVU. Le cas échéant, des préconisations d'évolution du dispositif seront apportées. Un bilan des sanctions prévues et de leur application contre les comportements inappropriés sera réalisé. Si besoin, il sera envisagé de vérifier leur application, voire de les renforcer.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026-2028 : Présentation en CSA-FS/ en CFVU et avis CSA-FS et CFVU

Pilotage — Service de prévention & DRH avec l'appui de la Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Personnels (y compris hébergé) et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Bilan annuel de SAFE ; proposition d'évolutions

ACTION N°5.9 : communiquer sur le dispositif SAFE

Une large communication, par moyens électroniques et lors d'assemblées générales, sera mise en place lors du déploiement du dispositif SAFE pour les personnels. Une intervention spécifique sera ensuite mise en place lors de l'accueil annuel des nouveaux membres du personnel.

Statut — En cours

Jalons — 2025-2026 : communication initiale (mail, présentations)

2026-2028 : communication annuelle et ajout à la formation annuelle des nouvelles et nouveaux entrants

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la DRH, de la DEVE, des directions de composante et du service communication

Cible — Personnels (y compris hébergé) et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Intervention intégrée à l'accueil des nouveaux membres du personnel

ACTION N°5.10 : inclure les spécificités des personnes LGBTQIA+ dans la lutte contre les VDHAS

Les personnes LGBTQIA+ ont plus de risques que les autres d'être victimes de VDHAS. Nous nous assurerons que les problématiques et spécificités liées aux personnes LGBTQIA+ soient intégrées aux actions de formation et de sensibilisation.

Pour formaliser son engagement, Toulouse INP pourrait signer la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle⁵⁸ ou tout autre charte validée par la tutelle.

Le changement de genre d'usage⁵⁹ et de prénom d'usage est une demande forte des personnes transgenres. Une aide peut être apportée de deux manières : d'une part en facilitant l'utilisation d'un prénom d'usage sur demande, d'autre part la facilitation du changement administratif de genre, de nom et de prénom lors d'un changement d'état civil⁶⁰, ceci tant à destination des étudiantes et étudiants que du personnel.

Une réflexion sera menée sur la possibilité de faire figurer le prénom d'usage sur l'ensemble des documents de fonctionnement interne (listes d'appel, adresse mail, carte étudiante, etc.).

Nous nous assurerons que les délais de réédition des diplômes et attestations de réussite suite à un changement d'état-civil (prénom, nom, sexe) soient raisonnables.

Enfin, un recensement des toilettes non genrées sera effectué, et une politique de mise en place de toilettes non genrées sera favorisée sur chaque site de l'établissement.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : recensement des procédures, incluant les modifications de diplôme et signature de la charte

2026-2027 : intégration des spécificités LGBTQIA+ dans les formations et actions de sensibilisation ; réflexion sur la définition et la mise en œuvre de la procédure de changement de genre et de prénom d'usage

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui de la gouvernance, de la DRH, de la DEVE et des directions de composante

Cible — Personnel et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Inclusion des spécificités LGBTQIA+ dans les actions de sensibilisation aux VDHAS ; nombre de demandes traitées pour les changements de genre ; recensement des toilettes non genrées ; mise en place de toilettes non genrées

⁵⁸ Voir les détails à l'adresse https://autre Cercle.org/la-charte-dengagement-lgbt/?gad_source=1&gad_campaignid=20103012360&gbraid=0AAAAACZc54uKLVrmCpl000GYcxmx2JxGV&gclid=CjwKCAiAybfLBhAjEiwAI0mBBh7FN8odffwGfko8QF7GxZkHb5d6zb41Z7wtA_Rx9_gTY4j_09GlXBoCHmcQAvD_BwE

⁵⁹ Il s'agit ici de permettre aux personnes le désirant d'être genrée et appelée selon leur souhait indépendamment de leur état civil.

⁶⁰ Voir le Bulletin Officiel à l'adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/12/Hebdo35/ESRS1232909C.htm>

Axe n°6 : agir pour la santé des femmes au travail

Objectifs

La thématique des spécificités de la santé des femmes au travail et en études est émergente et a fait son apparition dans le PAE national. Les problématiques s'articulent autour de quatre grands points : les menstruations, la grossesse, la ménopause et l'impact de la « double journée » qui concerne particulièrement les femmes qui pour la plupart assument une majorité de la charge parentale, et qui représentent l'adulte de 82% des familles monoparentales⁶¹.

Notons également que, comme le soulignent les sénatrices autrices d'un rapport d'information⁶² sur la santé de femmes au travail, les conséquences du travail sur la santé des femmes sont méconnues, voire minimisées.

⁶¹ Voir le rapport d'information sénatorial à l'adresse <https://www.senat.fr/rap/r23-485-1/r23-485-1-syn.pdf>

⁶² Les points saillants de ce rapport sont disponibles à l'adresse <https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1-syn.pdf>

ACTION N°6.1 : évaluer et analyser

Les évolutions du RSU, prenant en compte une plus grande description sexuée des indicateurs, permettra d'évaluer rapidement et d'analyser les différences en termes de santé qui peuvent exister entre femmes et hommes. En particulier, les données sur les congés pour maladie ordinaire, congés pour longue et grave maladie et les accidents du travail et maladies professionnelles seront analysées au prisme du genre.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : collecte et traitement des données RSU
2027 : analyse

Pilotage — DRH et médecine du travail

Cible — Personnels de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Fiche de synthèse des différences sexuées sur les congés maladie, annexée au RSU

ACTION N°6.2 : prendre en compte la santé des femmes dans les politiques de prévention

Les risques liés à la santé des femmes seront intégrés aux DUERP⁶³ et aux plans de prévention. Cette action comprend à la fois les risques spécifiques aux femmes qui sont décrits dans les actions suivantes, mais aussi les risques liés à une description masculine des problèmes de santé (par exemple les différences sexuées dans les symptômes d'un infarctus).

Toulouse INP mènera une campagne d'information à destination des femmes souffrant d'endométriose concernant la prise en compte de leur pathologie : aménagement du poste de travail, télétravail, RQTH⁶⁴, etc. Cette campagne sera ensuite élargie et transposée aux personnes souffrant de troubles physiologiques et psychiques liés à la ménopause.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026-2027 : intégration dans les DUERP

2027 : Réalisation de campagnes d'information sur l'endométriose et la ménopause

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes et service de prévention avec l'appui de la médecine du travail

Cible — Personnels de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Actualisation du plan de prévention et des DUERP ; nombre de campagnes de communication

⁶³ Document Unique de Prévention des Risques Professionnels

⁶⁴ Reconnaissance en Qualité de Travailler ou de Travailleuse Handicapée

ACTION N°6.3 : réfléchir à la mise en place de congés menstruels

Une réflexion au déploiement d'un congé menstruel sera menée par le COPIL, en lien avec la médecine du travail, les cheffes et chefs de service et le CSA-FS, afin de réfléchir aux modalités : nombre de jours par an, avec ou sans certificat médical.

En s'appuyant sur ce qui se fait dans d'autres universités⁶⁵, y compris à Toulouse⁶⁶, cette réflexion visera à identifier des modalités de mise en place d'un congé menstruel, à destination des personnes souffrant de règles douloureuses et/ou d'endométriose. Ce dispositif sera accompagné de la sensibilisation des personnes en position d'encadrement à ces problématiques.

Une réflexion sur les modalités d'un « congé » menstruel proposé à la population étudiante sera également menée, impliquant la CFVU et donc les représentantes et représentants étudiants. Le personnel enseignant sera sensibilisé à la démarche engagée et aux actions liées à cette problématique.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026-27 : réflexion et définition des modalités
2027-28 : dispositifs pilotes mis en place

Pilotage — COPIL Égalité Femmes-Hommes (dont DRH), médecine du travail, CFVU

Cible — Personnels et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Modalités définies pour chaque cible ; communication

⁶⁵ Voir l'article du Monde disponible à l'adresse https://www.lemonde.fr/societe/article/2024/10/29/les-conges-menstruels-enjeu-de-reussite-pour-les-etudiantes-se-multiplient-dans-les-universites_6364739_3224.html

⁶⁶ Voir l'article à l'adresse <https://www.univ-tlse3.fr/sante-social/conge-menstruel>

ACTION N°6.4 : mieux prendre en compte la grossesse

Une meilleure information sera développée à destination des personnes enceintes ou désirant l'être autour de leur droit et des adaptations du poste et du temps de travail. Une plaquette spécifique sera réalisée et distribuée à toutes les personnes déclarant leur grossesse à la DRH. La médecine du travail évaluera si le poste occupé est à risque afin, en lien avec le service prévention, de prévoir les mesures adaptées.

Le temps dédié au télétravail continuera à être élargi lors de grossesse, sur avis de la médecine du travail.

Nous mènerons une réflexion sur l'accompagnement des interruptions médicales de grossesse et des fausses couches, avec par exemple la possibilité de maintien de la totalité du traitement lors de l'arrêt de travail consécutif (au lieu de 90% actuellement). Cette réflexion concernera également les personnes suivant un parcours d'aide médicale à la procréation.

Enfin, en lien avec l'entretien avec la DRH évoqué plus tôt lors d'un retour de congé maternité, des dispositifs d'accompagnement seront étudiés : reprise progressive, facilité horaire pour les séances de rééducation périnéale, facilitation de l'allaitement maternel, etc.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2026 : réalisation et diffusion de la plaquette d'information et mise à jour des DUERP

2027 : extension des dispositifs aux AMP et interruptions médicales de grossesse, étude de nouveaux dispositifs d'accompagnement

Pilotage — DRH et service de prévention

Cible — Personnels et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Plaquette diffusée et accessible ; identification des postes à risque ; nombre de DUERP intégrant les postes à risque pour les femmes enceintes ; étude de nouveaux dispositifs

ACTION N°6.5 : communiquer sur la santé des femmes

Toulouse-INP diffusera localement les campagnes nationales sur la santé des femmes.

Nous mettrons en place des actions de sensibilisation aux risques ergonomiques et psychosociaux, de manière générale et particulièrement sur ceux spécifiques selon le genre.

Statut — Nouvelle

Jalons — 2026 : premières diffusions de campagnes nationales
2027 : lancement des premières actions de sensibilisation

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui du service communication et du service de prévention

Cible — Personnels de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Nombre de campagnes nationales relayées ; nombre d'actions de sensibilisation

Axe n°7 : Communiquer, sensibiliser, former

Objectifs

L'égalité entre les genres et la lutte contre les VDHAS faisant partie des priorités politiques de Toulouse INP, il est indispensable de favoriser une communication non sexiste, de former et maintenir un bon niveau de formation de l'ensemble de son personnel sur le sujet, de communiquer sur le travail réalisé par Toulouse INP et enfin de travailler en réseau au sein de Toulouse INP et avec les acteurs et actrices extérieures.

ACTION N°7.1 : développer une communication de Toulouse INP favorisant l'inclusion des femmes à tous les niveaux

Tous les supports de communication de Toulouse INP devront :

- être dénués de stéréotypes de genre ;
- mettre en valeur la mixité des métiers, en particulier dans les fiches de poste ;
- assurer la visibilité des femmes dans les manifestations, événements et la communication de l'établissement.

La communication institutionnelle devra abandonner le « masculin neutre » pour utiliser des méthodes d'écriture inclusives variées (voir un éventail possible en introduction). Une attention sera portée aux personnes ayant des difficultés à la lecture et plus largement aux personnes « dys ». Un travail bibliographique pour trouver les bonnes pratiques sera effectué avec l'aide du SCD⁶⁷.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons —2026 : abandon du masculin neutre dans la communication officielle et vérification des pages internet et des plaquettes de formation
2027 : généralisation des supports de communication

Pilotage — Mission Egalité Femmes-Hommes avec l'appui de la gouvernance, du service communication et du SCD

Cible — Publics interne et externe de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Note de synthèse pour une communication non sexiste

⁶⁷ Service Commun de la Documentation

ACTION N°7.2 : former le personnel

Nous identifierons les formations à l'égalité professionnelle femmes-hommes et inciterons l'ensemble du personnel à se former, en plus de formations qui seront devenues obligatoires pour les personnes en position d'encadrement. Nous viserons une prise en compte de ces formations dans les lignes directrices de gestion de promotion.

Le binôme CM-EFH et RLVDHAS suivra des formations en continu le long de son mandat via les différents réseaux auxquels il et elle appartiennent (site toulousain, CNRS, académie, MESRE).

La formation des personnes écoutantes et des étudiantes et étudiants relais sur les VSS sera assurée par des formateurs reconnus sur le sujet.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2025 : recensement des formations
2026 : déploiement des formations pour les managers
2027 : déploiement des formations à destination des doctorantes, doctorants et directions de thèse

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes avec l'appui du service formation et de l'école des docteur-es

Cible — Personnel encadrant de Toulouse INP, population doctorante, cellule d'écoute, relais VSS

Indicateurs/Livrables — Nombre de formations réalisées et participantes et participants formés ; intégration du suivi de ces formations dans les LDG

ACTION N°7.3 : communiquer et sensibiliser sur le PAE et le suivi de ces actions

Suite à la validation de ce PAE par le CSA et le CA de Toulouse-INP, une communication visant à informer l'ensemble du personnel sera effectuée dans la lettre d'information et sur l'Intranet (Mercure).

Les nombreuses actions de communication et de sensibilisation de ce PAE nécessitent une vision globale et une articulation entre les différentes actions.

Un plan de communication sera mis en place et déployé en collaboration avec le service communication pour diffuser l'information sur les questions d'égalité femmes-hommes tant vers le personnel que la population étudiante. Il s'agira de communiquer en interne sur le déroulement du plan d'action, au travers de la création d'une rubrique dédiée dans l'Intranet.

Nous relaierons les initiatives nationales de sensibilisation et appuierons les initiatives des composantes qui visent à la sensibilisation pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS.

Enfin, nous contribuerons, en coordination avec les services support compétents à proposer une réponse-type ou des éléments de réponse à destination des membres du personnel de Toulouse-INP répondant à des appels à projet sur la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans leur projet.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2025-2028 : relais des initiatives nationales
2026 : mise en place d'un plan de communication annuel
2027 : production de réponses types pour les appels à projet

Pilotage — Service communication avec l'appui de la Mission Egalité Femmes-Hommes

Cible — Personnel et population étudiante de Toulouse INP

Indicateurs/Livrables — Plan de communication ; nombre d'initiatives nationales relayées ; réponses types pour appels à projets

ACTION N°7.4 : favoriser le travail en réseaux

Le travail du binôme CM-EFH et RLVDHAS s'imbriquera dans les réseaux locaux, régionaux et nationaux identifiés : Université de Toulouse, Rectorat, Conférence des Grandes Ecoles, Ministère, CNRS DR14⁶⁸. Le binôme s'impliquera dans certains groupes de travail proposés par le réseau à l'échelle du site toulousain. Un suivi des actions sera réalisé.

Statut — Récurrente → A renforcer

Jalons — 2025 : découverte des différents réseaux

2026-2028 : participation périodique aux réunions des réseaux

Pilotage — Mission Égalité Femmes-Hommes

Cible — Mission Égalité Femmes-Hommes et gouvernance

Indicateurs/Livrables — Nombre de réunions de réseau suivies par les CM-EFH et RLVDHAS

⁶⁸ Délégation Régionale Occitanie-Ouest du Centre National de la Recherche Scientifique

Annexe 1 : bilan 1^{er} Plan d'Action Egalité professionnelle femmes/hommes 2021 – 2023 de Toulouse-INP

Version du 14/11/25

Rédacteurs-rédactrices/relecteurs-relectrices : Mihaela Caussidery, Marion Alliet, Olivier Liot Petit

Introduction

Le premier Plan d'Action Egalité professionnelle femmes/hommes de Toulouse INP a été adopté pour une durée de 3 ans pour les années 2021 à 2023 (PAE 21-23). Le principe en avait été validé en CT⁶⁹ du 09/03/2021⁷⁰ et le plan adopté en CA du 11/03/2021⁷¹.

Le PAE 21-23 comprend les 5 axes suivants :

- AXE 1 : piloter, suivre et évaluer le plan d'actions.
- AXE 2 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
- AXE 3 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois.
- AXE 4 : favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle.
- AXE 5 : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le présent document présente un bref bilan par axes et par actions de ce qui a été réalisé. Une attention sera apportée à la réalisation des actions. Des réflexions sur les suites à donner seront aussi formulées.

⁶⁹ Comité Technique, transformé depuis en CSA

⁷⁰ Voir la page Mercure https://mercure.inp-toulouse.fr/resource/1-%20Mercure%20-%20INP/Notre%20%20C3%A9tablissement/Nos%20instances/Comit%C3%A9%20Technique%20-%20CT/Compte-rendu/2020%20-%202021/CR_CT_09%2003%202021.pdf?download=true

⁷¹ Voir la page Mercure <https://mercure.inp-toulouse.fr/resource/1-%20Mercure%20-%20INP/Notre%20%20C3%A9tablissement/Nos%20instances/Conseil%20d'administration/2020%20-%202021/Proc%C3%A8s-verbal/PV%20du%20CA%20du%2011%20mars%202021%20sign%C3%A9.pdf?download=true>

Bilan AXE 1 : piloter, suivre et évaluer le plan d'actions

ACTION n°1 : constituer et mettre en place un comité de pilotage.

Un comité de pilotage (Copil) a été constitué de :

- la VP QVT⁷², de la CM Egalité des genres ;
- des représentantes et représentants de l'administration (DGS, DRH, Gestionnaire QVT - Correspondante handicap du personnel) ;
- 3 représentantes et représentants du personnel désignés par les organisations syndicales présentes au CSA ; Sara THIEBAUD (UNSA), Julian LEBRUN (CFDT), Marion ALLIET (CGT-FERC SUP).

Le calendrier initial prévu était le suivant :

- 1^{ère} réunion COPIL juin/juillet 2023 ;
- rédaction d'un document de cadrage sur les rôles, périmètre et objectifs après la première réunion ;
- 2^{ème} réunion COPIL début septembre 2023 ;
- réalisation du bilan des actions du plan Egalité Professionnelle Femme – Hommes 2021/2023 pour le CSA de septembre 2023 ;
- présentation du plan d'action futur 2024/2026 aux CSA et CA de décembre 2023.

Le calendrier suivant a été réalisé :

- réunion de constitution du COPIL le vendredi 8 septembre 2023 ;
- rédaction d'un document de cadrage sur les rôles, périmètre et objectifs (après la première réunion) ;
- présentation d'un point de bilan PAE 21-23 en CSA le 14 septembre 2023 ;
- COPIL le vendredi 6 octobre 2023 (bilan PAE 21-23, nouveau plan, calendrier COPIL) ;
- COPIL le lundi 13 novembre 2023, bilan en attendant le projet de décret ;
- COPIL de travail sur le bilan du PAE le 21 mars 2024.

Quatre réunions du COPIL ont eu lieu. Pour le 2^{ème} plan, il revient de le pérenniser et de développer sa contribution au suivi du plan.

⁷² Vice-Présidente Qualité de Vie au Travail

ACTION n°2 : produire un rapport de situation comparée associé au bilan social.

Plutôt que de produire un rapport séparé, le choix a été fait de répartir en termes de genre bon nombre des indicateurs du RSU⁷³. Les indicateurs RSU qui comportent cette répartition sont :

- répartition des effectifs par sexe, puis par statut, catégorie, corps ;
- pyramide des âges par emploi puis statut ;
- nombre de fonctionnaires recrutés par sexe en fonction de la catégorie, du corps et de la voie d'accès ;
- nombre de contractuels recrutés par sexe ;
- nombre de postes pourvus au cours de l'année suite à publication comme poste vacant ou susceptible de l'être par sexe (focus fonctionnaires par catégorie) ;
- nombre d'agents ayant quitté la fonction publique par sexe.

Parmi les indicateurs, l'index égalité obligatoire pour les établissements publics⁷⁴ a été calculé. L'index égalité comprend les rubriques égalité des rémunérations (pondération 80%) et les dix plus hautes rémunérations (pondération 20%). Pour Toulouse INP, il a les valeurs suivantes⁷⁵.

- 2023 (sur données de 2022) : 84/100 ;
- 2024 (sur données de 2023) : 92/100.

Cet indice est considéré comme bon par rapport à d'autres établissements. Le reste du bilan montre qu'il reste de nombreuses questions à traiter en termes d'évaluation des inégalités femmes - hommes, d'écart de rémunération ou de recrutement et de promotion.

ACTION n°3 : communiquer les données relatives aux écarts de salaires à tous les membres du personnel

Les informations présentes dans le RSU sont diffusées en CSA et CA et sont disponibles sur le site intranet de Toulouse INP. Des informations sur le Plan d'Action Égalité et sur l'Index Égalité sont disponibles sur la page égalité de [l'intranet de l'INP](#). Ces informations sont aussi disponibles sur le [site de Toulouse INP](#).

Pour poursuivre, il est proposé de diffuser des informations sur des chiffres clefs de l'égalité sur les écrans d'information au moment de la sortie du RSU.

⁷³ Voir la page Mercure <https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-etablissement/chiffres-cles-2.html>

⁷⁴ Se référer aux articles L. 132-9-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique

⁷⁵ Voir la page Mercure <https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-etablissement/nos-valeurs-1/egalite-femmes-hommes.html> ou la page Internet <https://www.inp-toulouse.fr/fr/toulouse-inp/nos-engagements.html>

Bilan Indicateurs/Livrables Axe 1

- Planning des Copil : Vendredi 8 septembre 2023, Vendredi 6 octobre 2023, Lundi 13 novembre 2023.
- Avec la production d'un RSU généré, la production annuelle du rapport de situation n'a pas semblé nécessaire. Pour le plan suivant une réflexion est menée pour présenter un rapport de situation triannuel.
- Production annuelle du Rapport Social Unique généré pour 2022, 2023 et 2024.
- Mise en œuvre de la rubrique Egalité professionnelle Femmes/Hommes sur [l'intranet](#) et sur le [site de Toulouse INP](#).

Bilan AXE 2 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

L'objectif de cet axe est de mesurer et comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour agir en faveur de l'égalité salariale et des droits dans le déroulement de la carrière des femmes et des hommes.

ACTION n°1 : identifier les écarts de rémunération

La licence de l'outil MESRI DGAFP est fonctionnelle.

Les écarts de rémunération des hommes par rapport aux femmes ont été calculés avec l'outil du ministère et sont présentés dans le tableau ci-dessous.

| | E & EC | | BIATSS | |
|--------------------|----------------------------|---------------------|--------------|---------------------|
| | INM ⁷⁶ (points) | Revenu (€ net/mois) | INM (points) | Revenu (€ net/mois) |
| 2021 ⁷⁷ | + 25 | + 96 | + 69 | + 265 |
| 2022 ⁷⁸ | + 11 | + 43 | + 77 | + 300 |
| 2023 ⁷⁹ | + 27 | + 105 | + 109 | + 423 |

L'écart d'INM pour les E-EC de 2022 est décalé par rapport à ceux de 2021 et 2023. Des recherches sont en cours pour expliquer cette différence.

⁷⁶ Indice Majoré

⁷⁷ Source : RSU de Toulouse-INP 2022 sur données 2021

⁷⁸ Source : RSU de Toulouse-INP 2023 sur données 2022

⁷⁹ Source : RSU de Toulouse-INP 2024 sur données 2023

Il ressort de ces premiers résultats qu'il y a une différence de rémunération indéniable en faveur des hommes. Il faudra mieux comprendre ces indicateurs et affiner l'analyse (ex : par statut, contractuels, tec.) pour pouvoir apporter des actions correctrices.

ACTION n°2 : analyser et évaluer les causes des écarts de rémunération pour être en capacité d'y remédier

Action du COFIL à partir du rapport de situation comparée (Axe 1 action 2). Il est souligné que des problématiques d'écart de rémunération existent (Axe 2, action 1) :

- les plus bas salaires concernent principalement les femmes BIATSS qui sont aussi concernées pas le temps partiel ;
- pour les enseignantes et enseignants, ce sont aussi les femmes qui ont en moyenne les salaires les plus bas.

Il est possible d'apporter des pistes d'interprétation à ces différences de rémunération qu'il faut encore chiffrer :

- l'écart provient principalement de postes supérieurs pour les hommes ce qui réfère au § Bilan AXE 3 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois.
- Pour les BIATSS :
 - les femmes étant plus à temps partiel, cela peut impacter leur carrière (par contre pas la rémunération qui est ramenée à l'équivalent temps plein) ;
 - les hommes auraient plus accès à des postes ayant des fonctions donnant accès à des primes et indemnités plus élevées. Pour les postes de la « haute direction », les femmes sont bien représentées, elles sont surtout surreprésentées dans les fonctions en bas de l'échelle des salaires.
- Pour les enseignantes et enseignants :
 - il y a toujours plus d'hommes que de femmes professeur-es. Ce n'est pas qu'un fait historique, la littérature (toujours active sur le sujet) montre qu'il y a des biais de recrutement qui maintiennent ces écarts, notamment des biais d'affinité, de confirmation et de halo⁸⁰.
 - Certaines disciplines restent très masculines. Probablement pour des raisons similaires.

Si l'inégale répartition des primes joue un rôle, l'origine majeure de ces écarts relève du recrutement et de la promotion.

⁸⁰ Voir par exemple : Ceci, S.J., Williams, W.M. Are Claims of Fairness Toward Women in the Academy "Manufactured"? The Risk of Basing Arguments on Incomplete Data. *Sexuality & Culture* **28**, 1–20 (2024). <https://doi.org/10.1007/s12119-023-10133-8>

Sur les écarts de rémunération, et aussi d'avancement il est suggéré de sensibiliser le personnel pour que tous et toutes sachent se valoriser. La question des biais doit aussi être surveillée : par exemple, sensibiliser pour que la parole des femmes ne soit pas coupée (ne pas parler en même temps), etc.

ACTION n°3 : communiquer les données relatives aux écarts de salaire à tous les membres du personnel

Action du COPIL à partir des moyens mis à disposition par le service Communication (Axe 1 action 3). La communication a été faite via la diffusion des RSU et les PV des CA. Une communication plus adaptée pourra être envisagée par la suite.

Ces chiffres doivent être accompagnés de messages d'analyse qui pourraient être par exemple :

- sur les écarts de rémunération, "les salaires les plus bas concernent les femmes", « les populations des BAP avec des primes plus importantes sont majoritairement masculines », etc. ;
- sur la répartition F/H inhomogène chez les EC suivant les sections.

Bilan Indicateurs/Livrables Axe 2

- Production annuelle de la photographie des écarts de salaire entre hommes et femmes ;
- une présence dans les instances de recrutement et de promotion assurée par les CM-EFH (M. David, M. Alliet, O. Liot Petit).

Bilan AXE 3 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

L'objectif de cet axe est de veiller à l'égalité de genre et l'absence de biais lors des processus de recrutement et de promotion des agentes et agents de Toulouse INP (EC et personnel BIATSS).

ACTION n°1 : recruter sans biais de genre

Des efforts ont été faits pour :

- systématiser la rédaction des profils des postes non genrée ;
- assurer une sélection des candidates et des candidats transparente ;
- assurer un suivi des équilibres de genres des candidates et des candidats, par la mise en place d'une base de données des dossiers reçus, des personnes retenues en entretien, auditionnées. Cette base de données est partagée avec les acteurs et actrices du recrutement, direction/service, personnel dédié à ces questions ;
- suivi des équilibres genrés dans la constitution des COS⁸¹ ;

⁸¹ Comités de Sélection pour les postes d'E et d'EC

- étendre ce fonctionnement aux concours internes des BIATSS.

ACTION n°2 : travailler à garantir l'égalité femmes/hommes dans les progressions de carrière

Pour garantir l'égalité F/H pour le recrutement et les concours d'avancement, les mesures suivantes ont été mises en place :

- dans les différentes instances, un suivi des débats est assuré par les CM-EFH afin de veiller à l'absence de stéréotypes de genre et de discriminations ;
- création Comité d'Evaluation Unique - CEU (nov 2021) pour le personnel BIATSS ;
- concours interne pour les BIATSS en respectant les échanges de façon non genrée.
- Respect des parités :
 - comités de sélection des EC ;
 - commissions Interdisciplinaires de EC et CAC FR.

Si pour les promotions, les processus semblent garantir l'égalité F/H, les chiffres montrent qu'il y a encore des sources d'inégalité et de biais de genre. Si agir sur les processus de recrutement reste difficile, car ils doivent respecter un cadre relativement contraint, il convient de considérer l'amont. Les responsabilités valorisables dans les dossiers seraient plus facilement confiées à des hommes, alors que les tâches, tout aussi utiles mais moins valorisables seraient plus facilement confiées à des femmes du fait de biais culturels.

Les analyses par sections CNU / BAP seraient à considérer dans l'objectif d'avoir une description plus fine de cette égalité des progressions et afin d'identifier des actions qui pourraient être mises en place.

Dans ce contexte, une charte égalité pourrait être proposée. Elle pourrait notamment inciter toute personne en position d'encadrement à suivre un parcours de formation sur les biais de genre et que cela fasse partie des formations pour les nouveaux entrants ou lors de la prise de fonction de nouvelles responsabilités d'encadrement.

ACTION n°3 : veiller à avoir un équilibre femmes/hommes dans les différents métiers

Une prise de conscience que la faible mixité des métiers présente au niveau national se trouve aussi au niveau de Toulouse INP (plus de femmes en BAP J, plus de femmes en section 68). Ceci est dû à des stéréotypes de genre qui dépassent le cadre de l'INP (par exemple, pas de candidat masculin sur des postes de gestion du personnel).

Dans un but d'amélioration de cette équilibre F/H dans les différents métiers, des actions de sensibilisation pourront être prévues pour aider à atténuer ces stéréotypes de genre, dans les composantes, au niveau de Toulouse INP ou en association avec d'autres établissements.

Pour les métiers, il y a un travail à faire auprès des jeunes. Il faudrait voir à être plus liés à la « vie étudiante » (par exemple via l'initiative Women7).

Bilans Indicateurs/Livrables Axe 3

- Création de plusieurs cartographies conçues à partir du niveau indemnitaire (pallier par niveaux de responsabilité et missions), des postes, des compétences.

Bilan AXE 4 : favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle

ACTION n°1 : analyser les temps partiels et réfléchir à l'organisation des temps de travail

D'après les RSU, les répartitions par genre des agents à temps partiel sont les suivantes.

- 2021 : 27% d'hommes et 73% de femmes ;
- 2022 : 30% d'hommes, 70% de femmes (plus de femmes ont des temps partiels subis : 16/20, 80%) ;
- 2023 : 34% d'hommes, 66% de femmes (femmes à temps partiels subis : 14/20, 70%).

Les congés pour l'arrivée d'un enfant sont les suivants.

- 2021 : 12 congés paternité et 4 congés maternité ;
- 2022 : 8 congés paternité et 4 congés maternité ;
- 2023 : 6 congés paternité et 3 congés maternité.

Les temps partiels tendent à devenir plus fréquents chez les hommes et le ratio avec les femmes a diminué, durant ces 3 ans, en restant toutefois loin de l'égalité. Pour les congés pour l'arrivée d'un enfant, mis à part une baisse globale (congés paternité et maternité), il est difficile de conclure.

ACTION n°2 : accompagner l'exercice de la responsabilité parentale

- Missions de la DRH, recrutement gestionnaire QVT/action sociale/handicap en 2023.
- Aides pour les parents d'enfants en situation de handicap.
- Facilités horaires accordées aux parents pour la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée au collège.

ACTION n°3 : accompagner les retours de congés maternité et parental

- Lien DRH/Médecine de prévention pour les visites de reprise par une gestionnaire dédiée à la DRH.
- Pour les EC, informer des modalités associées à la demande de CRCT.

Bilan Indicateurs/Livrables Axe 4

- Nombre d'agents femmes et hommes à temps partiel : OK.
- Nombre de congés maternité/paternité/parental pris : OK.

Bilan AXE 5 : prévenir et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

ACTION n°1 : sensibiliser le personnel aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

L'établissement a proposé à l'automne 2023 à l'ensemble de son personnel une formation « Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles » dispensée sur plusieurs semaines par Skill Chunks. 290 personnes ont suivi tout ou partie de cette formation.

Les représentantes et représentants du personnel au CHSCT et les membres de l'espace d'écoute ont reçu une formation étendue de lutte contre les VSS.

On trouve sur l'intranet et avec un lien direct depuis la page d'accueil un accès à une page de description de l'espace d'écoute et d'accompagnement⁸² décrit dans l'action n°2.

ACTION n°2 : développer le fonctionnement d'un Espace d'Ecoute, d'Accompagnement, de suivi et d'Amélioration RPS et VSS (EEAS) sur sa compétence HVSS

Suite à une présentation en CHSCT du 19/04/22, un espace d'écoute, d'accompagnement et de suivi en matière de risques psychosociaux, violence et harcèlement et violences sexistes et sexuelles a été créé⁸³. Le dispositif repose sur l'articulation de deux groupes :

- un « groupe d'écouter et d'écouter » composé de membres du personnel de Toulouse INP formé-es à l'écoute active, qui assure, dans un premier temps, l'accueil et l'écoute de la personne souhaitant faire une alerte ou un signalement ;
- un « groupe d'amélioration et de suivi », mobilisé avec l'accord de la personne requérante. Ce groupe est constitué de membres et de conseillères et conseillers de la direction de l'établissement et a pour vocation de proposer des solutions à la personne requérante.

⁸² Voir la page sur Mercure : <https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-quotidien/espace-d-ecoute-personnels.html>

⁸³ Voir la page Mercure <https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-quotidien/espace-d-ecoute-personnels.html>

Indicateur 2022/2023⁸⁴ : 10 personnes ont sollicité l'espace d'écoute et 4 ont demandé à ce que la situation soit traitée par le groupe d'amélioration, dont une personne avec une problématique VSS.

Bilan des signalements auprès du CSA-FS : cela n'a pas été fait dans ce PAE. Cette mesure sera reprise dans le PAE suivant.

Bilan Indicateurs/Livrables Axe 5

- Nombre de membres du personnel de Toulouse INP formés sur la thématique des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexiste : 42 stagiaires en 2022, Sensibilisation 2023, etc.
- Fréquence et nombre de communication/formation sur le sujet : 4 formations en 2022 et en 2023.

⁸⁴ Données fournis par la précédente VP QVT, Irène Gaillard

Conclusion

Le bilan de ce plan montre la mise en place d'actions, autant sur la mesure des inégalités que sur la prévention des VSS. Les données chiffrées apportent des éléments factuels et nourrissent la réflexion.

- L'index égalité national est calculé et se trouve largement au-dessus des attendus : 92/100 pour 75/100 requis.
- Les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes sont présentées chaque année dans le RSU depuis 2022. Ces disparités ont tendance à augmenter en faveur des hommes. Si les primes sont une partie de l'explication, la principale raison réside dans le recrutement et les promotions.
- Les procédures de recrutement ont été clarifiées de façon à favoriser des recrutements égalitaires. Cependant, certaines différences subsistent et il est nécessaire d'aller regarder dans le détail et de comparer avec des données nationales afin de déterminer si cela relève de biais locaux ou de problématiques plus larges.
- Les procédures de promotion ont été formalisées de manière à être plus transparentes et à limiter les biais de genre. Il est possible que certains biais amonts à la promotion dans l'affectation des tâches et des responsabilités subsistent et des actions les limitant doivent être envisagées.
- Un dispositif de Suivi d'Ecoute et d'Accompagnement a été développé. Cela fait remonter des cas de disfonctionnement. Il faut que le personnel prenne confiance dans ce dispositif pour qu'il joue pleinement son rôle.

Dans le prochain plan, il faudra continuer le travail de production et d'analyse des données. Le présent bilan montre déjà qu'il faudra mettre l'accent sur :

- l'utilisation d'indicateurs plus poussés comme par exemple la méthode Clerc⁸⁵ ;
- le recrutement et les promotions de façon à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- la prévention et la sensibilisation aux VDHAS (Violences, Discriminations, Harcèlements et Agissement Sexistes).

⁸⁵ Voir les détails à l'adresse <https://droits.nvo.fr/veille/contre-les-discriminations-utiliser-la-methode-clerc/>

Annexe 2 : formation en ligne sur la plateforme MENTOR - VSS au travail

Mentionnée dans la NL de 06/05/25 et les suivantes.

Date(s) et lieu(x)

- Accessible 24h/24 ;
- plateforme interministérielle de formation [MENTOR](#) ;
- la formation dure 1h, en accès permanent ;
- authentification avec votre adresse mail Toulouse INP.

Présentation

Proposée par les Ministères sociaux et produite par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, cette formation en autonomie permet aux participants d'avoir des éléments leur permettant de comprendre les mécanismes de violence et de déconstruire les stéréotypes afin de se responsabiliser en tant qu'agent public pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

Déconstruire les stéréotypes, comprendre les mécanismes des violences sexistes et sexuelles au travail pour mieux les prévenir et lutter contre.

- **Identifier et comprendre** : stéréotypes, stratégie des agresseurs, réaction des victimes ;
- comprendre la réglementation et l'appliquer dans sa pratique professionnelle ;
- interroger et adapter ses pratiques professionnelles ;
- identifier les acteurs à mobiliser et les leviers d'intervention et d'action.

Annexe 3 : dispositifs mis en place dans le cadre de la lutte contre les VDHAS à destination des étudiantes et étudiants

- Intervention sur la première semaine de la rentrée du directeur (de la directrice) des études et de la conseillère Prévention et Sécurité des composantes pour une sensibilisation sur les VSS et présentation de la cellule de signalement ainsi que du dispositif des relais VSS dans la composante et des associations investies sur ce sujet.
- Présence obligatoire de toutes les étudiantes et étudiants de 1^{ère} année à un théâtre interactif « Le Procès King Kong » sensibilisant aux problématiques de VSS et de harcèlement.
- Désignation et formation d'étudiants référents VSS pour signaler tout comportement douteux lors de soirées ou autres évènements, et pour recueillir les témoignages d'étudiantes et d'étudiants ressentant toute forme de harcèlement.
- Affichage tout au long de l'année sur les écrans de l'école des messages en lien avec cette problématique.
- Dispositif SAFE-étu pour Signalement, Accompagnement, Facilitation Ecoute à destination des étudiantes et des étudiants.

Glossaire

BIATSS : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé, sont le personnel non-enseignants des Universités

CA : Conseil d'Administration de Toulouse-INP

CFVU : Commission de la Formation et de la vie universitaire

CIA : Complément Indemnitaire Annuel. Prime intégrée au RIFSEEP donnée aux BIATSS

CM-EFH : Chargé-e de mission égalité femmes-Hommes

COFIL : COmité de PILotage du PAE

CSA : Comité Social d'Administration de Toulouse-INP

CSA-FS : CSA en Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail

CNRS : Centre National de la recherche Scientifique

DRH : Direction des Ressources Humaines

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

E/EC : Enseignantes et Enseignants, Enseignantes-Chercheuses et Enseignants-Chercheurs

ENSEEIH : Ecole Nationale Supérieure d'Electrotechnique, d'Electronique, d'Informatique, d'Hydraulique et des Télécommunications

ENSIACET : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieur-es en Art Chimiques et Technologiques

ESR : Enseignement Supérieur et Recherche

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. Prime intégrée au RIFSEEP donné aux BIATSS selon des grilles et la répartition en groupe dans les corps et grades.

IMFT : Institut de Mécanique de Fluides de Toulouse

LGBTQIA+ : lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Transgenres, Queers, Intersexes, Asexuel·les et +

LGC : Laboratoire de Génie Chimique

MESRE : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace (changement de dénomination du MESR en octobre 2025)

MESRI-DGAFP : outil d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes fourni par le MESR (anciennement MESRI) et sur la base de ce qui avait été créé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

PAE : Plan d'Action pour l'Égalité professionnelle femmes-hommes

RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, composé des primes IFSE et CIA.

RIPEC : Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs, composé de la C1 (collective d'établissement), la C2 (suivant les fonctions et missions) et la C3 (individuelle)

RLVDHAS : Référent ou Référente pour la Lutte contre les VDHAS.

RSU : Rapport Social Unique de Toulouse-INP

SAFE : Dispositif Signalement Accompagnement Facilitation Ecoute pour les VDHAS

VDHAS : Violences, Discriminations, Harcèlements et Agissements Sexistes

VE : Vie Etudiante

VP : Vice-Président ou Vice-Présidente

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles