Numéro	CA/2026-10-22/05
Date de mise en ligne sur intranet (interne)	28/10/2026
Date de mise en ligne sur internet (externe)	28/10/2026
Date de transmission au Recteur	28/10/2026

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Conseil d'administration de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

-

Délibération du 22 octobre 2026 portant approbation du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2026-2029

Le CONSEIL D'ADMINISTRATION de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne,

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L. 712-2 IV-9° et L. 712-3 ;
Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 132-9-5 et R. 132-23 et suivants ;
Vu la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique ;
Vu le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail ;
Vu les statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu le règlement intérieur de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu la délibération n° CA/2025-04-24/01 du conseil d'administration du 24 avril 2025 portant résultat de l'élection de Madame Christine NEAU-LEDUC en qualité de Présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu la délibération n° CSA/2026-10-20/01 du comité social d'administration du 20 octobre 2026 portant avis sur le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2026-2029 ;
Vu l'avis du comité social d'administration en formation spécialisé en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du 20 octobre 2026.

Après en avoir délibéré,

APPROUVE le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2026-2029 ci-après annexé.

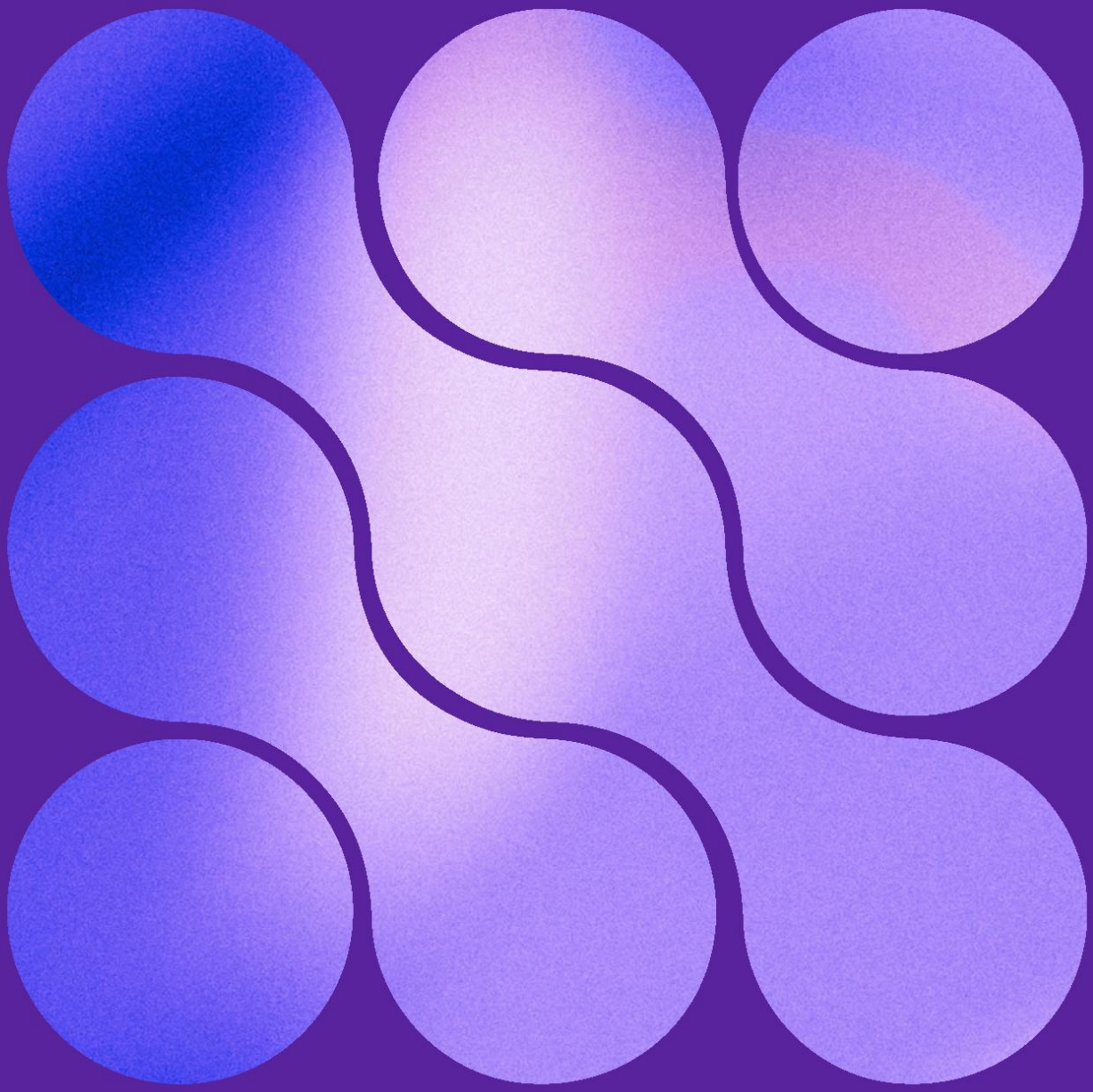
Délibération CA/2026-10-22/05	
Nombre de membres en exercice (pour rappel)	36
Nombre de membres présents ou représentés	26
Nombre de refus de prendre part au vote	0
Nombre de pour	26
Nombre de contre	0
Nombre d'abstentions	0

Paris, le 23 octobre 2026

La Présidente de l'université
Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Christine NEAU-LEDUC

Modalités de recours : Conformément à l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou, lorsqu'elle y donne lieu, de sa transmission au Recteur d'académie.



Plan égalité 2026-2029

-

Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

SOMMAIRE

AXE 1 – RÉMUNÉRATION : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION *6*

1. Consolidation et développement des indicateurs d'égalité professionnelle relatifs à la rémunération des personnels **6**

1.1 Indicateurs relatifs à l'ensemble du personnel 6

1.2 Écarts de rémunération et de primes des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé 6

1.3 Rémunération indemnitaire des enseignants-chercheurs 7

2. Objectifs stratégiques **7**

2.1 Approfondir l'analyse indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé 7

2.2 Réduire les écarts de rémunération des enseignants et enseignants-chercheurs 8

2.3 Suivre et piloter la réduction des écarts de rémunération 8

AXE 2 – DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET PROMOTIONS : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS *10*

1. Consolidation et développement des indicateurs d'égalité professionnelle relatifs à la carrière des personnels **10**

1.1. Promotions et évolution de carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé 10

1.2. Promotions et évolution de carrière des enseignants & enseignants-chercheurs 10

2. Objectifs stratégiques **11**

2.1 Garantir l'égal accès à la titularisation et à la promotion des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé 11

2.2 Garantir l'égal accès aux CRCT, à l'avancement de grade et au recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs 11

2.3 Suivre et piloter l'égal accès aux corps, grades et emplois 12

AXE 3 – ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE *14*

1. Consolidation des indicateurs en matière d'équilibre vie personnelle et vie professionnelle **14**

1.1 Bilan chiffré des divers temps de congé parentaux et familiaux 14

1.2 Indicateurs relatifs à l'organisation du temps de travail du personnel 14

2. Objectifs stratégiques **15**

2.1 Dispositif du temps de travail : articulation vie professionnelle et personnelle 15

2.2 Congé maternité et paternité : conditions de reprise 16

2.3 Retour de CLM/CLD : temps de transition 16

2.4 Droit à la déconnexion et à la concentration 17

2.5 Promotion de la santé 17

2.6 Rôle accru de l'assistante sociale 17

2.7 Suivre et piloter l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle 18

AXE 4 – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS __ 20

1. Consolidation des indicateurs en matière de lutte contre les violences, harcèlements et discriminations _____ 20

1.1 Des inégalités femmes-hommes fortement marquées _____ 20
1.2 Une montée en charge du dispositif de signalement _____ 20
1.3 Une dynamique de formation en forte progression _____ 21

2. Objectifs stratégiques _____ 21

2.1 Consolider et professionnaliser le dispositif de signalement _____ 21
2.2 Développer la formation et la montée en compétences des acteurs _____ 21
2.3 Déployer un réseau de proximité dans toutes les composantes _____ 22
2.4 Renforcer la prévention générale des risques psychosociaux et lutter contre les discriminations _____ 22
2.5 Améliorer durablement l'accompagnement et l'information des victimes _____ 22
2.6 Suivre et piloter la lutte contre les violences, harcèlements et discriminations _____ 23

Annexe 1 - Égalité professionnelle : du bilan 2021-2024 au plan 2026-2029 _____ 26

PRÉAMBULE

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne pour la période 2021-2024 était classiquement structuré autour de quatre axes : l'évaluation et la réduction des écarts de rémunération, la garantie d'un égal accès aux corps et aux grades, l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et, enfin, les harcèlements et les discriminations. Le bilan de ce plan, établi à partir des données du rapport social unique (RSU) des années 2019 à 2023 complétées par des données opérationnelles recueillies auprès des services, a permis d'évaluer les résultats atteints axe par axe tout en dégageant, pour chacun d'eux, de nouvelles perspectives d'action.

Le présent plan 2026-2029 s'appuie donc sur le bilan du plan précédent. Il s'articule autour des quatre mêmes axes, afin que les résultats obtenus restent lisibles et comparables dans la durée, et il traduit en objectifs et en actions opérationnelles les perspectives d'action que le bilan avait identifiées.

Le bilan du plan 2021-2024 met en évidence de réelles avancées. Parmi celles-ci, on peut souligner une réduction de près de moitié de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes chez les personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (BIATPSS), ramené de 86 € mensuels (4,2 % de la rémunération masculine) en 2019 à 48 € mensuels (2,1 %) en 2023 ; une revalorisation indemnitaire qui a bénéficié à l'ensemble des corps ; une nette accélération des promotions des personnels BIATPSS, assortie d'une quasi-parité des promus en 2023 ; l'institutionnalisation du télétravail ; enfin la création en 2024 d'un dispositif unique de signalement et la montée en puissance des formations aux risques psychosociaux et aux violences sexistes et sexuelles.

Il identifie néanmoins des inégalités qui demeurent et que le plan 2026-2029 doit s'employer à traiter : un écart de rémunération de 326 €, soit 7,2 %, chez les enseignants titulaires ; la sous-représentation des femmes parmi les professeurs des universités promus au titre de l'établissement et parmi les bénéficiaires de congés pour recherche ou conversion thématique dans ce même corps ; un écart indemnitaire au niveau A+ des personnels BIATPSS ; un recours au temps partiel et au télétravail encore très majoritairement féminin ; et une forte concentration féminine parmi les signalements de violences.

La mise en œuvre de ce plan s'inscrit enfin dans un cadre de gouvernance rénové. La loi n° 2025-732 du 31 juillet 2025 et son décret d'application n° 2025-1433 du 29 décembre 2025 substituent à la mission « égalité entre les femmes et les hommes » une mission « égalité et diversité », dont le mandat élargi couvre également la lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations et les violences, et qui comprend un référent qualifié dédié à l'antisémitisme et au racisme. Installée au cours de l'année 2026 par arrêté du président, sur proposition conjointe du conseil d'administration et du conseil académique, cette nouvelle mission « égalité et diversité » disposera des moyens humains et financiers nécessaires. Le conseil d'administration conserve le vote du plan pluriannuel et la réception du rapport annuel, désormais unifié : ce rapport rend compte à la fois de l'exécution du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'activité de la mission, y compris des signalements recueillis et de leur traitement.

Trois orientations transversales, dégagées par le bilan, structurent l'ensemble des axes qui suivent : renforcer les outils de mesure et de pilotage de l'égalité, approfondir la professionnalisation des acteurs clés et développer une communication institutionnelle continue afin de maintenir la mobilisation de la communauté universitaire.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

AXE 1 – RÉMUNÉRATION : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

1. Consolidation et développement des indicateurs d'égalité professionnelle relatifs à la rémunération des personnels

Actuellement, les principales données sur lesquelles s'appuie la politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université sont issues du rapport social unique (RSU). C'est sur cette base, pour les années 2019 à 2023, qu'a été construit le bilan du plan précédent.

Le bilan du plan égalité 2021-2024 a permis de dégager des orientations pour la consolidation des indicateurs existants et le développement de nouveaux indicateurs en vue d'affiner l'état des lieux en matière d'égalité professionnelle et ainsi pouvoir proposer des actions plus pertinentes et davantage ciblées.

Il a montré les limites des données disponibles : en effet, elles n'ont pu être établies qu'à un niveau agrégé (moyenne des rémunérations globales tous corps confondus), alors qu'elles appellent une lecture par corps et par grade.

1.1 Indicateurs relatifs à l'ensemble du personnel

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'obligation de réaliser un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. À partir de la réalisation annuelle de l'index égalité professionnelle, il y a lieu de mettre en place le cas échéant des mesures correctives. Le bilan 2021-2024 recommandait déjà de s'appuyer sur cette production annuelle pour objectiver les écarts constatés.

De plus, il conviendra de conduire une analyse prospective genrée des départs en retraite par corps et grades afin d'anticiper les recrutements et maintenir l'équilibre de représentation dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cette analyse est d'autant plus nécessaire que les effectifs BIATPSS titulaires sont passés de 780 à 716 agents entre 2019 et 2023, la baisse portant presque exclusivement sur les effectifs féminins (465 agentes en 2019, 401 en 2023, contre 315 hommes aux deux dates) : le taux de féminisation de cette population a reculé de 60 % à 56 %, principalement dans les filières Administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur (AENES) et Bibliothèques, historiquement les plus féminisées. Le bilan invitait à suivre cette évolution afin d'en comprendre les causes si elle devait se poursuivre au-delà d'un simple rééquilibrage.

1.2 Écarts de rémunération et de primes des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

Il apparaît nécessaire d'affiner l'analyse des écarts de rémunérations des personnels BIATPSS entre hommes et femmes ainsi que des primes par corps, grades et genre en mobilisant et croisant les données du RSU et en définissant des objectifs de réduction des écarts le cas échéant.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

L'écart moyen a certes été réduit de près de moitié sur la période précédente, de 86 € (4,2 % de la rémunération masculine) en 2019 à 48 € (2,1 %) en 2023, mais cette moyenne masque des écarts localisés. Ainsi, la part des primes et indemnités représente 23 % de la rémunération des femmes de catégorie A+ contre 26 % de celle des hommes. C'est à ce niveau de finesse que l'analyse doit désormais être conduite.

Il sera également nécessaire de mettre en place un outil de suivi genré de la politique indemnitaire des agents BIATPSS contractuels au regard de la mise en place et de la progression de la part emploi dans les rémunérations.

La revalorisation indemnitaire conduite entre 2019 et 2023, d'abord réservée aux titulaires puis étendue aux contractuels à compter de 2021, a bénéficié à l'ensemble des corps, avec des progressions de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) comprises entre +13,4 % pour les bibliothécaires et +41,8 % pour les attachés ; le suivi doit maintenant porter sur la répartition genrée de la part emploi récemment créée pour les agents contractuels.

1.3 Rémunération indemnitaire des enseignants-chercheurs

Une analyse de l'évolution de la part indemnitaire de la rémunération des enseignants-chercheurs dans le cadre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et sa répartition entre les femmes et les hommes devra être menée : répartition des candidatures par genre et répartition des indemnités et primes accordées par genre également.

Cet enjeu est central : chez les enseignants titulaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est réduit de 427 € en 2019 à 326 € en 2023, mais il représente encore 7,2 % de la rémunération masculine, soit l'écart le plus élevé de l'établissement, tandis que la part des primes dans leur rémunération progressait de 8 % à 13 % sous l'effet du RIPEC. Cette part est identique pour les femmes et les hommes chez les enseignants-chercheurs (13 %), mais pas chez les enseignants du second degré (femmes : 12 % contre hommes : 16 %), ce qui justifie d'étendre l'analyse à l'ensemble des personnels enseignants.

2. Objectifs stratégiques

Une étude sur la répartition des fonctions d'encadrement et de responsabilité pourra être menée, tant pour le personnel enseignant-chercheur que pour le personnel BIATPSS. En effet, l'inégal accès à ce type de fonctions est source d'écarts de rémunérations. Cette étude devra également essayer de comprendre les freins ou biais en jeu et proposer des mesures de nature à favoriser un accès équilibré entre les femmes et les hommes à ces fonctions. Une attention devra également être portée sur d'autres facteurs d'inégalités dans l'accès à ces fonctions, tels que le handicap ou les problématiques de santé, sachant que ces facteurs peuvent être cumulatifs. La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes repose sur une prise de conscience de l'ensemble de la communauté. C'est pourquoi, il conviendra d'informer régulièrement sur ces sujets.

2.1 Approfondir l'analyse indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

Afin de favoriser un égal accès aux fonctions d'encadrement et de responsabilité, des actions de sensibilisation sur les biais de genre dans le cadre des recrutements pourront être mises en place.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

Dans la même perspective, il est prévu de produire un bilan indemnitaire genré complet, portant sur toutes les indemnités et rémunérations complémentaires par corps et par grade, tant pour les personnels BIATPSS titulaires que contractuels (nouvelle bonification indiciaire (NBI), complément indemnitaire annuel (CIA), IFSE, part emploi pour les contractuels) et pas seulement sur l'IFSE comme cela a été réalisé sur la période 2021-2024.

Dans la mesure où elles peuvent également avoir un impact sur les écarts de rémunération constatés, un suivi genré des vacations administratives pour les personnels BIATPSS sera également réalisé.

2.2 Réduire les écarts de rémunération des enseignants et enseignants-chercheurs

Il ressort du bilan 2021-2024 que si le taux de féminisation du corps des professeurs des universités a progressé de 34 % à 37 % entre 2019 et 2023, celui des maîtres de conférences est resté stable à 54 %, la proportion de femmes demeure donc moindre à mesure que l'on s'élève dans les strates supérieures. Le taux de féminisation par corps chez les enseignants-chercheurs continuera d'être suivi dans le cadre du plan 2026-2029, dans la mesure où il a incontestablement un impact sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (la sous-représentation des femmes dans le corps des professeurs des universités expliquant en grande partie les écarts de rémunération constatés).

Sera également mis en place un suivi genré des heures complémentaires des enseignants et enseignants-chercheurs, qui peuvent également expliquer les écarts de rémunération.

La neutralisation explicite des congés familiaux dans le processus d'évaluation présidant à l'attribution de la prime composante 3 (C3) du RIPEC, ainsi que des dossiers de promotion/avancement de grade sera mise en place, par une note de doctrine interne, en écho à la circulaire nationale destinée à éviter que les périodes de congés familiaux pénalisent la carrière des femmes.

À travers ces mesures et ces indicateurs de suivi, l'objectif de l'université est donc de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les enseignants titulaires, celui-ci étant le seul écart qui reste substantiel à Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

2.3 Suivre et piloter la réduction des écarts de rémunération

À partir de l'extraction et la consolidation de l'ensemble des données ainsi collectées, il conviendra de construire et déployer un nouvel outil de pilotage plus complet, afin de suivre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tant chez les personnels BIATPSS que chez les enseignants et enseignants-chercheurs, au niveau le plus fin possible (par corps et par grade). Ainsi, pour permettre d'affiner le diagnostic des écarts de rémunération, un nouvel indicateur sera mis en place. Il s'agira de calculer un écart de rémunération *« toutes choses égales par ailleurs »* notamment par corps, par grade et non uniquement par catégorie afin de distinguer l'effet de structure de l'écart résiduel subsistant entre hommes et femmes dans toutes les populations.

Un bilan annuel genré de l'ensemble de ces données consolidées par la chargée « égalités-inclusion » sera présenté devant les instances de l'établissement.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Plan d'actions opérationnelles

AXE 1

RÉMUNÉRATION : ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

PERSONNELS BIATPSS

Approfondir l'analyse indemnitaire

Collecte élargie des données

- **Proposer** aux services de gestion RH (BIATPSS) un tableau de suivi type intégrant les données de genre et d'âge pour l'attribution de l'IFSE et de la part emploi des personnels BIATPSS notamment en y intégrant la répartition genrée des fonctions d'encadrement et des responsabilités en lien avec la mise en place du nouveau référentiel des emplois des personnels BIATPSS. Il conviendra d'y ajouter des données liées au handicap et aux problématiques de santé (dans le respect du secret médical).
- **Produire** un nouvel indicateur pour le calcul affiné des écarts de rémunérations (distinction par corps et par grade).
- **Établir** un nouvel indicateur pour le calcul des données de genre et d'âge dans le cadre des vacations administratives.

Bilan indemnitaire

- **Réaliser** un bilan indemnitaire genré complet, portant sur toutes les indemnités et rémunérations complémentaires par corps et par catégorie, en y intégrant les fonctions d'encadrement et de responsabilités tant pour les personnels BIATPSS titulaires que contractuels (NBI, CIA, IFSE de base, part emploi pour les contractuels).
- **Produire** un bilan genré des vacations administratives pour les personnels BIATPSS.

PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Réduire les écarts de rémunérations

Collecte élargie des données

- **Proposer** aux services de gestion RH (E/EC) un tableau de suivi type intégrant les données de genre et d'âge pour :
  - Les attributions des indemnités fonctionnelles RIPEC C2 (annexe 1)
  - Les candidatures et attributions des primes RIPEC C3
- **Produire** des indicateurs sur la répartition genrée des fonctions d'encadrement et des responsabilités pour les personnels enseignants & enseignants-chercheurs. Il conviendra d'y ajouter les données liées au handicap et aux problématiques de santé (dans le respect du secret médical).
- **Produire** un nouvel indicateur pour le calcul affiné des écarts de rémunérations (distinction par corps et par grade) pour les enseignants / enseignants-chercheurs.
- **Produire un tableau de suivi genré** des heures complémentaires des enseignants & enseignants-chercheurs.

Bilan indemnitaire

- **Réaliser** un bilan indemnitaire genré complet, portant sur toutes les indemnités et rémunérations complémentaires par corps et par grade, en y intégrant les fonctions d'encadrement et de responsabilités.

Neutraliser l'impact des congés familiaux sur l'évaluation et la promotion

- **Consacrer** dans une note interne la neutralisation explicite des congés familiaux dans la procédure d'attribution de la part C3 du RIPEC et des dossiers de promotion.

PILOTAGE

Consolidation et pilotage des indicateurs de rémunération

- **Construire** et déployer l'outil de pilotage à partir des données plus fines collectées.
- **Présenter** devant les instances un bilan annuel de l'ensemble des données consolidées par la chargée « égalités-inclusion ».

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

AXE 2 – DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET PROMOTIONS : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

1. Consolidation et développement des indicateurs d'égalité professionnelle relatifs à la carrière des personnels

1.1. Promotions et évolution de carrière des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

La direction des Ressources humaines (DRH) a mis en place un suivi annuel genré des promotions BIATPSS par corps et grade (candidatures et accords), présenté en commission consultative d'évaluation (CCE) et au comité social d'administration (CSA), pour objectiver les dynamiques, identifier les inégalités persistantes et y apporter les mesures correctives si nécessaire. Il conviendra de le poursuivre afin de s'assurer que l'équilibre actuel des promotions perdure ou de proposer des mesures pour le préserver le cas échéant.

Cet équilibre est documenté par le bilan 2021-2024 : le taux de promotion par liste d'aptitude est passé de 5,1 % en 2019 à 7,9 % en 2023, avec une progression marquée dans les filières AENES (8,1 % à 15,4 %) et Bibliothèques (2,9 % à 7,7 %), et le taux de promotion par tableau d'avancement de 20,1 % à 43,2 %. La répartition genrée des promus en 2023 est quasi paritaire dans les deux voies : 5 femmes et 5 hommes par liste d'aptitude, 29 femmes et 25 hommes par tableau d'avancement. Des écarts subsistent toutefois selon les filières, la filière Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation (ITRF) ayant par exemple promu 2 femmes pour 4 hommes par liste d'aptitude. Les lignes directrices de gestion adoptées en 2022, qui retiennent un critère complémentaire de parité pour départager des dossiers jugés comparables, ont contribué à cette évolution et seront maintenues.

1.2. Promotions et évolution de carrière des enseignants & enseignants-chercheurs

Il conviendra d'enrichir le suivi des promotions des enseignants et enseignants-chercheurs avec des indicateurs de candidatures genrées. Cette nouvelle donnée pourra nous permettre d'identifier un éventuel déséquilibre de genre dans les candidatures. Il conviendra, le cas échéant, de mettre en place des actions pour identifier les freins et proposer des mesures visant à les réduire.

S'agissant des enseignants-chercheurs, ce besoin est d'autant plus net que les données 2023 font apparaître des résultats opposés selon la voie de promotion : les promotions prononcées au titre du conseil national des universités (CNU) sont largement favorables aux femmes (17 femmes pour 6 hommes, dont 11 femmes pour 5 hommes chez les professeurs des universités), alors que celles accordées au titre de l'établissement font apparaître, dans ce même corps, 4 femmes promues pour 10 hommes. En l'absence d'indicateur sur les candidatures, il n'est pas possible de déterminer si cet écart tient au vivier des dossiers déposés ou aux décisions d'attribution des promotions elles-mêmes.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

2. Objectifs stratégiques

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution de carrière et les promotions doit être un enjeu partagé par l'ensemble des structures de l'établissement et leurs encadrants.

2.1 Garantir l'égal accès à la titularisation et à la promotion des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé

Le bilan 2021-2024 montre que la part des femmes parmi les personnels en contrat à durée indéterminée (CDI) est passée de 57 % à 68 % entre 2019 et 2023, alors même que leur part parmi les titulaires reculait : la stabilisation de l'emploi féminin s'opère aujourd'hui davantage par la contractualisation durable que par l'accès au statut.

Pour favoriser un égal accès à la titularisation des femmes BIATPSS contractuelles, il conviendra de proposer un entretien de carrière à 3 ans de contrat à durée déterminée (CDD) à l'ensemble des personnels contractuels concernés, tout en portant une attention particulière aux femmes contractuelles.

Les jurys de concours pourront également être sensibilisés aux questions d'égalité professionnelle et de biais de genre.

Les chefs de service seront formés et sensibilisés pour identifier les femmes promouvables qui ne candidatent pas et les inciter individuellement à candidater au moment des campagnes de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes devra continuer à être un des critères de promotion inscrits dans les lignes directrices de gestion à mérite comparable.

Il conviendra également de proposer des formations à destination des encadrants sur les facteurs d'inégalités, de discrimination dans la progression de carrière ainsi que sur leurs responsabilités en matière d'accompagnement des carrières des agents sous leur responsabilité.

2.2 Garantir l'égal accès aux CRCT, à l'avancement de grade et au recrutement des enseignants et enseignants-chercheurs

- ***Congés pour recherches et conversions thématiques (CRCT)***

Le bilan 2021-2024 fait apparaître un déséquilibre récurrent dans l'accès aux CRCT chez les professeurs des universités — 2 femmes pour 6 hommes en 2023, 2 pour 7 en 2022, 8 pour 14 en 2021 — alors que l'accès est plus équilibré chez les maîtres de conférences (10 femmes pour 8 hommes en 2023). Ces congés étant structurants pour la progression de carrière, l'inégalité d'information à leur sujet constitue un levier d'action immédiat.

Afin de remédier à ces écarts, une communication auprès du Conseil académique en formation restreinte des données genrées relatives à l'attribution des CRCT, qu'ils soient accordés par le CNU ou par l'établissement, au cours des dernières années sera réalisée afin de disposer d'une meilleure visibilité sur les éventuels écarts entre les femmes et les hommes dans l'obtention de ces congés.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

- ***Promotions / avancements de grade***

Les écarts de rémunération subsistant chez les personnels enseignants-chercheurs entre les femmes et les hommes (pour rappel, le bilan du plan 2021-2024 chiffre cet écart à 7,2%) peut également s'expliquer par une proportion moindre de femmes accédant aux grades supérieurs dans leur corps, de sorte qu'une action de sensibilisation doit être envisagée en la matière.

En conséquence, il est proposé que chaque enseignant-chercheur éligible (singulièrement les femmes) soit informé individuellement de sa promouvabilité à l'avancement de grade par le service de gestion des personnels enseignants de la direction des Ressources humaines, ainsi que des dispositifs d'allègement de services permettant de favoriser les promotions. Cette information vise notamment à garantir une égalité d'accès à l'information et à favoriser la prise en compte des possibilités d'évolution de carrière.

- ***Recrutement et accès aux corps des enseignants-chercheurs***

Le bilan 2021-2024 fait apparaître un déséquilibre dans le corps des professeurs des universités avec un taux de féminisation de 37% en 2023 (certes en amélioration par rapport à 2019 avec un taux de 34%), qui met en lumière l'absence d'égal accès à ce corps.

Afin de faire progresser le taux de féminisation dans le corps des professeurs des universités, une information des comités de sélection (COS) sur les effectifs genrés de la discipline à l'échelle de l'établissement sera mise en place. Cette démarche vise donc à contribuer à l'égal accès des femmes et des hommes au corps des professeurs des universités.

Par ailleurs, un programme de mentorat à destination des femmes maîtresses de conférences souhaitant préparer l'habilitation à diriger des recherches (HDR) et accéder au corps des professeurs des universités sera mis en place, avec l'appui du conseiller mobilité-carrière dédié aux enseignants-chercheurs.

De même, une formation des présidents de COS et de jurys sera proposée et un guide leur sera remis afin de les aider à l'analyse des dossiers de candidature et à la conduite d'entretien, cet outil étant recommandé par le référentiel ministériel.

2.3 Suivre et piloter l'égal accès aux corps, grades et emplois

Il y aura lieu de poursuivre un suivi annuel genré des candidatures et promotions par corps et grade, de l'obtention d'un CDI, ainsi que pour les enseignants-chercheurs un suivi des candidatures et attributions des CRCT.

Afin de mieux familiariser la communauté universitaire à la question de l'égalité professionnelle, il sera fourni pour information à chaque structure des indicateurs d'égalité et d'inclusion (chiffres d'équilibre femmes/hommes, de l'obligation d'emploi handicap, des temps partiels (nombre et type), etc.) dans le cadre des dialogues de gestion pour favoriser un échange sur ces sujets.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Plan d'actions opérationnelles

AXE 2

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET PROMOTIONS

PERSONNELS BIATPSS

Garantir l'égal accès à la titularisation et à la promotion

Sensibilisation, suivi et repérage des parcours de carrière

- **Proposer** aux encadrants, directeurs, jurys de concours, en s'appuyant sur l'École Interne des Compétences, des actions de sensibilisation/formations aux biais de genre dans le recrutement et sur les facteurs d'inégalités et de discrimination dans la progression de carrière (notamment via un guide d'aide à la conduite d'entretien).
- **Proposer** aux services de gestion un tableau-type pour le suivi genré des candidatures et promotions sur les listes d'aptitudes et tableaux d'avancement des personnels BIATPSS.
- **Former** et sensibiliser les chefs de service pour identifier les femmes promouvables BIATPSS qui ne candidatent pas et les inciter individuellement à candidater au moment des campagnes de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude.

Accompagnement vers la titularisation

- **Proposer** un entretien de carrière à 3 ans aux agentes en CDD.

PERSONNELS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Réduire les écarts de rémunérations

Recrutement et accès aux corps des enseignants-chercheurs

- **Transmettre** aux COS des informations sur les effectifs genrés de la discipline à l'échelle de l'établissement.
- **Proposer** une formation aux présidents de COS (notamment via un guide d'aide à l'analyse des dossiers et à la conduite des auditions).
- **Créer** un programme de mentorat pour les femmes MCF visant l'HDR et le corps des PU.
- **Proposer** des sessions d'information spécifiques aux femmes MCF et PU sur les dispositifs de promotion et d'allègement de service (CRCT, délégations, etc...) afin de réduire les inégalités d'accès à ces différents dispositifs lorsqu'elles existent.

CRCT

- **Proposer** aux services de gestion un tableau-type pour le suivi genré des candidatures et attributions des CRCT pour les enseignants-chercheurs.
- **Transmettre** au conseil académique restreint les données genrées sur l'attribution des CRCT.

Promotions

- **Proposer** aux services de gestion un tableau-type pour le suivi genré des candidatures et attributions des promotions.
- **Informer** individuellement les enseignants, en particulier les femmes, de leur promouvabilité.

PILOTAGE

- **Continuer** à suivre le taux de féminisation dans chacun des corps (MCF et PU).
- **Poursuivre** un suivi annuel genré des promotions par corps et grade, ainsi pour les enseignants-chercheurs un suivi des attributions des CRCT.
- **Fournir** à chaque direction/service/composante des indicateurs d'égalité et d'inclusion dans le cadre des dialogues de gestion pour favoriser un échange sur ces sujets.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

AXE 3 – ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

1. Consolidation des indicateurs en matière d'équilibre vie personnelle et vie professionnelle

L'axe « Équilibre vie personnelle et vie professionnelle » englobe plusieurs thèmes. Leur pluralité nécessite de développer, dans le prochain plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un nombre de données et d'indicateurs suffisants pour affiner la réflexion et orienter le choix des actions à mettre en œuvre. À ce jour, l'université ne possède pas d'outils d'analyse suffisamment variés. Un des premiers objectifs de ce nouveau plan est en conséquence la recherche de données élargies à l'ensemble de ces thèmes.

Le bilan du plan 2021-2024 a en effet reposé, pour cet axe, sur un nombre limité d'indicateurs — essentiellement les taux de temps partiel et le nombre de conventions de télétravail — qui ne permettent ni de documenter les congés familiaux, ni de distinguer les motifs de recours au temps partiel.

1.1 Bilan chiffré des divers temps de congé parentaux et familiaux

Il s'agira, tout d'abord, d'établir un bilan chiffré des demandes de congés au titre de proche aidant, de repérer les autorisations d'absence pour raisons familiales (femmes et hommes), d'évaluer le nombre de congés parentaux (femmes et hommes). Il sera également utile de comptabiliser les jours de CET utilisés ou payés chez les BIATPSS.

Ces données font aujourd'hui défaut : en matière de parentalité, le bilan précédent n'a pu rendre compte que des dispositifs mis en place — allongement du congé de paternité à 28 jours, CRCT réservé au retour de congé maternité pour les enseignantes-chercheuses — sans pouvoir en mesurer le recours effectif, ni sa répartition entre les femmes et les hommes.

1.2 Indicateurs relatifs à l'organisation du temps de travail du personnel

Un bilan genré du télétravail sera établi, complété par une enquête anonyme qualitative permettant de mieux comprendre les motivations des agents à recourir à ce mode d'organisation. Un bilan annuel des temps partiels sera également réalisé, en distinguant les différents motifs de recours : éducation d'un enfant, raisons de santé (y compris dans le cadre de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap), accompagnement d'un proche aidant ou encore temps partiel thérapeutique. Enfin, un bilan genré des aménagements de poste prescrits par le médecin du travail sera produit, portant spécifiquement sur les aspects liés à l'organisation du temps de travail.

Ce bilan genré prolongera les données déjà produites sur la période précédente : 332 conventions de télétravail actives en 2021, dont 216 femmes (74,2 %), puis 385 en 2023, dont 275 femmes (71,4 %), l'établissement ayant par ailleurs équipé l'ensemble des personnels BIATPSS en télétravail en matériel portable depuis 2019 et formé 172 agents aux modalités du télétravail. L'enquête qualitative répondra à une perspective d'action déjà formulée dans le bilan 2021-2024, qui n'avait pu être conduite.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

2. Objectifs stratégiques

2.1 Dispositif du temps de travail : articulation vie professionnelle et personnelle

Le dernier bilan sur le télétravail, présenté au comité social d'administration en formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (CSA-F3SCT) du 7 juillet 2026, indique pour l'année 2025 un taux de 57% de la population globale BIATPSS, qui concerne essentiellement des femmes (69%). Les femmes représentent donc 7 agents sur 10 en télétravail. Cette proportion prolonge celle observée sur la période du plan précédent (74,2 % de femmes parmi les télétravailleurs en 2021, 71,4 % en 2023) : il s'agit d'une caractéristique structurelle du dispositif et non d'un effet conjoncturel. Le jour principalement choisi pour le télétravail est le mercredi, à mettre éventuellement en relation avec une baisse relative des demandes de temps partiels. Cette donnée doit être approfondie grâce aux futurs indicateurs. Une évolution du dispositif actuel vers plus de souplesse est à étudier, une nouvelle organisation avec un volume de jours flottants, en fonction des métiers, pourrait ainsi être envisagée.

Une autre possibilité existante serait une annualisation du temps de travail. Le but étant d'apporter de la souplesse dans l'organisation du travail, tout en favorisant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre du temps de travail et du télétravail, il conviendra de relier ces questions aux évolutions de carrière et d'étudier leurs incidences sur les promotions pour l'ensemble des personnels. Il s'agira de continuer à veiller à ce que le recours au temps partiel et au télétravail n'entraîne aucun préjudice dans les procédures de promotion, un rappel explicite en ce sens dans le guide des entretiens professionnels pourrait être matérialisé. Des formations permettant de bien travailler à distance seront par ailleurs développées.

Cette vigilance s'impose d'autant plus que le recours au temps partiel demeure très majoritairement féminin, même s'il recule nettement : 15,33 % des femmes BIATPSS étaient à temps partiel en 2019-2020 contre 10,32 % en 2022-2023, quand le taux masculin restait quasi stable (7,95 % puis 7,24 %). Le bilan 2021-2024 interprétait ce recul à la fois comme un effet de contraintes économiques et comme le signe d'un meilleur équilibre permis par le télétravail : l'enquête prévue devra permettre d'affiner ce premier diagnostic.

Cette réflexion pourra amener l'université à faciliter l'organisation du travail pour les parents de jeunes enfants, les proches aidants et les parents d'enfants en situation de handicap, tant chez les personnels BIATPSS que chez les enseignants, enseignantes, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses. Le nouveau plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera l'opportunité d'échanges autour de cette thématique, qui participe à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'enquête ainsi conduite permettra de construire une politique « aidants » et de soutien à la parentalité, via notamment le suivi genré des temps partiels et du télétravail par corps et par tranche d'âge. Le plan national relève en effet une sollicitation croissante des agents en tant qu'aidants et invite à développer des gestions du temps adaptées (don de jours, télétravail supplémentaire, horaires adaptés...).

Enfin, l'université poursuivra le développement des aides d'action sociale à l'initiative de l'établissement (séjours familiaux, activités culturelles ou sportives...) qui contribuent également à cet équilibre.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

2.2 Congé maternité et paternité : conditions de reprise

Il s'agira de prendre en compte les conséquences de la maternité et de la paternité dans le déroulement des carrières des membres du personnel, de continuer à garantir que la période de maternité n'induise pas d'exclusion dans les équipes, collaborations et projets et d'accompagner les nouveaux parents dans la reprise de leur activité professionnelle au retour des congés de maternité et paternité dans les meilleures conditions, autant chez les enseignants et enseignants-chercheurs que chez les BIATPSS.

Pour ce faire, une action d'information et de sensibilisation des chefs de service, des directeurs d'UFR et de directions centrales est à mener de façon ciblée ou globale (à déterminer), ainsi qu'un rappel des aspects réglementaires. Cet accompagnement permettra de s'assurer que les agentes (EC et BIATPSS) continuent de retrouver l'essentiel de leurs missions et responsabilités au retour de congé de maternité. Il est essentiel d'informer les membres du personnel concernés, ainsi que les directions / responsables des services, des droits des femmes et des hommes en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, de droit au travail à temps partiel. Le CRCT réservé au retour de congé maternité, attribué depuis le plan précédent, constitue un point d'appui pour les enseignantes-chercheuses. Depuis le 1er juillet 2026, un nouveau dispositif existe : le congé supplémentaire de naissance (indemnisé en fonction du salaire antérieur, il est créé au bénéfice de chacun des deux parents, sa durée est, au choix du parent, jusqu'à deux mois). Il conviendra d'informer largement les personnels de ces nouvelles modalités.

Des actions d'information ciblées seront par ailleurs menées auprès des pères concernant les congés parentaux, afin de favoriser un équilibre entre les parents.

Pour assurer au mieux la conciliation entre vie professionnelle et parentalité, seront également encouragés les entretiens avant et/ou après tout congé lié à la parentalité. Les orientations nationales visent des entretiens *ante* et *post* absence, afin de préparer les conditions de départ, d'absence et de retour au regard des objectifs de carrière et de mobilité.

S'agissant plus particulièrement des enseignants et enseignants-chercheurs, il faudra réfléchir à la manière de préserver autant que possible l'activité de recherche et le service d'enseignement des enseignantes et enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignants-chercheurs au retour de congé maternité, paternité ou d'adoption. La possibilité d'inscrire dans les propositions de budget de recherche des frais de garde sur le modèle des projets européens est à envisager.

L'assistante sociale du personnel travaillera sur un guide « Parentalités » recensant l'ensemble des droits et services. Celui-ci pourra être remis à la prise de fonction et lors de la première déclaration d'arrivée d'un enfant. Le plan national prévoit ce document et propose d'en mesurer l'impact par l'évolution de la répartition genrée des congés parentaux.

L'ensemble de ces actions relève de l'accompagnement de la maternité et de la paternité par l'université.

2.3 Retour de CLM/CLD : temps de transition

Le retour des longs congés de maladie (CLM, CLD) devra également être appréhendé par étapes, afin de permettre à l'agent une reprise dans des conditions adéquates. Il s'agira, par exemple de mettre en place un espace de transition, pour lui laisser le temps de prendre connaissance de tous les dossiers intervenus en son absence et de se réadapter à l'environnement professionnel.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

2.4 Droit à la déconnexion et à la concentration

La porosité entre vies professionnelle et personnelle se traduit régulièrement par l'envoi de courriels ou l'organisation de réunions à des horaires tardifs. Ces pratiques découlent de contraintes d'agenda réelles, des urgences ou d'une organisation de travail spécifiques. Il est cependant nécessaire de mener régulièrement une action de sensibilisation à ce sujet, avec un rappel des bonnes pratiques. Une réflexion sur les bonnes pratiques (encadrement des plages horaires de réunion, respect d'un délai minimal de convocation, absence de réunions pendant les périodes de vacances scolaires, mise en place d'une journée sans réunion au sein des composantes et services, etc.) sera lancée en vue de les formaliser dans une charte dédiée, afin de favoriser leur appropriation et leur mise en œuvre au sein de l'établissement.

2.5 Promotion de la santé

a) Santé globale

Des actions de communication pourront être menées autour du thème de la santé globale. Par exemple, une campagne de sensibilisation autour des maladies chroniques (diabète…) pourra être construite en lien avec le service de médecine de prévention et avec l'aide le cas échéant de prestataires extérieurs spécialisés, ainsi que des campagnes de dépistage et de vaccinations. Il s'agit d'aborder la santé au sens large, de promouvoir les bonnes pratiques et de développer les ressources pour les personnels. La santé globale concerne également le sport sur le lieu de travail financé par l'employeur, les aides aux vacances et l'adaptation à l'état de santé.

b) Santé de la femme

La santé des femmes est un levier puissant de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Profond vecteur d'inégalités, les spécificités liées au genre en matière de santé sont restées pendant longtemps taboues et ignorées.

Dans cette perspective, un guide recensant les lignes et sites d'information et de soutien en lien avec les questions de santé des femmes (contraception, interruption volontaire de grossesse…) sera mis à disposition.

Des campagnes de sensibilisations ciblées relatives notamment au dépistage seront également programmées en lien avec la médecine du travail. En effet, les chiffres nationaux révèlent que 90 % des cancers du col de l'utérus et 80 % des maladies cardiovasculaires pourraient être évités grâce au dépistage. La nécessité d'un dépistage régulier des pathologies gynécologiques et les symptômes spécifiques des maladies cardiovasculaires des femmes sont encore trop peu connus.

2.6 Rôle accru de l'assistante sociale

Une action de sensibilisation autour des champs d'intervention de l'assistante sociale de l'université sera à mettre en œuvre. Celle-ci devrait être proposée dans chaque centre afin de favoriser l'échange et la possibilité de prise de « Rendez-vous de l'action sociale » axés sur des sujets touchants le quotidien ou à l'interface entre vie professionnelle et personnelle. Des actions complémentaires pourront être mises en place comme le soutien aux femmes précaires et vulnérables (soutenir les mères isolées, l'intermédiation financière des pensions alimentaires,

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

l’allocation de soutien familial). Des actions de sensibilisation et de formation autour des violences dans le couple et leurs impacts seront à prévoir.

Il sera également nécessaire de construire une action de prévention relative aux accidents de la vie ainsi qu’aux aides possibles (protection sociale complémentaire).

L’assistante sociale élaborera enfin un protocole « violences conjugales et intrafamiliales » (aménagement d'horaires, mobilité protectrice, avance sur rémunération, confidentialité), qui sera soumis à validation et mis en œuvre en s'appuyant sur le guide pratique de la DGAFP dont le plan national prévoit l'accompagnement de la mise en œuvre.

2.7 Suivre et piloter l’équilibre vie personnelle et vie professionnelle

Afin de suivre et d’accompagner la mise en œuvre des actions visant à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents de l’université, le service qualité de vie au travail de la direction des Ressources humaines produira des indicateurs genrés sur les congés familiaux (congés maternité, paternité, supplémentaire de naissance, proche aidant…), ainsi que sur les temps partiels.

Il s’agira également d’établir un bilan genré des aménagements organisationnels de poste de travail (temps de travail, télétravail, décharge d’enseignement…), qui viendra nourrir la réflexion sur le temps de travail dans la perspective d’évolution en la matière.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Plan d'actions opérationnelles

AXE 3

ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNNELLE

PERSONNELS BIATPSS, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Temps de travail et articulation vie personnelle / vie professionnelle

- **Réaliser** une enquête anonyme qualitative sur le télétravail.
- **Mettre en place** un groupe de réflexion sur l'organisation du temps de travail des personnels BIATPSS sur la base d'un suivi genré des temps partiels et du télétravail par corps et par tranche d'âge.
- **Élaborer** une charte sur les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion et à la concentration.

Congés parentaux et de maladie longs

- **Informer et sensibiliser** l'ensemble de la communauté aux congés parentaux, notamment auprès des pères pour favoriser un équilibre entre les parents.
- **Encourager** les entretiens avant et après tout congé lié à la parentalité et aux congés de maladie longs avec la hiérarchie et la direction des ressources humaines.
- **Élaborer** et mettre à disposition un guide des parentalités.

Promotion de la santé

- **Mettre en place** des campagnes de sensibilisations sur des sujets de santé (maladies chroniques, santé mentale, alimentation...).
- **Réaliser** et mettre à disposition un guide recensant les coordonnées téléphoniques et sites d'information sur des questions de santé de la femme.

Rôle accru de l'assistante sociale

- **Proposer** une information sur l'offre de service proposée par l'assistante sociale du personnel.
- **Construire** une action de prévention relative aux accidents de la vie ainsi qu'aux aides possibles
- **Réaliser** une campagne de sensibilisations sur les violences conjugales.
- **Élaborer** et mettre en œuvre un protocole « violences conjugales et intrafamiliales ».

PILOTAGE

- **Produire** des indicateurs genrés sur les congés familiaux (congés maternité, paternité, supplémentaire de naissance, proche aidant...) ainsi que sur les temps partiels.
- **Réaliser** un bilan genré des aménagements organisationnels de poste de travail (temps de travail, télétravail, décharge d'enseignement...).

AXE 4 – LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

1. Consolidation des indicateurs en matière de lutte contre les violences, harcèlements et discriminations

Le bilan des années 2024 et 2025 révèle une montée en charge significative du dispositif de signalement et met en lumière des inégalités structurelles persistantes entre femmes et hommes, ainsi qu'un besoin fort de professionnalisation des acteurs. Chaque année un bilan des signalements étudiants/ personnels est désormais présenté devant les instances. Il conviendra pour la période qui s'ouvre de continuer à suivre les indicateurs et de les étoffer afin de permettre un suivi encore plus approfondi.

Cette montée en charge est notamment l'aboutissement d'une démarche engagée dès 2023 dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux : celui-ci a d'abord posé un cadre de référence — définition partagée des facteurs de risques, activation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), des registres de santé et de sécurité au travail et de la médecine du travail — avant la création du dispositif unique de signalement et la formation des encadrants en 2024, puis l'entrée dans une phase de consolidation et d'évaluation en 2025.

1.1 Des inégalités femmes-hommes fortement marquées

Les données de signalement confirment une surreprésentation constante des femmes parmi les victimes déclarées.

Période	Signalements étudiants	Signalements agents
2024	47 signalements (80 % femmes)	40 signalements (22 F / 13 H)
Début 2025	12 signalements (11 F / 1 H)	9 signalements (7 F / 2 H)

Ces chiffres révèlent un déséquilibre structurel genré qui impose l'intégration systématique d'indicateurs genrés dans le pilotage du dispositif.

1.2 Une montée en charge du dispositif de signalement

Le dispositif unique de signalement, opérationnel depuis 2024, couvre l'ensemble des violences sexistes et sexuelles, des harcèlements, des agressions, des discriminations et des risques psychosociaux. Les signalements reçus font l'objet d'un traitement effectif, suivi d'une multiplicité de mesures possibles selon la nature des difficultés.

Son déploiement s'est accompagné d'une campagne de lancement conduite en 2024 sur les 24 sites de l'université (480 affiches A3, 20 affiches grand format, 24 kakémonos et 9 200 flyers), doublée d'une campagne de lutte contre les discriminations selon la même logique multi-supports : la bonne connaissance du dispositif par la communauté universitaire explique pour partie le volume des signalements enregistrés depuis.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

En outre, un partenariat avec l'association Paris Aide aux Victimes (PAV) a été formalisé en 2024 et le dispositif d'accompagnement psychologique s'est consolidé en 2025, avec 30 agents accompagnés, dont 64 % orientés vers des soins spécialisés. La téléconsultation avec le psychologue clinicien (Monsieur Ferveur) poursuit par ailleurs sa progression, puisqu'elle a représenté 62 % des consultations en 2025, contre 44 % en 2024. Un psychologue du travail a été recruté en février 2025, complétant ce dispositif.

Un bilan annuel des signalements et de leurs traitements (chiffre agrégé, genré, personnels/étudiants) sera le cas échéant publié sur intranet.

1.3 Une dynamique de formation en forte progression

Les formations relatives aux risques psychosociaux ont connu une évolution marquée, passant de 3 personnes formées en 2021 à 150 en 2022 puis 206 en 2023, avant un recentrage ramenant ce chiffre à 62 en 2024. Les formations consacrées aux violences sexistes et sexuelles ont quant à elles nettement progressé, avec 13 participants en 2023, 28 en 2024 et 86 en 2025, soit une hausse de 562 % en deux ans.

Cette dynamique de formation devra se poursuivre, tant elle est critique en la matière.

2. Objectifs stratégiques

Le plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2026-2029 s'inscrit dans la continuité du plan précédent tout en franchissant un cap qualitatif : il s'agit de faire évoluer un dispositif désormais opérationnel vers un système institutionnel durable, ancré dans la culture de l'établissement et piloté uniformément sur l'ensemble de ses sites et composantes.

Le bilan des années 2024 et 2025 a mis en évidence une forte progression des signalements ainsi que des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes, notamment dans les profils des personnes concernées. Ce constat impose de structurer une action de moyen terme, articulée autour de cinq priorités partagées par l'ensemble de la communauté universitaire.

2.1 Consolider et professionnaliser le dispositif de signalement

Le dispositif unique de signalement, opérationnel depuis 2024, gagne progressivement en maturité. Afin d'affiner les analyses, il conviendra d'intégrer des indicateurs genrés systématiques à chaque étape du traitement des dossiers, de sécuriser et de mieux suivre le parcours du signalant et de compléter le bilan annuel présenté aux instances (conseil d'administration (CA), CSA, CSA F3SCT) de ces indicateurs genrés. Cette consolidation du pilotage s'accompagnera également d'un effort poursuivi de professionnalisation des écoutants et référents de terrain, condition indispensable pour absorber la montée en charge observée depuis deux ans et garantir la qualité de l'écoute et de l'orientation proposées.

2.2 Développer la formation et la montée en compétences des acteurs

La progression rapide du nombre de signalements traités n'a pas toujours pu être accompagnée d'un renforcement proportionnel du nombre d'écoutants. Un parcours de formation obligatoire sera mis en place, complété par une supervision régulière assurée par un professionnel externe et par un référentiel commun de posture et de pratiques. Cette sensibilisation concernera également les encadrants, les directeurs de composantes et les membres de jurys, sensibilisés

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

aux biais de genre, aux violences sexistes et sexuelles et aux mécanismes de discrimination dans la progression de carrière. Elle intégrera en outre une formation spécifique aux violences sexistes et sexuelles à destination des enquêteurs administratifs et des membres de la section disciplinaire, en complément de la formation dispensée aux écoutants.

2.3 Déployer un réseau de proximité dans toutes les composantes

Le besoin de proximité identifié dans le bilan et la volonté de développer la prévention des situations de souffrance au plus tôt appelle le déploiement d'un réseau de référents formés aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) dans chaque composante et service. Ces référents constitueront un premier niveau d'écoute et d'orientation, en lien étroit avec le dispositif central, et contribueront à mieux détecter les signaux faibles avant qu'une situation ne s'aggrave et à orienter vers le dispositif unique de signalement. Leur nomination officielle et leur formation seront accompagnées d'une communication claire sur leur rôle auprès de l'ensemble des personnels et des étudiants.

2.4 Renforcer la prévention générale des risques psychosociaux et lutter contre les discriminations

La vulnérabilité accrue de certaines équipes aux risques psychosociaux impose de croiser plus systématiquement les données de signalement, de management et de climat social. Le déploiement du baromètre social et un accompagnement managérial ciblé permettront d'agir en amont, avant l'apparition de situations dégradées. Dans cette logique de prévention, les violences sexistes et sexuelles (VSS) seront inscrites comme un risque professionnel à part entière dans le DUERP et dans le programme annuel de prévention, conformément à l'objectif fixé aux établissements par le plan national.

Parallèlement, la lutte contre la banalisation des violences sexistes et sexuelles et des discriminations sera poursuivie par des campagnes annuelles diversifiées dans leurs formats et leurs cibles, ainsi que par l'inscription d'un socle commun de définitions dans les règlements et chartes internes de l'établissement.

Cette démarche sera complétée par la mise en place d'un module d'auto-formation à distance, destiné à l'ensemble des agents, qui sera intégré au parcours d'accueil des nouveaux arrivants et rendu obligatoire. Le module *« Vers l'égalité entre les femmes et les hommes »*, proposé sur la plateforme interministérielle *Mentor*, constitue d'ores et déjà un socle de référence pour cette formation.

2.5 Améliorer durablement l'accompagnement et l'information des victimes

Le partenariat avec l'association Paris Aide aux Victimes (PAV) et le dispositif d'accompagnement psychologique, dont l'usage augmente chaque année, doivent être consolidés et rendus plus lisibles. Il s'agira de formaliser un parcours usager clair, de l'accueil jusqu'au suivi post-clôture, de continuer à garantir un délai d'accès rapide au premier rendez-vous et de renforcer les liens entre les différents acteurs de l'accompagnement (direction des Ressources humaines, médecine du travail, assistante sociale, cellule d'écoute). Le développement de la téléconsultation, plébiscité par les personnels concernés, sera poursuivi afin de maintenir l'accessibilité du dispositif.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

Ces cinq priorités seront déclinées en actions concrètes, assorties d'indicateurs de suivi, et pilotées conjointement par la direction des Ressources humaines, la direction de la Prévention, de la Sécurité incendie et de l'Environnement et les directions de structures.

2.6 Suivre et piloter la lutte contre les violences, harcèlements et discriminations

Pour assurer un meilleur pilotage du dispositif de signalement, des indicateurs genrés systématiques (signalants, mis en cause, réponses apportées) seront produits, ainsi qu'un tableau de bord annuel transmis aux instances (CA, CSA, CSA-F3SCT).

Afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux et intégrer pleinement les discriminations dans cette démarche, un baromètre social sera progressivement déployé sur l'ensemble des services et composantes. Il permettra notamment d'analyser les résultats avec une lecture genrée.

Pour que le dispositif de signalement soit pleinement ancré et mieux connu par l'ensemble de la communauté, un bilan annuel de ce dispositif sera publié sur l'intranet de l'établissement.

Université Paris 1
Panthéon Sorbonne
12, place du Panthéon
75231 Paris cedex 05

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Plan d'actions opérationnelles

AXE 4

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

PERSONNELS BIATPSS, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Consolider le dispositif de signalement et professionnaliser les écoutants et les acteurs du dispositifs

- **Sécuriser** le parcours du signalant (accusé de réception automatique, suivi des délais et des jalons) et proposer un entretien post-clôture pour les situations complexes ou sensibles.
- **Mettre en place** un parcours de formation obligatoire des écoutants (écoute active, situations complexes, VSS, discriminations) et une supervision trimestrielle par un professionnel externe.
- **Créer** un référentiel commun de posture et de pratiques partagé entre tous les écoutants, avec un renouvellement des formations tous les deux ans.
- **Viser** une augmentation de 20 % du nombre d'écoutants formés d'ici 2027 (DRH / École interne des compétences).

Déployer un réseau de référents PSSM dans toutes les composantes

- **Nommer** officiellement au moins un référent PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale) par composante, UFR ou service, avec lettre de mission.
- **Atteindre** un taux de couverture de 100 % des composantes d'ici fin 2028.

Lutter contre la banalisation des discriminations et des VHSS

- **Organiser** au moins deux campagnes thématiques annuelles (sexisme ordinaire, racisme, harcèlement) sur l'ensemble des sites, en diversifiant les formats (affichage, digital, témoignages).

Améliorer l'accompagnement et l'information des victimes

- **Formaliser** le parcours usager /personnel (accueil, écoute, orientation, suivi post-clôture) et consolider l'accès simplifié au dispositif psychologique (adresse dédiée, garantie d'anonymat).

Renforcer la prévention des risques psychosociaux et lutter contre les discriminations

- **Mettre en place** un accompagnement managérial ciblé pour les équipes identifiées comme à risque et développer l'offre de médiation interne.
- **Former** les managers à la détection des signaux faibles et à leur responsabilité en matière de qualité des relations de travail.

Lutter contre la banalisation des discriminations et des VHSS

- **Intégrer** une formation VSS dans le parcours des nouveaux arrivants et la rendre obligatoire.
- **Inscrire** les VSS comme un risque à part entière dans le DUERP.
- **Former** les enquêteurs administratifs et membres des sections disciplinaires aux VHSS.

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Plan d'actions opérationnelles

AXE 4

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, HARCÈLEMENTS ET DISCRIMINATIONS

PERSONNELS BIATPSS, ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Améliorer l'accompagnement et l'information des victimes

- **Renforcer** les liens entre DRH, médecine du travail, assistante sociale et cellule d'écoute, et développer la téléconsultation pour maintenir l'accessibilité.
- **Œuvrer** à la création d'un pôle de santé médico-social (médecin, infirmière, assistante sociale, psychologues).
- **Viser** un délai d'accès au premier rendez-vous inférieur à 7 jours et consolider le partenariat avec le PAV par une convention annuelle renouvelée.

PILOTAGE

Piloter le dispositif de signalement

- **Intégrer** dans le cadre du pilotage du dispositif de signalement des indicateurs genrés systématiques (signalants, mis en cause, réponses apportées) et produire un tableau de bord annuel transmis aux instances (CA, CSA, CSA-F3SCT).

Renforcer la prévention des risques psychosociaux et intégrer les discriminations

- **Déployer** le baromètre social sur l'ensemble des services et en analyser les résultats avec une lecture genrée.
- **Publier** sur intranet un bilan annuel du dispositif de signalement.

Annexe 1 - Égalité professionnelle : du bilan 2021-2024 au plan 2026-2029

Tableau de synthèse par axe — Mesures distinguées par public : **BIATPSS**, **Enseignants**, **Tous** (ensemble des personnels).

Axe	Ce que montre le bilan 2021-2024	Ce que prévoit le plan 2026-2029
1. Rémunération	**BIATPSS :** écart femmes-hommes quasi divisé par deux (de 4,2 % à 2,1 %) grâce à la revalorisation indemnitaire de tous les corps ; léger écart de primes persistant en catégorie A+ (23 % contre 26 %) ; baisse des effectifs féminins titulaires (de 465 à 401), mais hausse des CDI. **Enseignants :** chez les EC titulaires, écart le plus élevé de l'établissement (7,2 %, soit 326 €) ; écart quasi nul chez les contractuels ; part des primes plus faible pour les femmes chez les ESAS (12 % contre 16 %).	**BIATPSS :** bilan indemnitaire genré plus complet (NBI, CIA, IFSE, part emploi des contractuels) et non plus limité à l'IFSE ; suivi genré des vacations administratives. **Enseignants :** suivi genré du RIPEC (C2, C3) et des heures complémentaires ; neutralisation des congés familiaux pour la prime C3 et les promotions ; objectif de réduction de l'écart des titulaires. **Tous :** calcul des écarts par corps et par grade « toutes choses égales par ailleurs » ; suivi de l'accès aux fonctions d'encadrement.
2. Carrière et promotions	**BIATPSS :** accélération des promotions, quasi paritaires en 2023 (29 femmes, 25 hommes au tableau d'avancement). **Enseignants :** promotions « établissement » défavorables aux femmes chez les PU (4 femmes pour 10 hommes), de même que l'accès aux CRCT (2 femmes pour 6 hommes) ; seulement 37 % de femmes parmi les PU (taux de féminisation).	**BIATPSS :** entretien de carrière à 3 ans pour les agentes en CDD (titularisation) ; formation des chefs de service au suivi des femmes promouvables ; maintien du critère de parité dans les lignes directrices de gestion « promotions ». **Enseignants :** information individuelle de promouvabilité ; mentorat des femmes MCF vers l'HDR et le corps des PU ; données genrées communiquées aux comités de sélection et formation des membres aux biais de genre ; données genrées sur l'attribution des CRCT transmises au conseil académique restreint. **Tous :** suivi genré des candidatures et des promotions ; formation des encadrants et des jurys aux biais de genre.
3. Vie personnelle / vie professionnelle	**BIATPSS :** recul du temps partiel féminin (de 15,3 % à 10,3 %) ; télétravail généralisé (385 agents en 2023) mais à 71 % féminin. **Enseignants :** temps partiel marginal ; CRCT réservé au retour de congé maternité. **Tous :** dispositifs de parentalité existants, mais taux de recours non mesuré.	**BIATPSS :** enquête qualitative sur le recours au télétravail et au temps partiel ; groupe de réflexion sur le temps de travail (jours flottants, annualisation…). **Enseignants :** préservation de l'activité de recherche et d'enseignement au retour de congé parental ; piste des frais de garde dans les budgets de recherche. **Tous :** indicateurs genrés sur les congés familiaux et le temps partiel ; charte de la déconnexion ; entretiens avant et après congé ; guide « Parentalités » ; santé des femmes ; protocole « violences conjugales ».
4. Violences et discriminations	**Tous :** dispositif unique de signalement créé en 2024 ; forte surreprésentation des femmes parmi les signalants (22 femmes contre 13 hommes chez les agents en 2024) ; formations VSS en forte hausse (de 13 à 86 participants) ; partenariat avec Paris Aide aux Victimes et soutien psychologique (30 agents en 2025, dont 70 % de BIATPSS et 30 % d'enseignants).	**Tous :** suivi genré à chaque étape du signalement ; formation obligatoire des écoutants ; référents PSSM dans toutes les composantes d'ici 2028 ; baromètre social ; formation VSS obligatoire pour les nouveaux arrivants ; premier rendez-vous en moins de 7 jours ; consolidation du partenariat avec PAV par une convention annuelle renouvelée ; formation aux VSS des membres des sections disciplinaires et des enquêteurs administratifs.