

2025-2027

>> **Plan d'action pour
l'égalité professionnelle**
entre les femmes et les hommes

×

du Crous
de Nantes
Pays de la Loire



Préambule

En France, la fonction publique représente actuellement 20% des emplois. Bien que les trois versants de la fonction publique comptent aujourd'hui 62% de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels. La fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser de nouveaux droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, la parité, la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble. La mise en œuvre de ces plans d'action au sein de tous les établissements sous tutelle du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation permettra de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et d'améliorer la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ont été initiées par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018 et rendues obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation incombe ainsi notamment à l'Etat et ses établissements publics administratifs.

Le Crous de Nantes Pays de la Loire

Créé par la loi du 16 avril 1955, le Crous de Nantes Pays de la Loire est un établissement public national à caractère administratif, placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Le décret du 5 mars 1987 définit ses missions, son organisation, son fonctionnement et son régime financier.

En tant qu'acteur majeur de la politique en faveur de la vie étudiante, il a pour mission de contribuer à la réussite de tous les étudiants de l'académie, en leur assurant des conditions de vie satisfaisantes au cours de leurs études. La « vie étudiante » est une des missions regroupant les services et actions qui contribuent à la réussite des étudiants en favorisant leur bien être moral et physique, leur épanouissement personnel et intellectuel, leur prise d'initiative et leur affirmation comme citoyen, tout en renforçant leur sentiment d'appartenance à un établissement.

Le Crous intervient dans les domaines suivants : aides financières, logement, restauration, action sociale, culture et soutien aux initiatives étudiantes.

Au service de plus de 156 654 étudiants et des établissements d'enseignement supérieur de l'académie de Nantes, le Crous est présent dans les 6 agglomérations : Nantes, Angers, Le Mans, Laval, La Roche-sur-Yon et Saint-Nazaire.

Le Crous en 2024:

> 35 449 boursiers

> 4 292 236 repas servis dans 57 points de restauration (15 Restos U', 32 Cafets', 3 Crous'Trucks, 2 Crous(S)pace', 4 Tiers-lieux/ Corners café + 1 distributeur à pizzas)

> 8 997 logements universitaires (9 326 lits) dans 44 structures d'hébergement (Cité U' et Résidence U')

> 655 agents, personnels ouvriers, personnels administratifs, fonctionnaires, contractuels



I

Rapport de situation comparée

AXE

1

Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Conditions générales d'emploi

1 – Effectifs

Constat :

Fig. 1 :
Les effectifs du Crous de Nantes Pays de la Loire au 31 décembre 2024 sont constitués majoritairement de femmes.

Sur 646 agents du Crous de Nantes Pays de la Loire, 63,31% des effectifs sont des femmes contre 36,69% d'hommes.

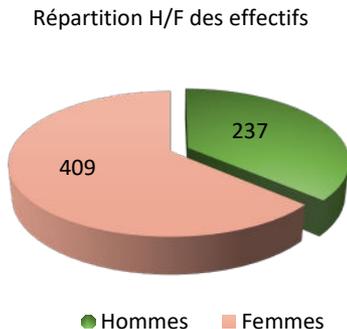


Fig.1

Fig. 2 :
Comparée à 2023, les femmes sont toujours les plus représentées en 2024.

On remarque un inversement de tendance concernant les personnels CDI 86. En 2023, on comptabilisait 17 hommes contre 15 femmes. En 2024, les hommes sont au nombre de 30 contre 35 femmes.

Fig.3 : L'écart n'est pas significatif entre les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein, sauf pour les personnels fonctionnaires et DAPOOUS féminin. Ceci s'explique par le recours au temps partiel.

Evolution des ratios F/H par typologie de personnel

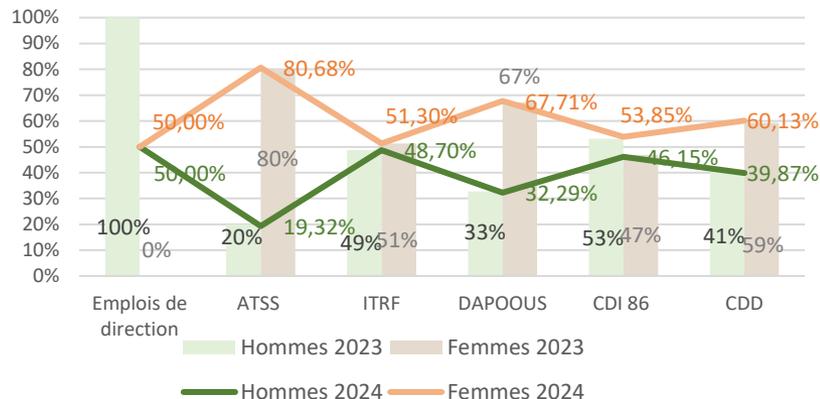
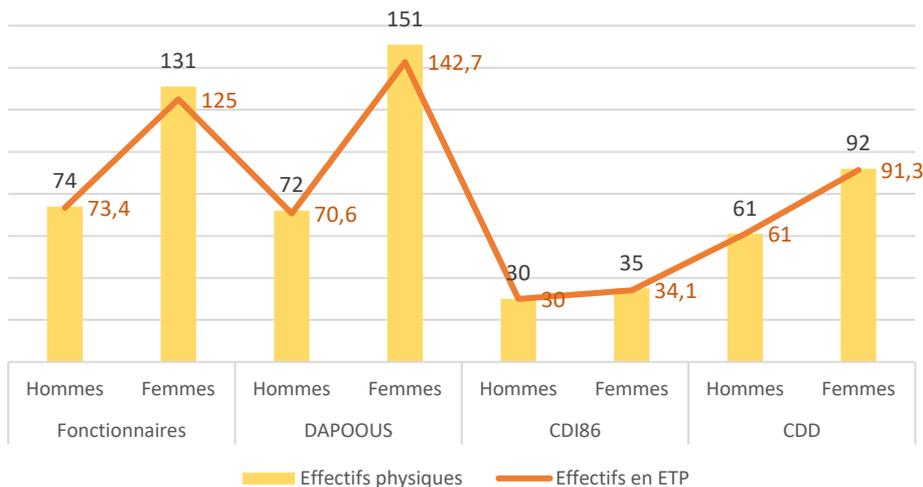


Fig.2

Effectifs physiques / ETP



☞ L'effectif physique représente le nombre de personnels travaillant au sein d'une structure quelle que soit la quotité de travail. L'équivalent temps plein (ETP) correspond à l'effectif physique pondéré de la quotité de travail de l'agent à un instant T.
Ex : une personne qui travaille à mi-temps compte pour 1 en effectif et 0,5 en ETP.

1 – Conditions générales d'emploi - Effectifs

Constat :

Fig. 1 :

Les femmes représentent 62,23% des effectifs de la restauration, 61,82% du secteur de l'hébergement et 69,52% des agents des services supports.

Fig. 2 :

Un déséquilibre est constaté dans la représentation F/H au sein de la catégorie A.

Les fonctions administratives (DUG, chefs de service) sont très largement occupées par des femmes.

Au sein de la catégorie B, l'étude des données fait ressortir les éléments suivants :

- Les fonctions ouvrières (chefs de cuisine, responsables approvisionnement,) et les fonctions techniques sont principalement occupées par des hommes
- Les fonctions administratives (DUGA) sont exclusivement occupées par des femmes.

La catégorie C est majoritairement composée de femmes tant dans la filière administrative que dans la filière ouvrière.

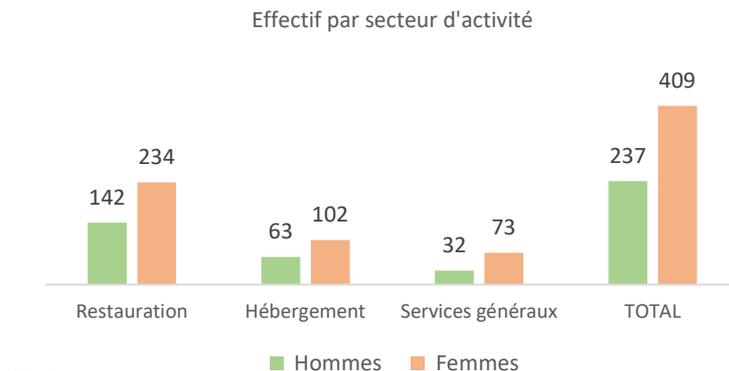


Fig.1

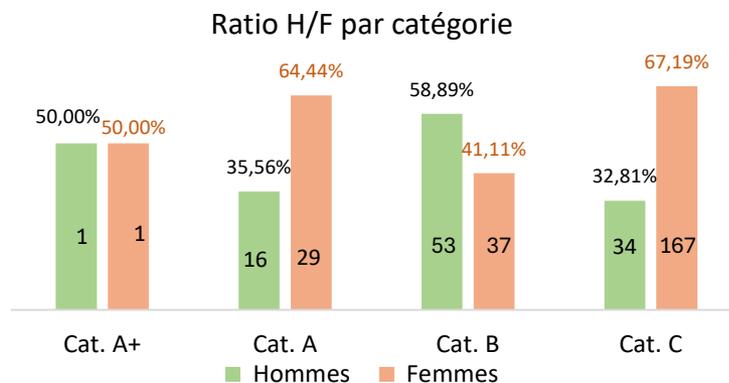


Fig.2

2 – Répartition des âges

L'âge moyen et l'âge médion sont des outils de mesure qui permettent de synthétiser la structure d'âge d'une population.
 L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.
 L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Constat :

Fig.1 :
 L'âge moyen du Crous de Nantes
 Pays de la Loire est de 46 ans. Il
 reste stable depuis 2 ans.

a. Moyennes d'âge des personnels

	2021	2022	2023	2024
Evolution de l'âge moyen	47	47	46	46

Fig.1

Moyenne d'âge des personnels

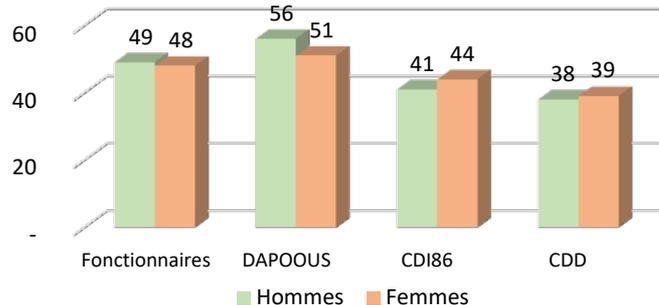


Fig.2

Fig.3 :
 L'âge moyen du personnel féminin
 est de 45 ans et celui du personnel
 masculin est de 46 ans,
 L'âge médian des femmes et des
 hommes est identique, soit 45 ans.

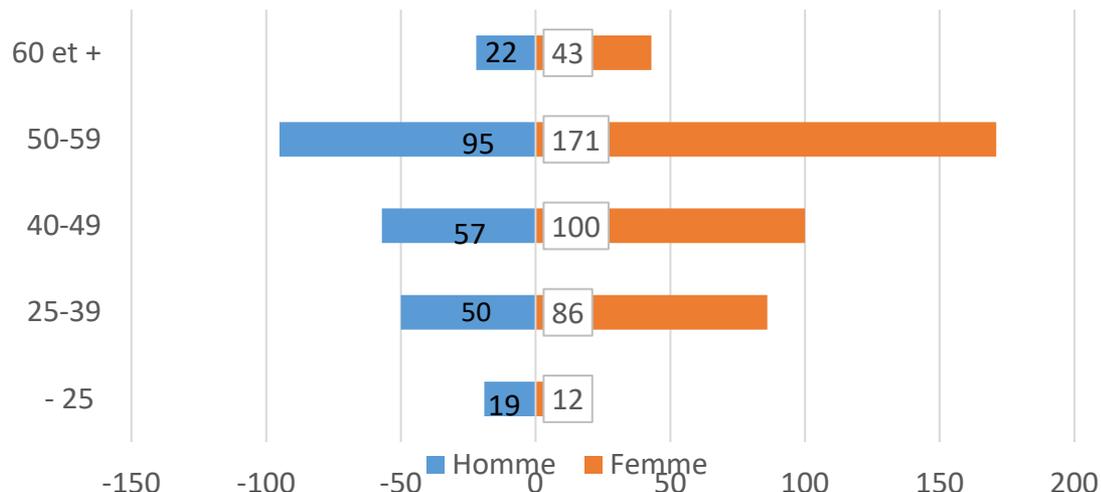


Fig.3

3 - Durée et organisation du travail

☞ Le temps de travail non complet ou incomplet est lié au poste. Il est différent de la notion de travail à temps partiel qui est mis en place à la demande de l'agent.

Fig.1

	Fonctionnaires		Personnels ouvriers		CDI 86		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Temps partiel	3	29	6	25		3	9	57
Temps incomplet				2				2

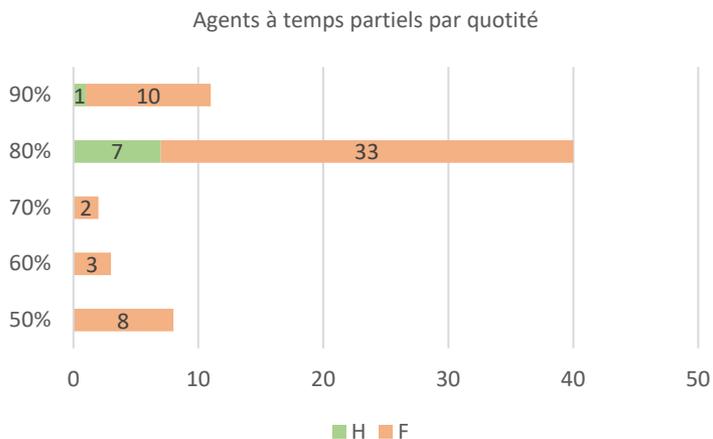
Constat :

Fig.1 : Les femmes bénéficient majoritairement des temps partiels. Les raisons des temps partiels étant le plus souvent l'équilibre entre la vie privée et professionnelle.

Fig.2 : Les personnels féminins de catégorie C ou d'échelles 3 à 5 sont les plus nombreux à exercer leurs missions à 80%.

8 hommes sont en temps partiel contre 56 femmes.

Fig.2



	Fonctionnaires		Personnels ouvriers		CDI 86		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
50%		1		6		1		8	8
60%		1		2				3	3
70%				1		1		2	2
80%	3	22	4	11			7	33	40
90%		5	2	5		1	1	10	11

4 - Télétravail

☞ *Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans le bureau habituellement occupé par l'agent, est effectué ailleurs de façon régulière. Le télétravail revêt un caractère volontaire. Conçu comme une mesure d'amélioration des conditions de travail, le télétravail est un choix individuel. Il ne peut être imposé à l'agent par l'administration.*

Les agents ont 3 possibilités de télétravailler

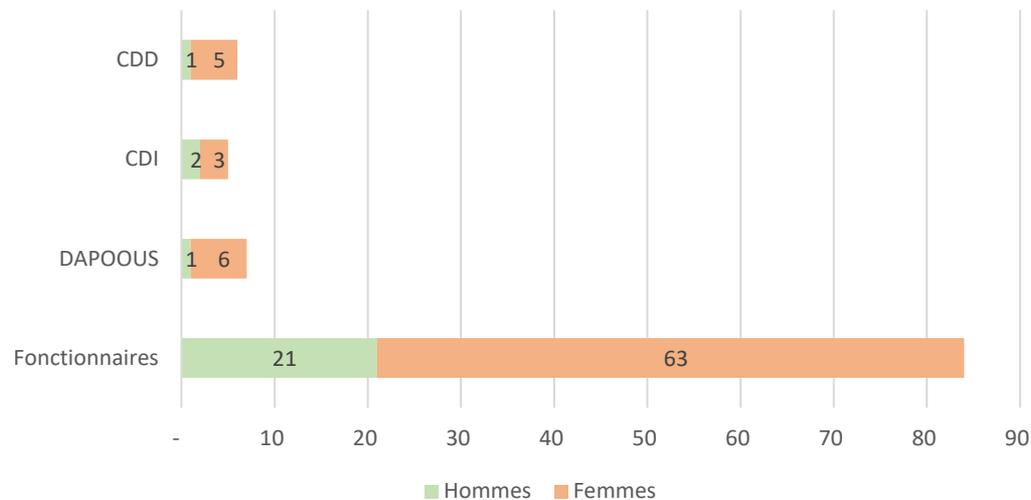
- journée fixe
- Forfait
- Cumul

Constat :

Sur 103 personnes ayant demandé le télétravail, plus de 74% sont des femmes.

Le majeure partie des 25 hommes télétravailleurs exercent leurs fonctions dans les services supports.

Agents exerçant en télétravail en 2024



5 – Modalités d'arrivée des agents entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024

Constat :

+ 56,82% des arrivées sont des arrivées d'agents féminins contre 43,18 % d'agents masculins.

A noter, que 72,72% des arrivées sont réalisées par voie de cdisation. Par rapport à l'effectif total, les hommes représentent 29,54% et les femmes 43,18%

	Concours externe		Concours Interne		Mutations d'un autre établissement		Détachement		Cdisations		Total des arrivées				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
Emplois de direction								1					1	1	
ATSS A					1	3							1	3	4
ATSS C		3											3		3
ITRF A							1							1	1
ITRF C			2					1					2	1	3
CDI 86										13	19	13	19	32	
Total		3	2		1	3	1	2	13	19	19	25	44		

6 – Modalités de départs des agents entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024

Constat :

8 hommes et 9 femmes sont partis en retraite en 2024 avec un âge moyen de 62 ans.

Les 2 licenciements à la suite d'une inaptitude physique totale concernent aussi bien un homme qu'une femme avec une moyenne d'âge 60 ans.

Un homme de 52 ans et une femme de + 60 ans sont décédés en 2024 .

7 femmes contre 1 homme ont bénéficié d'une mutation, d'un détachement hors du réseau des Crous.

1 femme a obtenu une mutation à la suite d'une réussite de concours.

Sur 5 démissions, 3 concernent des hommes.

	Départs en retraite		Licenciements à la suite d'une inaptitude physique totale		Décès		Mutations externes, détachements et MAD: hors du réseau		Départs suite à réussite à un concours ou promotion sur LA		Démissions		Total des départs			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Emplois de direction	1													1		1
A	1					1		2						1	3	4
B								1		1	1			1	2	3
C	2	1						1	4					3	5	8
PO CDI Echelle 3 à 5	3	8	1	1	1	1					2			7	10	17
PO CDI Echelle 6 à 8	1											1		1	1	2
Cdi 86												1			1	1
Total	8	9	1	1	1	2	1	7		1	3	2		15	22	37

Rémunérations

Indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Index égalité professionnelle : 85,125/100**
 - Score relatif à l'écart entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires : 23,75/25
 - Score relatif à l'écart entre les femmes et les hommes pour les contractuels : 45,375/55
 - Score relatif au nombre d'agents dans les dix plus hauts rémunérations 16/20

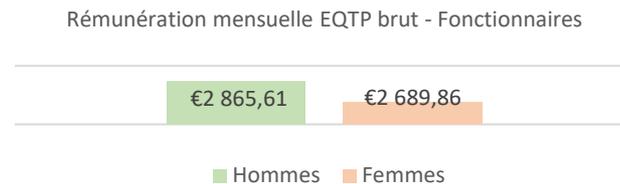
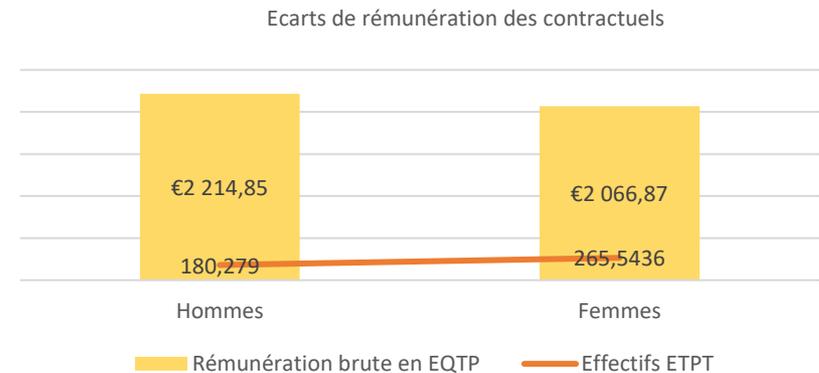
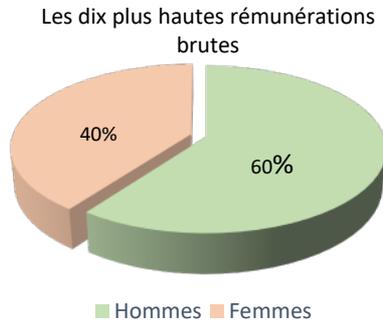
Constat :

Les dix plus hautes rémunérations brutes de l'établissement concernent principalement des fonctionnaires.

Les femmes contractuelles ont 147,99€ brut de moins que les hommes tout en étant 1,5 fois plus nombreuses.

Les femmes fonctionnaires ont un écart négatif 175,75€.

L'écart contractuel EQTP est de 6,7% soit quasi égal à l'écart fonctionnaires EQTP de 6,13% ce qui est signe d'une gestion équitable.



Formation professionnelle

1 – Formation professionnelle des agents

☞ *Nombre d'agents formés : Nombre d'agents qui ont suivi au moins une formation au cours de l'année. Un agent est comptabilisé une seule et unique fois, même dans l'hypothèse où il a suivi plusieurs stages de formation au cours de l'année.*

a. Agents formés

Constat :

Fig.1 : 59% des agents ayant au moins suivi une formation sont des femmes contre 41% d'hommes.

Fig. 2 : Les personnels ouvriers sont les plus nombreux à avoir suivi une formation, pour les différents statuts les femmes le sont majoritairement.

Fig. 3 : Quelque soit l'âge, les femmes sont plus formées que les hommes.

Dans leurs carrières, les agents se forment plus entre 45 et 54 ans.

Fig.1

Nombre d'agents ayant suivi au moins 1 formation

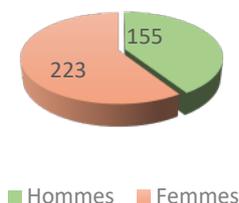


Fig.2

Nombre d'agents formés par statut

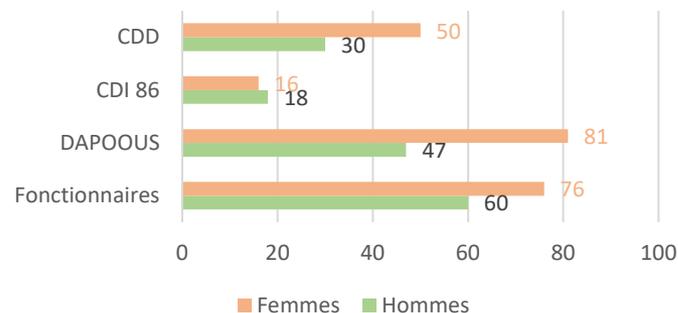
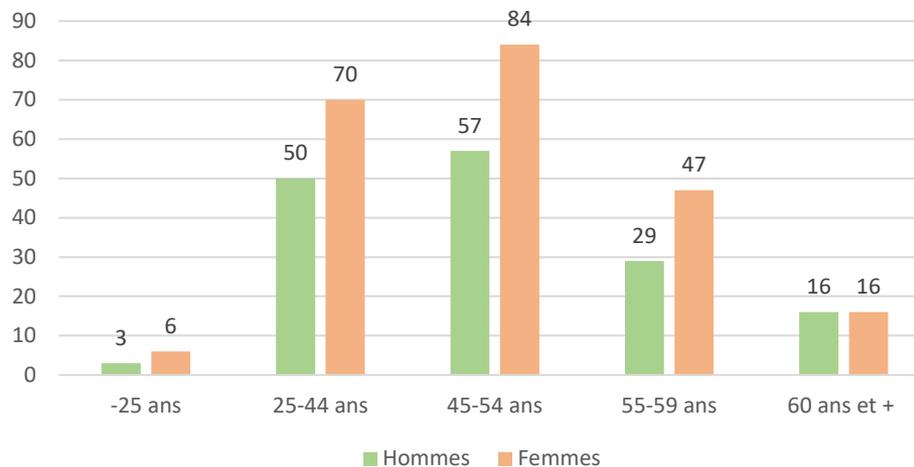


Fig.3

Nombre d'agents formés par âge



☞ *Nombre de stagiaires : Nombre de stagiaires qui ont suivi au moins une formation au cours de l'année.*

B. Participations

Fig.1

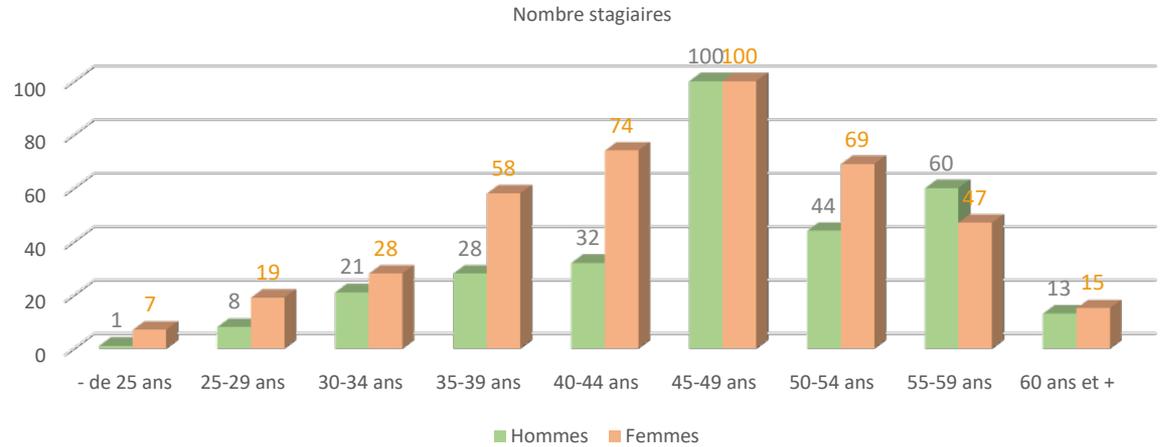
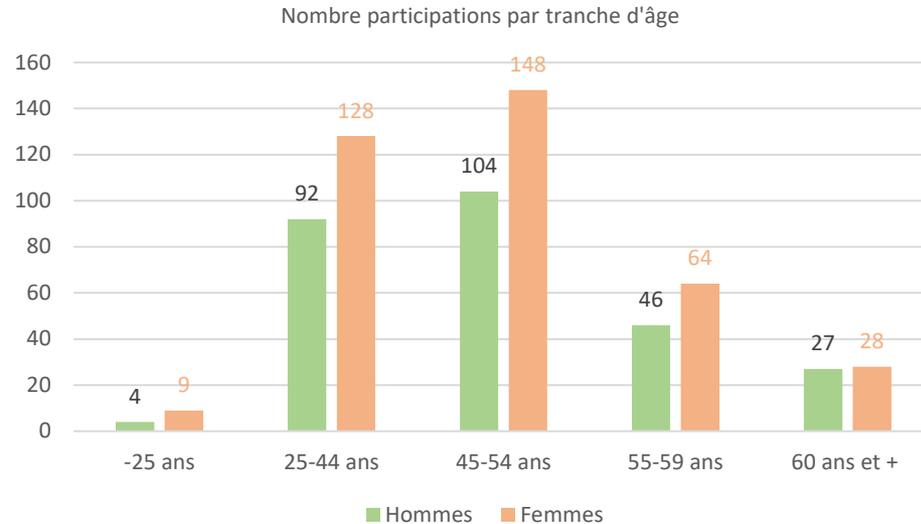


Fig.2



Les offres de formation sont portées à la connaissance de l'ensemble des personnes, via un plan régional pluriannuel afin que chacun ait accès aux possibilités de développement de compétences, d'évolution ou de reconversion professionnelle. L'ensemble des offres est également publié sur l'intranet.

2 – L'accompagnement en interne de la formation professionnelle

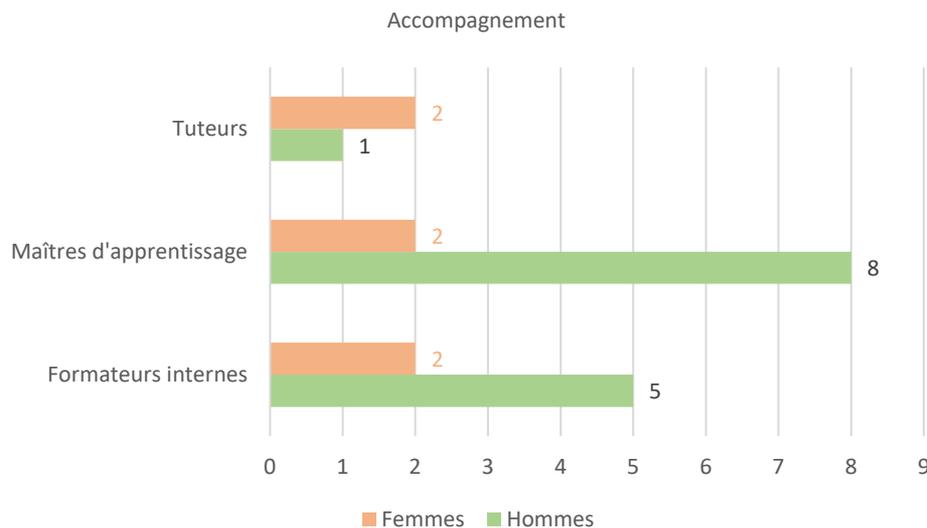
Constat :

En 2024, sur 7 formateurs internes, 5 sont des hommes (soit 71%).

Les tutorats sont assurés par 2 femmes et 1 homme pour 2 femmes tutorées et 1 homme.

Les maîtres d'apprentissage sont à 80% masculins ce qui s'explique principalement par le fait que les secteurs d'activités permettant l'apprentissage sont plutôt masculins,

Les apprentis sont représentés à 33,34% par des femmes contre 66,66% d'hommes.



AXE

2

**Garantie de l'égal accès
des femmes et des hommes
aux corps, cadres d'emplois,
grades et emplois
de la fonction publique**

Parité

1 - LES INSTANCES

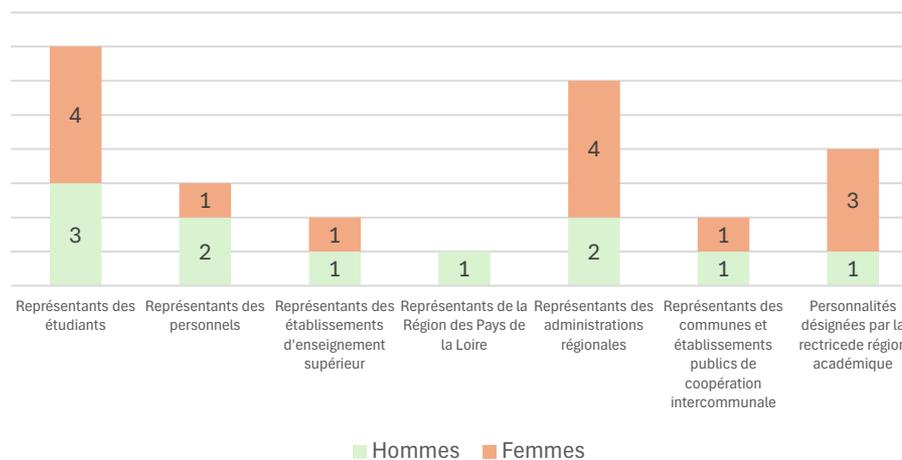
a. La Conseil d'Administration

☞ *Le Conseil d'administration constitue l'assemblée délibérante de l'établissement. Présidé par la Rectrice de la région académique de Nantes, Chancelière des universités, le conseil d'administration définit la politique générale de l'établissement.*

Constat :

Sur les 29 membres siégeant au conseil d'administration, 58,63% sont des femmes et 41,37% sont des hommes.

Composition du Conseil d'administration



B. Le Comité Social d'administration

☞ // composé de 8 représentants titulaires des personnels, de 8 représentants suppléants et de 2 représentants de l'administration est en charge de :

- Organisation et fonctionnement de l'établissement
- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- Évolutions technologiques et méthodes de travail de l'établissement et leur incidence sur les personnels
- Grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant
- Formation et développement des compétences et qualifications professionnelles
- Insertion professionnelle
- Égalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations.

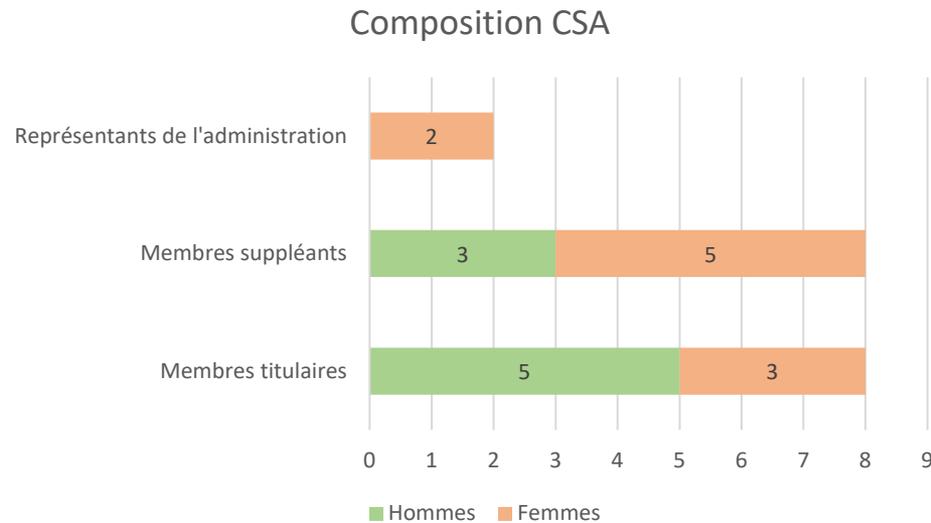
Constat :

Fig.1 : Sur les 18 membres composant le comité social d'administration, 10 sont des femmes et 8 des hommes.

Les membres de l'administration sont représentés par 2 femmes, la Directrice générale et la Directrice des Ressources Humaines.

Lorsque tous les membres titulaires sont présents, la parité est constatée.

Fig.1



C. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

☞ La F3SCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure et à l'amélioration des conditions de travail

Cette instance est notamment consultée avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, par exemple :

avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;

avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;

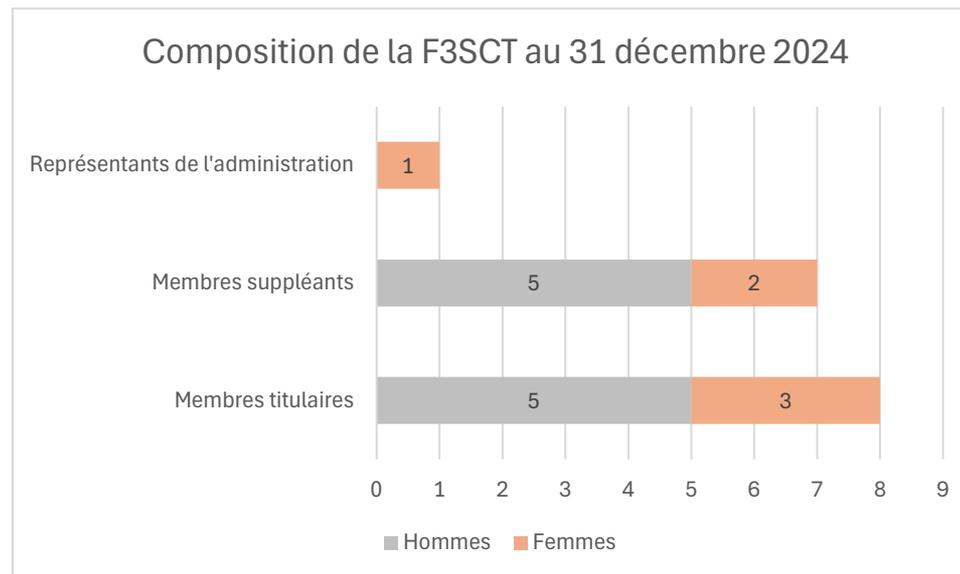
sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Constat :

La F3SCT comprend des représentants désignés par les organisations. En outre, les acteurs de la santé et de la sécurité au travail (médecin de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et/ou conseiller de prévention) sont associés aux réunions pour y apporter leur expertise, sans voix délibérative. Par ailleurs, la Directrice générale du Crous, présidente, peut être assistée par toute personne de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et particulièrement concernée par les questions examinées.

Sur les 16 membres de la F3SCT, 62,5% sont des hommes et 37,5% sont des femmes.

3 femmes sont titulaires contre 6 hommes titulaires.



2 – Parité jury et présidence de concours et examens DAPOOUS

Le Crous de Nantes Pays de la Loire veille à la stricte application des dispositions réglementaires relatives à :

- L'alternance hommes/femmes de la présidence des jurys
- La mixité hommes/femmes dans les jurys sur la base suivante : le jury doit comprendre une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (les suppléants sont comptabilisés dans le calcul des proportions).

	Jury de concours de droit commun 2 concours ITRF organisés en 2024				Commission examens professionnels et liste d'aptitude DAPOOUS			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Présidence	1	50%	1	50%	0		1	100%
Nombre de membres	4	44,45%	5	55,55%	2	66,66%	1	33,33%
TOTAL	5	45,45%	6	54,55%	2	50%	2	50%

AXE

3

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

1 – Suivi des agents par l’assistante sociale des personnels

Constat :

En 2024, sur 135 entretiens, 71,85% concernent des femmes, 28,14% des hommes,

❖ Sur le champ financier, les demandes d’aides (don ou prêt) concernent :

- 6 hommes pour 5 femmes vivant seuls (célibataire, séparé, divorcé, veuf) et sans enfant,
- 2 hommes seuls avec enfants pour 12 femmes seules avec enfants
- 1 femmes en couple sans enfant
- 8 hommes en couple avec enfants pour 2 femmes en couple avec enfant.

❖ Sur le champ Santé, les interventions sont majoritairement au profit des femmes

❖ 9 accompagnements à la recherche active de logement ont été réalisés : 4 hommes contre 5 femmes. Ces recherches font suite souvent à des séparations.

❖ 6 hommes et 19 femmes ont été accompagnés pour la constitution de dossiers de demande de retraite.

☞ *L’assistante sociale des personnels est à la disposition de l’ensemble des personnels afin de le conseiller sur leurs droits sociaux aux plans personnel et professionnel concernant des difficultés financières, familiales, logement, santé, handicap, travail, retraite... et de les accompagner dans leurs démarches.
Elle reçoit sur rendez-vous et se déplace dans les structures du Crous sur l’ensemble des départements, au domicile ou en milieu hospitalier pour y rencontrer les agents en arrêt de maladie.*

Champ d’intervention	Homme	Femme
Financier	10	23
Santé	9	26
Social	9	24
Logement	4	5
Retraite	6	19

Demandes d’aides (don ou prêt)	Homme	Femme
Vivant seul (célibataire, séparé, divorcé, veuf) sans enfant	6	5
En couple sans enfant		1
En couple avec enfants	8	2
Seul avec enfants	2	12

AXE

4

La lutte contre les discriminations

Cellule de veille et de prévention en faveur des agents

La cellule a pour rôle :

- Le traitement des signalements :
 - ❖ Violences sexistes et sexuelles, physiques ou morales, discriminations
- La prévention des risques psychosociaux (RPS) :
 - ❖ Maintenir des conditions et une qualité de vie au travail satisfaisantes

Elle est composée de 3 membres permanents dont 2 femmes, une invitée permanente et des invités non permanents (experts ponctuels selon les situations (médecin, psychologue du travail, directeur d'unité de gestion).



II

Plan égalité professionnelle

Plan d'actions

Axe	Actions	Objectifs	Indicateurs de suivi
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Mesurer les écarts de rémunération	Déterminer les leviers d'action futurs	Résultats chiffrés issus de l'index égalité
	Définir un accompagnement des parcours professionnels et un égal accès aux responsabilités professionnelles des femmes	Renforcer la communication sur les étapes du parcours professionnel (préparation aux concours, recrutements, formations, promotions, mutations)	Rapport social unique formation
	Engager une réflexion sur les raisons qui limitent les promotions et les avancements des femmes. Etablir des tableaux de suivi Informer sur les modalités de promotion	Analyser les promotions	Présentation annuelle au CSA des données sexuées concernant les avancements de grade et les promotions
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique	Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation / information en tenant compte des réalités rencontrées	Lutter contre les stéréotypes	Rapport social unique formation
	Actualiser le vademecum RH et accompagner son appropriation	Informer un maximum d'agents	
	Rechercher la parité dans les instances, jurys et commissions de recrutement		Tableau de suivi des compositions
	Informer les agents sur les dispositifs d'accompagnement au parcours professionnel		Nombre de rendez-vous
	Rédiger une charte de la formation : Eviter les formations pendant les vacances scolaires, privilégier la proximité, poursuivre le développement des formations en ligne	Assurer l'égal accès à la formation	

Plan d'actions

Axe	Actions	Objectifs	Indicateurs de suivi
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Rédiger une charte sur le droit à la déconnexion : flexibilité des horaires, adaptation des créneaux de réunions, d'envoi de mails...	Permettre aux personnels de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnelles	Proportion des réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée Délai moyen de planification des réunions Nombre de réunions en visio-conférence
	Poursuivre la mise en œuvre de don de jours	Assurer une bonne communication Rappeler les fondamentaux applicables à tous agents exerçant dans la fonction publique	
	Signature d'une charte de déontologie	Favoriser le bien-être des agents	Nombre de chartes signées
	Actualisation du guide de l'action sociale	mieux appréhender les besoins de l'agent et de l'adéquation entre me poste et les compétences pour un	Nombre de dossiers traités
	Accompagner la réadaptation au poste de travail au retour d'un congé lié à la parentalité : rédaction fiche d'entretien	Mieux connaître, prévenir et traiter les harcèlements, les violences sexuelles, et les agissements sexistes	
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	Former, sensibiliser l'ensemble des personnels	Permettre un signalement rapide	Rapport social unique formation
	Créer un formulaire de signalement en ligne	Rendre plus visible la cellule	Présentation du nombre de saisine en F3SCT
	Faire évoluer la cellule	Informé sur les différentes actualités et manifestations	
	Développer une stratégie de communication sur les dates clés (25 novembre : journée internationale de la lutte contre les violences, 8 mars : journée de la femme, 17 mai : journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie)	Informé sur les différentes actualités et les évolutions réglementaires	Nombre de vues
	Enrichir la page intranet dédiée à l'égalité	Sensibiliser un grand nombre d'agents	Nombre d'expositions accueillies
	Accueillir des expositions		