

Monsieur le Président

**Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la
Recherche et de l'Innovation**

Madame la Ministre

Département des stratégies de ressources humaines, de la parité
et de la lutte contre les discriminations

A l'attention de Madame Sarah Pouyaud

Tours, le 22/03/2021

Réf. : 03/2021

Objet : Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024
Affaire suivie par Christine Inchauspé – responsable administrative Mission égalité

Madame la Ministre,

Je vous prie de trouver ci-dessous le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Tours pour les années 2021 à 2024.

Conçu à partir des échanges organisés avec les partenaires de l'université (personnels enseignants, administratifs et techniques, organisations syndicales et monde associatif) mais aussi à partir des données objectives qui ont révélé le chemin à parcourir, ce plan a pour vocation de guider la politique et les actions de notre établissement vers l'égalité professionnelle entre tous ses membres.

Soucieux de conduire ces mesures de manière collective, des évaluations seront menées régulièrement afin de mesurer les efforts et les améliorations accomplis.

Je vous prie de croire, Madame la Ministre, en la volonté collective de notre établissement à mener à bien ces mesures et actions, et vous prie de croire en l'expression de mes salutations respectueuses.

Arnaud Giacometti
Le Président de l'université

A. Giacometti



Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024

Ce plan a été élaboré par la Mission Égalité de l'université de Tours.

La Mission Égalité remercie les services de l'université de Tours et les personnels qui ont apporté leur concours à l'élaboration de ce plan :

- Direction des Ressources Humaines et plus particulièrement le Service des Études et du Pilotage et le Service du Recrutement, de la Formation et de la Gestion des Compétences
- référent Égalité
- médecin du travail
- médecin de santé publique et le Service de Santé Universitaire
- assistant social
- psychologue du travail
- organisations syndicales (CGT, FO, FSU, SGEN-CFDT, SNPTES, Sup'Recherche UNSA)

ainsi que les associations et personnalités extérieures sollicitées et rencontrées :

- la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes
- France Victimes 37
- le Planning Familial
- le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)
- l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)
- Stop aux Violences Sexuelles
- le Centre LGBTI de Touraine

Engagée depuis longtemps en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'université de Tours, après avoir fait le constat de la persistance des inégalités, s'inscrit dans une démarche volontariste pour instaurer une culture de l'égalité au sein de la communauté universitaire et mener une politique de réduction des inégalités.

Cette politique est confiée à la vice-présidence « Conditions de travail, relations humaines et sociales, handicap et lutte contre les discriminations » qui assure la coordination des travaux de la Mission Égalité, elle-même désormais dotée d'un poste de responsable administratif à temps plein. Parce qu'elle touche à des champs variés de la vie universitaire, cette politique repose sur des collaborations nombreuses avec d'autres vices-présidences (« Santé, handicap et accompagnement sociale des étudiant·e·s » ; « Vie de campus et culture » ; « Formation et vie universitaire » ; « Recherche »).



Résultat d'échanges nombreux à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, ce plan a été soumis à l'avis du Comité Technique (CT) le 30 mars 2021, avant d'être présenté au Conseil d'Administration (CA) du 12 avril 2021. Il s'inscrit également en cohérence avec les orientations définies par le plan d'action conjoint du Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports et du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Le calendrier de suivi présenté dans l'annexe 3 permettra d'accompagner la mise en œuvre des mesures proposées, de les corriger éventuellement et de faire émerger de nouvelles propositions. Chaque année, un bilan des actions conduites sera présenté au CT et au CA de l'université.

Pour répondre aux objectifs d'égalité professionnelle et favoriser la culture de l'égalité qu'il veut promouvoir, ce plan sera largement communiqué aux personnels de l'établissement. Il leur sera adressé par un courriel ; il sera publié sur la page « Mission Égalité » du site internet de l'université et sur son intranet. Pour informer les personnels de la mise en œuvre des actions prévues par le plan d'égalité professionnelle, la Mission Égalité sera mobilisée et produira régulièrement une Lettre d'Information adressée par la voie électronique à la communauté. Les Correspondant·e·s Égalité (action 3) joueront un rôle essentiel à la fois dans la diffusion du plan auprès des collègues et dans la collecte de données recueillies au plus près des collectifs de travail. Leur réunion bi-annuelle assurera également le suivi des actions.

Une communication extérieure sera aussi mise en œuvre : membre du Réseau Égalite 37 et de la Conférence Permanente Égalité Diversité, l'université de Tours jouera un rôle fédérateur et valorisera, auprès de ses partenaires, ses choix politiques en faveur de l'égalité.

BIBLIOGRAPHIE SCIENTIFIQUE INDICATIVE

BACKOUCHE Isabelle – GODECHOT Olivier – NAUDIER Delphine, « Un plafond à caissons. Les femmes à l'EHESS », *Sociologie du travail*, 51/2, 2009, p. 253-274.

BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, et al., *Le Sexe du travail*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 1984.

CACOUAULT-BITAUD Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, 5/1, 2001, p. 91-115.

DELZANGLES Béatrice, « Les 'missions égalité entre les hommes et les femmes' dans les universités : quelles évolutions depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013 ? », *La Revue des Droits de l'Homme*, 12, 2017.

<https://doi.org/10.4000/revdh.3258>

FASSA Farina – KRADOLFER Sabine (dir.), *Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières*, Zurich, éditions Seismo, 2010.

MEDA Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2002.

SINGLY François de (éd.), *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007.

—, « L'enfant comme obstacle à l'égalité professionnelle », in MARUANI Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, 2013, p. 80-88.



WAJCMAN Judy, « Le genre au travail », *in* LAUFER Jacqueline – MARRY Catherine – MARUANI Margaret (dir.), *Le Travail du genre : les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, 2003, p. 151-162.

RAPPORTS

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), *Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sien de l'enseignement supérieur et la recherche en France – Rapport final – État des lieux et recommandations*, mai 2018.

—, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2021.

Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports – Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023*, 2021.

Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes, *Premier état des lieux du sexisme en France*, Rapport n° 2018-01-07 STER 038, publié le 17 juin 2019.

—, *Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France*, Rapport n° 2020-02-25 STER 42, publié le 2 mars 2020.

—, *L'égalité entre les femmes et les hommes : un impensé du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche ?*, publié le 15 septembre 2020.

Institut National d'Études Démographiques (INED), *Violences et Rapports de genres (Virage), Violences au cours des douze derniers mois*, novembre 2020.

Ministère de l'Action et des Comptes publics ; Direction générale de l'administration et de la fonction publique, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, Paris, Ministère de l'Action et des Comptes publics, 2019.

Direction des Ressources Humaines de l'université de Tours, *Bilan social 2020*, publication en ligne sur l'intranet de l'université.

CADRE REGLEMENTAIRE

- Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025489865/>

- Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027735009/>

- Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029330832/>



- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032433852?r=RihdUynhKX>
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>
- Loi n° 1029-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>
- Circulaire NOR ESRS2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection (MESRI – BO n° 27 du 2 juillet 2020)
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1



1° Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Constat : dans la Fonction Publique, les traitements à corps, grade et échelon identiques sont équitables, mais la structure sexuée de l'emploi produit de nombreuses inégalités. Le temps partiel, la sous-représentation des femmes dans les grades et les échelons les plus élevés et la spécialisation sexuée des personnels produisent des écarts de rémunération. Ainsi, à l'université de Tours, le salaire net mensuel (moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois) est de 1 966,26 € pour l'ensemble des personnels. Il est de 1 791,82 € pour les femmes et de 2 174,18 € pour les hommes.

Objectif : mieux évaluer les écarts de rémunération grâce à une cartographie fine de l'emploi salarié à l'université et conduire, sur cette base, une politique de réduction de ces disparités.

Action 1 : mieux **connaître** la situation sexuée de l'emploi salarié en enrichissant le **bilan social sexué** annuel de l'université par l'ajout d'un certain nombre de données (voir **Annexe 1**) et **objectiver** la situation en introduisant **deux nouveaux indices** : l'indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (CGI) et l'indice d'avantage masculin (IAM) qui témoignent des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée (voir **Annexe 2**). Intégrer ces données dans le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes du **Rapport Social Unique** (RSU), obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2021.

Action 2 : réduire les écarts qui touchent le **régime indemnitaire** des personnels femmes et hommes. En particulier : transmettre au Conseil Académique (CAC) qui statue sur la distribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) la répartition sexuée des candidat-e-s et inciter les élu-e-s à attribuer la PEDR dans le respect de la représentation des hommes et des femmes parmi les candidat-e-s, voire à corriger certaines inégalités ; réfléchir à une possible évolution du régime indemnitaire des catégories C des BIATSS qui sont majoritairement des femmes.

Action 3 : établir des « **correspondant-e-s Égalité** » dans toutes les composantes de l'université. Rédiger une fiche de mission qui précise leur rôle, les instruire de leur fonction de d'alerte et d'agents de terrain, organiser des réunions (à un rythme biannuel) du réseau de correspondants. Ces réunions permettront le **suivi** et l'**évaluation** du présent plan.

Indicateurs : réunions des correspondant-e-s Égalité ; Rapport Social Unique.

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Constat : à l'université de Tours (voir annexe 2), l'indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (CGI) est de 1,33 hors secteur Santé. Il y a un plafond de verre (c'est-à-dire des freins dans la progression de carrière par rapport à l'autre sexe) dès lors que l'indice est supérieur à 1. Ce plafond pèse plus encore en Santé : l'indice atteint 1,9. L'indice d'avantage masculin (IAM) est de 1,4 hors secteur Santé et de 1,39 en Santé : il indique que la proportion relative d'homme occupant des postes aux plus hautes fonctions est supérieure à celle des femmes.

Objectif : lutter contre les discriminations et introduire, dans les pratiques de recrutements, de mobilités et de promotions, une culture de l'égalité, de la mixité et de la parité.

Action 4 : dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, rédiger des **Lignes Directrices Générales** qui témoignent de la politique de l'établissement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et traduire cette politique également dans les Lignes Directrices relatives aux



promotions et à la valorisation des parcours professionnels. En particulier : veiller à ce que les promotions reflètent la répartition sexuée des personnels promouvables, par l'établissement de statistiques (par corps et par filières) au moment de la réunion des instances compétentes ; accompagner les personnels titulaires et contractuels dans les campagnes de promotions ; sensibiliser particulièrement les femmes pour éviter les formes d'auto-censure.

Action 5 : promouvoir le **Curriculum Vitae sans photographie**. Dans le processus de recrutement, le CV joue un rôle important, mais n'est pas exempt de biais. Le CV sans photographie permet d'éviter les stéréotypes et les préjugés de genre et de lutter contre les pratiques discriminatoires associés à l'appartenance de genre. Plus généralement, il prévient (dans la phase initiale du recrutement) toutes les discriminations liées à l'apparence physique.

Action 6 : veillez à la rédaction inclusive des offres d'emploi et mettre aux normes inclusives les différents actes de gestion dans le domaine des ressources humaines.

Action 7 : mettre en œuvre la circulaire du 18 juin 2020 en fournissant aux présidentes et présidents et aux membres des **comités de sélection**, avant les opérations de recrutement : les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ; les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement ; l'historique (5 ans) des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concernés ; les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir. Inciter les présidentes et présidents des comités de sélection à transmettre aux services des Ressources Humaines les données sexuées relatives aux dossiers auditionnés.

Action 8 : rédiger un **vade-mecum du recrutement sans discrimination**, sur la base de la circulaire du 18 juin 2020 et en y associant des recommandations qui permettent de prévenir d'autres formes de discrimination.

Action 9 : mobiliser les Écoles Doctorales de l'université de Tours autour de la production d'indicateurs sexués concernant les **doctorant·e·s** ; encourager une politique d'égalité dans le **recrutement des contrats doctoraux**.

Indicateurs : rédaction des différents textes qui encadrent les pratiques de recrutement et de promotion.

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Constat : à l'université, comme dans d'autres lieux de travail, on observe un dilatement de la sphère professionnelle qui déborde sur la sphère privée. Les contraintes et injonctions (pas toujours explicites) comme le souci de bien faire son travail complique la bonne entente entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectif : éviter que l'activité professionnelle n'empiète sur la vie personnelle des agent·e·s et permettre un développement harmonieux de ces deux aspects. Dans ce cadre, veiller toutefois à ne pas limiter la politique d'égalité à une politique familiale : les études ont montré que le plafond de verre pèse aussi sur les femmes sans enfant.

Action 10 : favoriser les **organisations du travail** qui permettent la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. En particulier : accorder prioritairement le bénéfice du télétravail aux femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de la grossesse ; ne pas placer de conseils ou de réunions importantes pendant les vacances scolaires pour ne pas pénaliser et ne pas contraindre les parents de jeunes enfants ; veiller au respect des congés maternité (par exemple à propos de la déconnexion numérique) ; faciliter la



prise de congés familiaux et la reprise à l'issue de ces congés (don de jours de congés pour venir en aide aux parents d'un enfant gravement malade ou aidant une personne en situation de handicap) ; veiller à la mise en œuvre de la note du 31 janvier 2017 sur le décret n° 2014-997 (conditions d'attribution et d'exercice des Congés pour Recherches ou Conversion Thématique accordés aux enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses) pour les personnes en retour de congés de maternité ou de congés parental ; plus généralement, éviter que le travail ne déborde sur la vie personnelle des agents (droit à la déconnexion, sanctuarisation – par le rappel des règles – des soirées, week-end et congés, etc.).

Action 11 : encourager les formes d'engagement des **hommes** dans la **parentalité** et soutenir la **coparentalité**. En particulier : diffuser une information sur les congés de paternité, tous les ans, à date fixe ; rédiger un livret de la parentalité à destination des agents (récapitulatif des droits, des aides, etc.).

Action 12 : organiser une formation, intégrée dans le **Plan de Formation** de l'établissement, à destination des personnels afin qu'ils disposent des outils nécessaires pour leur action quotidienne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Action 13 : promouvoir une **politique sociale** volontariste qui ne sera pas exclusivement réservée aux femmes, mais qui leur bénéficiera parce qu'elle soutiendra les personnels les plus touchés par les inégalités. En particulier : développer les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU), et donner une priorité aux questions liées à la famille (garde d'enfants) et au logement qui prennent de plus en plus d'importance dans les demandes formulées par les personnels. L'université entreprendra ainsi une réflexion sur les aides qu'elle peut apporter à ses personnels, par exemple lorsqu'ils sont contraints de déménager suite à une séparation ou à des violences intra-familiales.

Indicateurs : signature de conventions avec les associations engagées dans la lutte pour les droits des femmes ; bilan de la politique sociale.

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Constat : l'université n'est pas épargnée à la fois par le sexisme ordinaire et par les violences sexuelles ou sexistes. Elles disposent déjà de procédures et de protocoles pour y répondre, mais s'engage désormais à traiter spécifiquement ces faits.

Objectif : promouvoir la culture de l'égalité, favoriser les principes d'égalité et de non-discrimination dans les relations de travail quotidiennes, identifier les stéréotypes conscients et inconscients pour mieux les déconstruire, prévenir et faire cesser tous les actes sexistes.

Action 14 : organiser régulièrement des **manifestations** et **événements** autour des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, de genres, de parité, de sexisme pour occuper l'espace public universitaire et développer une culture de l'égalité et de non-discrimination ; rendre visibles les **activités d'enseignement et de recherche** sur ces questions et inciter les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à s'organiser en réseau et à diffuser leurs recherches (soutien de la mission Égalité à des colloques ou séminaires).

Action 15 : **informer** les étudiant-e-s et les personnels des textes réglementaires sur les **violences sexuelles et sexistes**. En particulier : réaliser et diffuser un dépliant à destination des étudiant-e-s et des personnels qui définit les violences sexuelles et sexistes, indique les procédures d'alerte à suivre, rassemble toutes les ressources utiles en matière de violences sexuelles et sexistes ; nourrir le site web de la Mission Égalité par des ressources numériques sur ces violences (vidéos sur le consentement, liens vers des associations, etc.).



Action 16 : intégrer un module de **sensibilisation** à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le plan de **formation** de l'établissement.

Action 17 : étendre aux personnels de l'établissement la possibilité (déjà accordée aux étudiant·e·s) de voir mieux prises en compte les questions de **civilité** et de **prénom d'usage**.

Action 18 : créer une **cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes**. Un groupe de travail sera chargé d'élaborer cet outil et présentera ses conclusions avant la fin de l'année 2021. Cette cellule, pluridisciplinaire, assumera ses missions dans le respect des règles de confidentialité, neutralité et impartialité. Ses membres seront formés spécifiquement aux questions qu'ils devront traiter.

Indicateurs : bilans annuels de la cellule d'écoute ; programme culturel et scientifique ; plan de formation ; production de matériel sur les violences sexistes et sexuelles.



Annexe 1 : complément statistique au bilan social 2020

1. Rémunération nette mensuelle pour un mois donné en effectifs et en ETP

En effectifs : Base de travail : salaires nets décembre 2019, source KX 2019

⇒ Rémunérations nettes mensuelles de décembre 2019 rapportés aux effectifs payés en décembre 2019

Salaire net mensuel décembre 2019 : 2126,90€
Salaire net mensuel décembre 2019 Femmes : 1923,32€
Salaire net mensuel décembre 2019 Hommes : 2384,67€

En ETP : Base de travail : salaires nets décembre 2019, source KX 2019

⇒ Rémunérations nettes mensuelles de décembre 2019 rapportés aux ETPs payés en décembre 2019

Salaire net mensuel décembre 2019 : 2461,53€
Salaire net mensuel décembre 2019 Femmes : 2278,83€
Salaire net mensuel décembre 2019 Hommes : 2681,05€

2. Rémunération nette moyenne mensuelle de tous les personnels et par sexe

Base de travail : salaires nets 2019, source KX 2019

⇒ Moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois

Salaire net mensuel 2019 : 1966,26€
Salaire net mensuel 2019 Femmes : 1791,82€
Salaire net mensuel Hommes : 2174,18€



Attention, l'ensemble des salaires est pris en considération, en comptant toutes les primes, les temps partiels et incomplet, les décomptes de rappel etc...

Ainsi, le salaire moyen est à considérer prudemment, puisqu'il prend en compte des petits salaires de rappel de quelques euros mais également des salaires sur lesquels peuvent avoir été versées des primes exceptionnelles (ex : brevet d'invention ...)

3. Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par sexe

Base de travail : salaires nets 2019, source KX 2019

⇒ Moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois

⇒ Population concernée : BIATSS titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1 995.13	2 155.72	2 144.55
Catégorie B	1 612.34	1 808.34	1 673.96
Catégorie C	1 380.48	1 449.16	1 397.12
(vide)	442.54	500.56	513.84
Total	1 387.16	1 382.07	1 385.27

Nb : la ligne vide correspond aux agents sans catégorie statutaire : vacataires, contractuels étudiants et apprentis.



Attention, ces chiffres sont à manipuler avec précaution, car il y a des différences d'effectifs entre les groupes considérés qui engendrent un biais statistique. Ce biais (Paradoxe de Simpson) explique pourquoi les salaires sont plus élevés pour les hommes à l'intérieur de chaque catégorie, mais paradoxalement sont inférieurs pour les hommes quand on prend en compte la population totale toutes catégories confondues.

4. Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par catégorie et par sexe



Base de travail : salaires nets 2019, source KX 2019

⇒ Moyenne de l'année 2019 rapportée à un mois

⇒ Population concernée : BIATSS titulaires et contractuels

		Femmes	Hommes	Total
Contractuel.le.s	Cat A	1 575.30	1 708.72	1 632.26
	Cat B	1 010.34	1 323.76	1 101.86
	Cat C	1 129.10	1 164.33	1 136.52
	(vide)	442.54	500.56	472.36
Titulaires	Cat A	2 650.04	2 850.07	2 735.65
	Cat B	1 884.52	1 996.79	1 920.90
	Cat C	1 532.06	1 594.15	1 546.97
Moyenne globale		1 387.16	1 382.07	1 385.27

Nb : la ligne vide correspond aux agents sans catégorie statutaire : vacataires, contractuels étudiants et apprentis.

 Attention, ces chiffres sont à manipuler avec précaution, car il y a des différences d'effectifs entre les groupes considérés qui engendrent un biais statistique. Ce biais (Paradoxe de Simpson) explique pourquoi les salaires sont plus élevés pour les hommes à l'intérieur de chaque catégorie, mais paradoxalement sont inférieurs pour les hommes quand on prend en compte la population totale toutes catégories confondues.

5. Contractuel-le-s BIATSS en fonction du sexe et de la catégorie

Base de travail : agents présents au 31/12/2019

Source BO/Siham - Bilan Social 2019

Population : BIATSS contractuels hors apprentis et contractuels étudiants

	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Total d'agents
Catégorie A	56	44	275
Catégorie B	61	39	59
Catégorie C	81	19	170
non renseigné	37	63	35
Total d'agents	340	199	539

6. Fonctionnaires BIATSS en fonction du sexe et de la catégorie

Base de travail : agents présents au 31/12/2019

Source BO/Siham - Bilan Social 2019

Population : BIATSS titulaires

	Femmes (en %)	Hommes (en %)	Total d'agents
Catégorie A	57	43	182
Catégorie B	67	33	172
Catégorie C	75	25	315
Total d'agents	456	213	669



7. Part des femmes dans les temps partiels

Base de travail : agents présents au 31/12/2019

Source BO/Siham - Bilan Social 2019

Population : EC, BIATSS titulaires et contractuels hors apprentis et contractuels étudiants

	BIATSS à temps partiel %	EC à temps partiel %	Population globale à temps partiel %
Femmes	88	52	80
Hommes	12	48	20

7.1. Zoom sur les BIATSS :

	AENES à temps partiel %	BIB à temps partiel %	ITRF à temps partiel %	MEDSOC à temps partiel %	AUTRE* à temps partiel %	BIATSS à temps partiel %
Femmes	96	94	83	91	100	88
Hommes	4	6	17	9	0	12

* Il s'agit ici du médecin de prévention

8. Pour les EC, focus sur les grades à l'intérieur de chaque corps de fonctionnaires

Base de travail : agents présents au 31/12/2019

Source BO/Siham - Bilan Social 2019

Population : EC hors HU et 2nd degré

	MCF CN	MCF HC	PR C1	PR C2	PR C EX
Femmes	46%	49%	35%	36%	32%
Hommes	54%	51%	65%	64%	68%
Ensemble	366	164	63	69	60

9. Promouvables, candidat.e.s à la promotion et promu.e.s parmi les EC en fonction du sexe

Base de travail : avancements 2020

	Agents promouvables				Agents Candidat.e.s				Promu.e.s			
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes (%)
MCF HC	132	197	329	40%	43	61	104	41%	9	18	27	33
MCF CE									5	5	10	50
PR C1									4	7	11	36
PR CE1									3	5	8	38
PR CE2									6	0	6	100



10. Promouvables, candidat·e·s à la promotion et promu·e·s parmi les BIATSS en fonction du sexe

Base de travail : avancements 2020

10.1. Promouvables BIATSS ITRF 2020 (part en % des femmes et des hommes pour chaque grade)

	A					B			C		
	ASI	IGE CN	IGE HC	IGR 1C	IGR 2C	TCH RF CE	TCH RF CN	TCH RF CS	ATRF	ATRF P1	ATRF P2
Femmes	50	50	38	0	33	75	53	61	81	57	69
Hommes	50	50	62	100	67	25	47	39	19	43	31

10.2. Promouvables BIATSS ITRF 2020 (part en % des femmes et des hommes pour chaque catégorie)

	A	B	C
Femmes	45	61	72
Hommes	55	39	28

10.3. Promouvables BIATSS ITRF 2020 (part en % des femmes et des hommes au sein de chaque BAP)

	A	B	C	D	E	F	G	J
Femmes	70	53	7	50	19	48	36	91
Hommes	30	47	93	50	81	52	64	9

10.4. Promouvables BIATSS AENES 2020 (part en % des femmes et des hommes pour chaque catégorie)

	A	B	C
Femmes	89	80	87
Hommes	11	20	13

10.5. Promouvables BIATSS BIB 2020 (part en % des femmes et des hommes pour chaque catégorie)

	A	B	C
Femmes	90	82	63
Hommes	10	18	37

11. Taux de féminisation (%) de la PEDR sur les 4 dernières années, en fonction des statuts (MCF/PR)

Base de travail : rémunérations 2017, 2018, 2019 et 2019, source KX

	MCF	PR	Total général
2017			
Femmes %	39	23	30
Hommes %	61	77	70
2018			
Femmes %	43	29	36
Hommes %	57	71	64
2019			
Femmes %	43	30	37
Hommes %	57	70	63
2020			
Femmes %	40	28	35
Hommes %	60	72	65



12. Taux de féminisation des CRCT sur les 4 dernières années

Source : DRH/Service des EC

12.1. Nombre de CRCT au titre du CNU et de l'établissement

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Femmes	5	1	7	7
Hommes	5	4	2	5
Total	10	5	9	12

13. La parentalité

13.1. Données sur les congés liés à la famille

Base de travail : congés 2019
Source BO/Siham - Bilan Social 2019

	Nombre d'agents concernés						Ensemble	Nombre de jours
	BIATSS			EC				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total		
Congé de présence parentale				1		1	1	122
Congé de solidarité familiale				1		1	1	90
Congé de paternité / accueil de l'enfant	1	4	5	1	9	10	15	264
Total général	1	4	5	3	9	12	17	476

13.2. Données sur le nombre d'enfants

Base de travail : agents présents au 31/12/2019
Source BO/Siham - Bilan Social 2019
Population : EC et BIATSS

	Nombre moyen d'enfants par agent
Femmes	1,21
Hommes	1,36
Total général	1,28

	Nombre moyen d'enfants par agent	
	BIATSS	EC
Femmes	1,38	1,01
Hommes	1,14	1,48
Total général	1,30	1,26

13.3. Zoom sur les BIATSS

	Nombre moyen d'enfants par agent		
	A	B	C
Femmes	1,21	1,48	1,50
Hommes	1,05	1,35	1,33
Total général	1,14	1,44	1,46

* Les agents dont la catégorie hiérarchique n'est pas renseignée ne sont ici pas pris en compte

13.4. Zoom sur les Enseignants-Chercheurs

	Nombre moyen d'enfants par agent	
	MCF	PR
Femmes	1,42	1,48
Hommes	1,58	2,11
Total général	1,50	1,89

14. Les recrutements d'Enseignants-Chercheurs en 2019

	Total	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
MCF	16	8	8	50
PR	6	4	2	66,66
MCF/PR	22	12	10	54,54

15. Taux de féminisation des comités de sélection en 2019

	Total	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
MCF	206	105	101	50,97
PR	68	34	34	50
MCF/PR	274	139	135	50,72

16. Taux de féminisation des présidences des comités de sélection en 2019.

	Total	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
MCF	16	7	9	43,75
PR	6	1	5	16,66
MCF/PR	22	8	14	36,36

17. Répartition sexuée des postes de direction administrative : DGS + directeur-trices de services centraux + responsables administratif-ve-s

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Directeurs-trices UFR	2	8	20
DGS	0	1	0
Directeurs-trices de services centraux	6	3	66.6
Responsables administratif-ve-s UFR	5	5	50

18. Répartition sexuée des élu-e-s du CA

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Collège des professeurs	4	4	50
Collège des autres enseignants-chercheurs	4	4	50
Collège des BIATSS	3	3	50
Usagers titulaires	2	4	33.3
Usagers suppléant-e-s	2	3	40
Personnalités extérieures	4	4	50
Ensemble	19	22	46.3

Source : DAJ

19. Répartition sexuée des élu-e-s de la Commission Recherche

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Collège des professeurs	6	8	42.8
Collège des autres personnels habilités à diriger des recherches	3	2	60
Collège des docteurs	4	3	57.1
Collège des doctorants	1	0	100
Collège des autres enseignants	0	1	0
Collège des ingénieurs et techniciens	1	1	50
Collège des autres personnels	1	0	100
Ensemble	16	15	51.6

Source : DAJ

20. Répartition sexuée des élu-e-s de la CFVU

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Collège des professeurs	3	5	37.5
Collège des autres enseignants-chercheurs	5	3	62.5
Collège des BIATSS	3	1	75
Usagers titulaires	7	9	43.75
Usagers suppléants	9	6	60
Total	27	24	52.9



21. Taux de féminisation : équipe présidentielle

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Président	0	1	0
Vice-Président-es	11	6	64.7

22. Taux de féminisation : directeurs et directrices d'unités de recherche

	Femmes	Hommes	Taux de féminisation (%)
Contrat 2018-2022	16	20	44.4
Contrat 2012-2017	12	24	33.3



Annexe 2 : indices

Indice de plafond de verre ou « Glass Ceiling Index » (GCI)

Le GCI illustre les difficultés auxquelles les femmes dans la recherche en Europe font face pour accéder à la position hiérarchique la plus élevée, et pour mesurer leur chance, comparativement aux hommes, de l'atteindre. Il se calcule comme le quotient entre les effectifs femmes dans les « positions A+B+C »/Effectifs totaux dans les « positions A +B+C » et les effectifs femmes dans les « positions A »/Effectifs totaux dans les « positions A ». On peut de même calculer le GCI pour les hommes - Si GCI femmes est >1 : les femmes sont freinées dans la progression de leur carrière. Il y a plafond de verre.

Indice d'avantage masculin (IAM)

Effectifs des PU (hommes)/ Effectifs total des MCF + PU (hommes) divisé par les effectifs des PU (femmes)/ Effectifs total des MCF + PU (femmes) - Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 signifie que la proportion relative d'hommes promus DR (ou PU) est supérieure à celle des femmes.

Indices hors santé

Eff ABC femmes	499
Eff ABC total	1061
	0,470311027
Eff A femmes	66
Eff A total	188
	0,35106383
Indice de plafond de verre des femmes	1,339673835

Eff PU hommes	122
Eff total MCF + PU hommes	402
	0,303482587
Eff PU femmes	66
Eff total MCF + PU femmes	306
	0,215686275
Indice d'avantage masculin	1,407055631

Position A: PU
Position B: MCF
Position C: ATER, contractuels enseignant, EC LRU, doctorant EPES, MCF et PR associés, lecteurs

Indices santé

Eff ABC femmes	91
Eff ABC total	236
	0,38559322
Eff A femmes	20
Eff A total	103
	0,194174757
Indice de plafond de verre des femmes	1,985805085

Eff PU hommes	83
Eff total MCF + PU hommes	101
	0,821782178
Eff PU femmes	20
Eff total MCF + PU femmes	34
	0,588235294
Indice d'avantage masculin	1,397029703

Position A : PUPH

Position B : MCF med et pharma

Position C : non tit



Indices population générale

Eff ABC femmes	590
Eff ABC total	1297
	0,454895914
Eff A femmes	86
Eff A total	291
	0,295532646
Indice de plafond de verre des femmes	1,539240824

Eff PU hommes	205
Eff total MCF + PU hommes	503
	0,407554672
Eff PU femmes	86
Eff total MCF + PU femmes	340
	0,252941176
Indice d'avantage masculin	1,611262657