

Procès verbal du comité technique du 26 juin 2014

7- Bilan social 2013

Le bilan social 2013 comporte, pour la première fois cette année, un volet sur l'égalité femmes/ hommes.
M. le Président souhaite qu'un focus soit fait sur cette thématique.

La parole est donnée à Mme Bénédicte DELAUNAY, vice-présidente chargée de la vie étudiante, du handicap, de l'égalité et de la diversité.

Mme Bénédicte DELAUNAY rappelle le plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes adopté par notre conseil d'administration en décembre 2013.

Ce plan d'action s'inscrit dans une politique interministérielle en faveur de l'égalité femmes-hommes promue notamment par le ministère des droits des femmes. Une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur a été signée en 2012 par les ministres de l'enseignement supérieur et des droits des femmes, par la conférence des présidents d'université, par la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et par la conférence des grandes écoles.

La loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche comporte également des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes. Enfin, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu pour l'ensemble de la fonction publique le 8 mars 2013. C'est dans ce contexte que les universités doivent intégrer dans leur bilan social des statistiques sexuées.

Les données chiffrées du bilan social mettent en exergue les points suivants :

- La répartition globale des effectifs physiques de notre établissement fait apparaître que les femmes sont majoritaires puisqu'elles représentent 52,66%. Elles sont plus nombreuses parmi les personnels contractuels, signe d'une précarité plus grande que chez les hommes,
- Les femmes sont sous-représentées en catégorie A et surreprésentées dans les catégories B et C. Toutefois, si l'on compare avec les effectifs de la fonction publique d'Etat, elles représentaient en 2011, 59,9% des agents de catégorie A contre 41,8 % pour la catégorie B et 50,8% pour la catégorie C. Ces derniers chiffres s'expliquent, pour partie, par le très grand nombre de femmes dans l'enseignement primaire et secondaire,
- Si l'on regarde la répartition des femmes et des hommes parmi les enseignants-chercheurs et les biatss, elles sont sous-présentées dans le domaine de l'enseignement et de la recherche. En effet, si 45,6% des maîtres de conférences sont des femmes, elles ne sont plus que 27,95% à être professeurs des universités et seulement 6,45% à avoir le statut de professeurs des universités, praticiens hospitaliers,
- Les femmes représentent la grande majorité des agents travaillant à temps partiel. Dans un couple ce sont plutôt les femmes qui demandent à bénéficier d'un temps partiel au regard de la répartition des tâches familiales et domestiques, des salaires généralement plus élevés pour les hommes mais aussi au regard de facteurs culturels,
- La part des femmes dans la masse salariale est inférieure à celle des hommes (45,29%) alors qu'elles constituent 51,86% des équivalents temps plein travaillé. Ces chiffres s'expliquent par leur part plus faible parmi les enseignants-chercheurs, par leur surreprésentation en catégorie C parmi les biatss et les contractuels et par un recours plus important au travail à temps partiel. Ces chiffres mériteraient toutefois d'être affinés en prenant en compte le régime indemnitaire,
- Au cours de leur carrière, les femmes sont plus nombreuses à demander un congé parental ou un congé pour suivre leur conjoint.

Mme Bénédicte DELAUNAY termine sa présentation en comparant les avancements et les promotions des femmes tout au long de leur vie professionnelle. Si parmi les personnels biatss, plus de femmes que d'hommes obtiennent une promotion, les avancements sont globalement identiques à ceux des hommes lorsqu'elles sont enseignantes.

Dernier constat, la participation des femmes aux instances de notre université (conseils centraux, comité technique ou commission paritaire d'établissement...) est moindre que celle des hommes. Elles sont 13 femmes au conseil d'administration pour 16 hommes, chiffre qui passe à 13 femmes pour 28 hommes au conseil scientifique. La participation des hommes est plus forte dans certaines instances comme le conseil du service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS). En revanche, elles redeviennent majoritaires au conseil de la documentation, au conseil culturel ou au conseil du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS).

Il resterait à voir quelle est la place des femmes parmi les vice-présidents, les doyens ou les responsables administratifs et chefs de service.

Pour Mme Annabelle HULIN (Autonome Sup), l'université se doit de davantage communiquer sur les dispositifs existants ou à venir en vue de favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes.