

## Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Université

Présentation en comité technique le 30 juin 2021

Présentation en CA le 12 octobre 2021

Gif sur Yvette, 14/12/2021



Sylvie RETAILLEAU  
Présidente de l'Université Paris-Saclay

## PREAMBULE

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. La construction de ce plan d'action s'appuie sur un rapport de situation comparée.

Le plan d'action sur l'égalité découle de ces analyses et propose des pistes d'action pour agir et aller vers plus d'égalité au sein de l'université au périmètre employeur, à court terme mais aussi à moyen terme.

Le présent rapport de situation comparée repose quasi exclusivement sur des données 2017, en accord avec la DGSIP, pour les raisons suivantes :

- au 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'université Paris Sud et la ComUE Paris Saclay ont fusionné pour donner naissance à l'établissement expérimental Université Paris Saclay. La charge de travail due à cette transformation/fusion, ajoutée aux besoins de fiabilisation du SIRH notamment en lien avec la création des nouvelles unités organisationnelles, n'ont pas permis d'exploiter les données 2020
- pour les années 2018 et 2019, la préparation du changement de SIRH (basculé d'Harpège vers SIHAM au 1<sup>er</sup> trimestre 2019) ainsi que la préparation de la fusion, n'ont pas permis de disposer de données exploitables dans le cadre du présent rapport
- aussi, ce sont les données du bilan social 2017 qui ont fourni la matière de ce travail. Ces données ne sont pas dépourvues d'enseignements. En effet :
  - o si l'impact structurel de la transformation/fusion de 2020 a été majeur, l'impact numérique en a été limité. En effet l'ex ComUE regroupait moins d'une centaine d'agents, quasi exclusivement des agents contractuels de catégorie A.
  - o au-delà de cette population spécifique susceptible d'infléchir, pour les prochains rapports, les données sur les agents BIATSS contractuels et catégories A, les fondamentaux démographiques de l'ex Paris Sud ne devraient pas avoir significativement évolué depuis 2017, les campagnes emploi de l'université depuis cette date ayant privilégié le renouvellement du capital humain. Ont certes été mis en œuvre des repyramidages d'emplois BIATSS dont il conviendra là encore de mesurer l'impact lors de l'établissement du prochain rapport.

Par convention l'établissement sera désigné ci-après par « l'université Paris Saclay », même si les principales données sont celles de l'université Paris Sud 2017.

Ce premier travail aura cependant permis un constat de fond et permis d'élaborer un plan d'action. Il a été réalisé avec l'appui du cabinet Equilibres que nous remercions ici.

L'université s'est depuis lors donné les moyens de produire son rapport social unique sur l'année 2020, année de création de l'établissement expérimental. Les prochaines données devraient donc être actualisées, porter sur le périmètre employeur complet et intégrer des améliorations : données par BAP, combinaisons de données à suivre.

Les travaux engagés dans le périmètre de l'établissement expérimental, avec les 7 EPSCP et le plus et les 7 ONR du périmètre large, se poursuivront et seront éclairés par les synthèses des RSC des différents établissements.

-

Table des matières

1	REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES .....	5
1.1	Elements de contexte .....	5
1.2	Femmes et hommes dans l'effectif total : une parité quasi-parfaite .....	5
1.2.1	Femmes et hommes par population BIATSS/EC-E: une sur-représentation des hommes dans les « cœurs » de métiers formation et recherche .....	6
1.2.2	Femmes et des hommes par statut : une tendance à la baisse de la part des femmes contractuelles alors que la part des hommes contractuels augmente .....	7
1.2.3	Femmes et des hommes par population et statut : un alignement avec le niveau national	8
1.2.4	Femmes et des hommes par catégorie hiérarchique : un décrochage des femmes au niveau de la catégorie A pour la population BIATSS .....	8
2	REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES : FOCUS SUR LES PERSONNELS EC/E/C .....	10
2.1	Répartition des enseignantes et des enseignants selon leur statut au 31/12/2017.....	10
2.2	Le personnel enseignant fonctionnaire .....	11
2.3	Répartition des enseignant-es-chercheur-es par groupe de disciplines CNU au 31/12/2017	13
2.3.1	Eléments de contexte.....	13
2.3.2	<i>Les 3 filières les plus féminisées à l'université.....</i>	14
2.3.3	<i>Les 3 filières les plus masculinisées à l'université.....</i>	14
2.4	Le personnel enseignant contractuel.....	16
3	REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES : FOCUS SUR LES PERSONNELS BIATSS.....	17
3.1	Par statut.....	17
3.2	Par statut et catégorie hiérarchique.....	18
3.3	Personnels BIATSS fonctionnaires par filière (médico-sociale, ITRF, bibliothèques, administrative).....	19
3.3.1	Eléments de contexte.....	19
3.3.2	Répartition à l'université .....	19
3.4	Les personnels BIATSS contractuels.....	20
4	LES MOUVEMENTS .....	20
4.1	Les entrées des personnels enseignants en 2017.....	22
4.2	Les entrées des personnels BIATSS.....	26
4.2.2	Entrée des personnels BIATSS par catégorie.....	27
4.2.3	Entrées des personnels BIATSS par filière .....	29
4.3	Les départs des fonctionnaires.....	30
4.3.1	Les départs définitifs des enseignant-es titulaires .....	30
4.3.2	Les départs définitifs des BIATSS.....	34
4.3.3	Départs par catégorie .....	35
4.3.4	Départs par filière .....	36

4.4	Les départs temporaires.....	37
4.4.1	Les départs temporaires des enseignant-es.....	37
4.4.2	Les départs temporaires des BIATSS.....	39
5	Les fonctions de direction a l'université paris saclay.....	40
6	LES AGES.....	43
7	LES REMUNERATIONS.....	45
7.1	Eléments de contexte.....	45
7.2	remunérations globales.....	45
7.3	Les indemnités et les primes.....	49
7.3.1	Les indemnités et les primes des enseignant-es.....	49
7.3.2	Les indemnités et les primes des agents BIATSS.....	51
7.4	Part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle moyenne.....	53
8	LES CARRIERES.....	55
8.1	Les promotions des personnels enseignants et BIATSS.....	56
8.1.1	Les personnels enseignants.....	56
8.1.2	Les personnels BIATSS.....	58
8.2	Les concours et les recrutements des personnels enseignants et BIATSS.....	61
8.2.1	Les personnels enseignants.....	61
8.2.2	Les personnels BIATSS.....	63
8.2.3	Recrutement sans concours.....	63
8.3	Formation des personnels au cours de l'année 2017.....	64
9	ORGANISATION DU TRAVAIL, CONGES ET ABSENCES.....	66
9.1	Le travail à temps partiel.....	67
9.2	Le temps partiel thérapeutique.....	68
9.3	Les congés pour raison de santé et maladies professionnelles.....	69
9.4	Les congés maternité et paternité.....	72
9.4.1	Congés maternité.....	72
9.4.2	Congé paternité.....	72
9.5	Les accidents de travail.....	73
10	SYNTHESE.....	74

# 1 REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES

---

Les effectifs sont analysés selon les « vues » suivantes :

- enseignant·es-chercheur·es (EC) Les **personnels enseignants** regroupent les enseignant·e·s-chercheur·se·s (EC) fonctionnaires, les enseignants fonctionnaires du second degré, ainsi que les enseignant·e·s non-titulaires, comme les doctorant·e·s, les ATER, les vacataires.
- personnels non-enseignants ou les BIATSS (bibliothécaire, Ingénieur, Administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé)
- agents fonctionnaires (titulaires et stagiaires)/agents contractuel·les
- catégories hiérarchiques pour les personnels BIATSS (A/B/C), les personnels enseignants et enseignants chercheurs étant tous de catégorie A

## 1.1 ELEMENTS DE CONTEXTE

Au niveau national, l'effectif total des personnes travaillant dans les universités en 2017 était de 199 686 personnes (en effectifs physiques)<sup>1</sup>. Les femmes représentaient 52,4% et les hommes 47,6% de l'effectif total.

Les femmes étaient plus nombreuses parmi les contractuel·les (56%) que parmi les titulaires (50%)<sup>2</sup>.

L'effectif total de la population BIATSS au niveau national était de 97 206 personnes<sup>3</sup> parmi lesquelles on décomptait 60 669 agents fonctionnaires et 36 537 agents contractuels, constituée très majoritairement de femmes (64%).

La population enseignante fonctionnaire des universités représentait 70 025 personnes. Les enseignant·es contractuel·les étaient 32 455<sup>4</sup>. Parmi la population enseignante fonctionnaire, les femmes accédaient difficilement aux postes supérieurs, restant plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (45%) que parmi les professeurs d'université<sup>5</sup> (26%).

## 1.2 FEMMES ET HOMMES DANS L'EFFECTIF TOTAL : UNE PARITE QUASI-PARFAITE

Au 31/12/2017, l'université regroupait 4320 personnes.

---

<sup>1</sup> Ibidem.

<sup>2</sup> Source : Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, établi par la Direction générale des ressources humaines, p. 7.

<sup>3</sup> Ibidem. L'effectif total correspond à l'effectif physique.

<sup>4</sup> Source : Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, établi par la Direction générale des ressources humaines, p. 7.

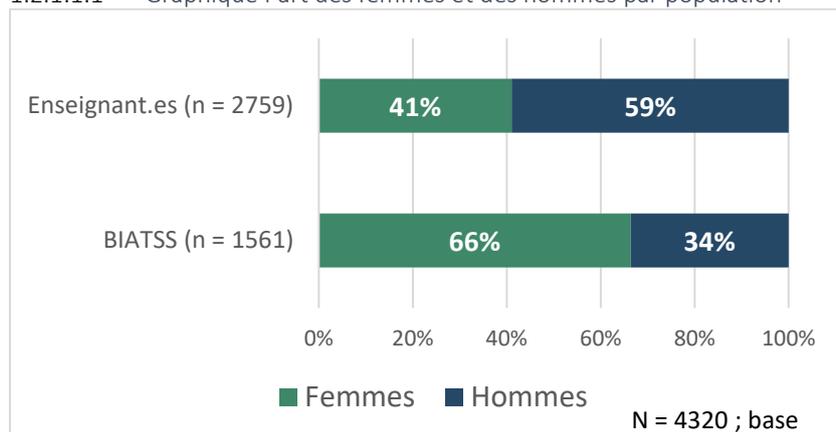
<sup>5</sup> Source : Edition 2020 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés, p.36.

Sur ces 4320 personnes, on trouvait 2169 femmes et 2151 hommes. Il y avait donc une parité quasi-parfaite dans l'effectif total entre le nombre de femmes (50,2%) et le nombre d'hommes (49,8%).

### 1.2.1 Femmes et hommes par population BIATSS/EC-E: une sur-représentation des hommes dans les « cœurs » de métiers formation et recherche

Le graphique ci-dessous représente la répartition femmes-hommes parmi la population enseignante et la population BIATSS tous statuts confondus (fonctionnaires et contractuel·les).

1.2.1.1.1 Graphique Part des femmes et des hommes par population

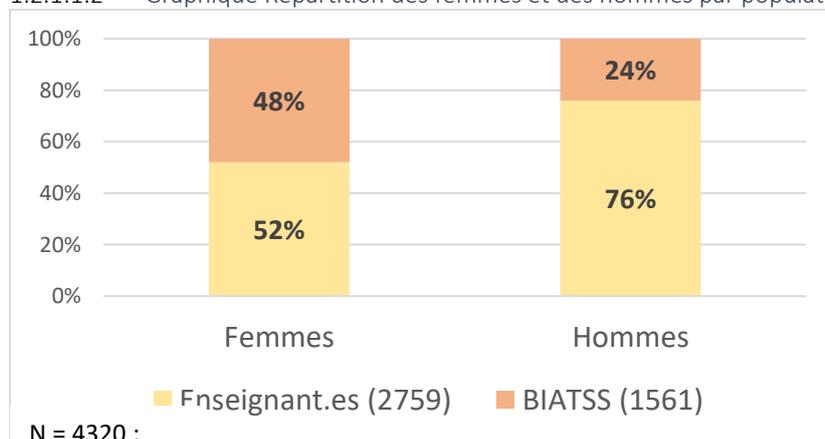


Parmi la population BIATSS 2/3 sont des femmes (66%). Ce chiffre est légèrement plus élevé qu'au niveau national (64%). La proportion est inversée du côté de la population enseignante : près de 60% des enseignant·es sont des hommes et 41% des femmes.

La population BIATSS est donc à la date d'observation une population dans laquelle les femmes sont sur-représentées par rapport à leur part dans l'effectif total (50,2%). A l'inverse, la population enseignante présente une sur-représentation des hommes (60%) par rapport à leur représentation dans l'effectif total (49,8%).

Si l'on observe la répartition des femmes et des hommes par grande population, on constate que sur 100 hommes, 76 sont enseignants et 24 sont BIATSS. Sur 100 femmes, 52 sont enseignantes et 48 exercent une activité venant en support ou en soutien de l'enseignement et la recherche.

1.2.1.1.2 Graphique Répartition des femmes et des hommes par population



Ces chiffres pourraient illustrer un phénomène classique, qualifié de « ségrégation horizontale » et largement constaté dans les organisations publiques comme privées : les hommes sont plus concentrés dans la population exerçant dans le cœur métier (en l'occurrence l'enseignement et la recherche) et les femmes sont plus concentrées dans les fonctions au service des cœurs métier (en l'occurrence fonctions support et fonctions soutien).

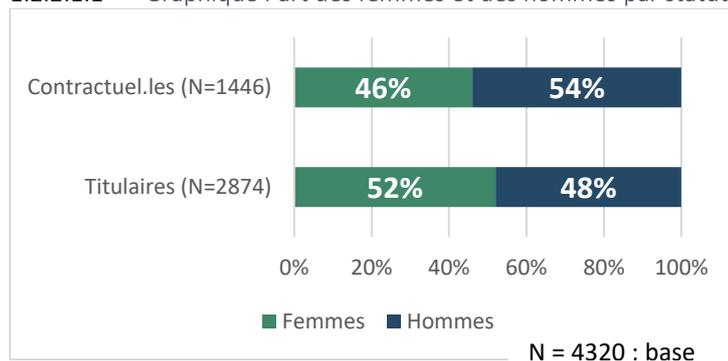
## 1.2.2 Femmes et des hommes par statut : une tendance à la baisse de la part des femmes contractuelles alors que la part des hommes contractuels augmente

L'ensemble du personnel se décompose comme suit :

- 2874 fonctionnaires = 66,5%
- 1446 contractuels = 33,5%

Globalement, 2/3 du personnel de l'université a le statut de fonctionnaires et 1/3 de personnels contractuels.

### 1.2.2.1.1 Graphique Part des femmes et des hommes par statut fonctionnaire/contractuel



Parmi les contractuel·les, les hommes sont plus nombreux que les femmes (54% vs. 46%). Inversement, on trouve un peu plus de femmes fonctionnaires (52%) que d'hommes fonctionnaires (48%).

Si l'on compare à la part des femmes et des hommes dans l'effectif total (respectivement 50,2% et 49,8%), il apparaît que les femmes fonctionnaires sont légèrement sur-représentées dans la population des agents fonctionnaires (52% versus 50,2%) et les hommes fonctionnaires légèrement sous-représentés dans cette même population (48% versus 49,8%)

Le constat s'inverse au sein des personnels contractuels : les femmes sont sous-représentées (46% versus 50,2% dans l'effectif total) et les hommes sur-représentés (54% versus 49,8% dans l'effectif total).

### 1.2.3 Femmes et des hommes par population et statut : un alignement avec le niveau national

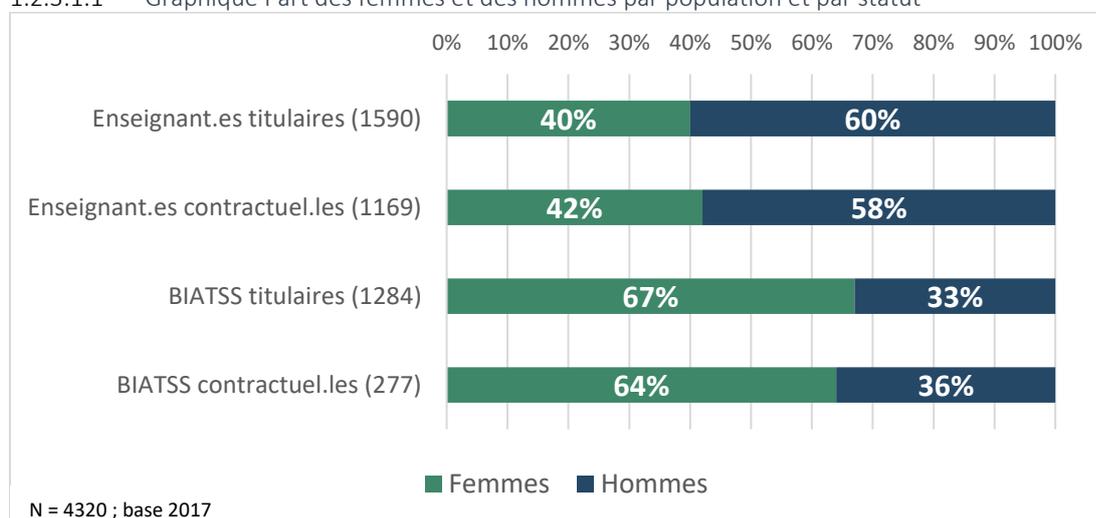
Au niveau national pour l'année 2017, on trouve 39% de femmes parmi les enseignant·es fonctionnaires et 45% parmi les enseignant·es contractuel·les. Ainsi tous statuts confondus, les femmes représentent 41% de l'effectif total des personnels enseignants.

Parmi les BIATSS fonctionnaires, 63% sont des femmes et parmi les BIATSS contractuels, 66%<sup>6</sup>. On est donc à 64% de femmes parmi le total des personnels BIATSS.

Pour résumer au niveau national :

- 2 enseignant·es sur 5 sont des femmes (cf. 41%)
- 2 BIATSS sur 3 sont des femmes (cf.64%)

#### 1.2.3.1.1 Graphique Part des femmes et des hommes par population et par statut



La proportion des femmes parmi le personnel enseignant est similaire quel que soit le statut fonctionnaire/contractuel·les (autour de 40%). On peut faire le même constat du côté des BIATSS dont 2/3 sont des femmes, quel que soit le statut.

La ventilation par sexe des personnels titulaires et non titulaires, enseignant·es ou BIATSS, est similaire à celle observée au niveau national.

### 1.2.4 Femmes et des hommes par catégorie hiérarchique : un décrochage des femmes au niveau de la catégorie A pour la population BIATSS

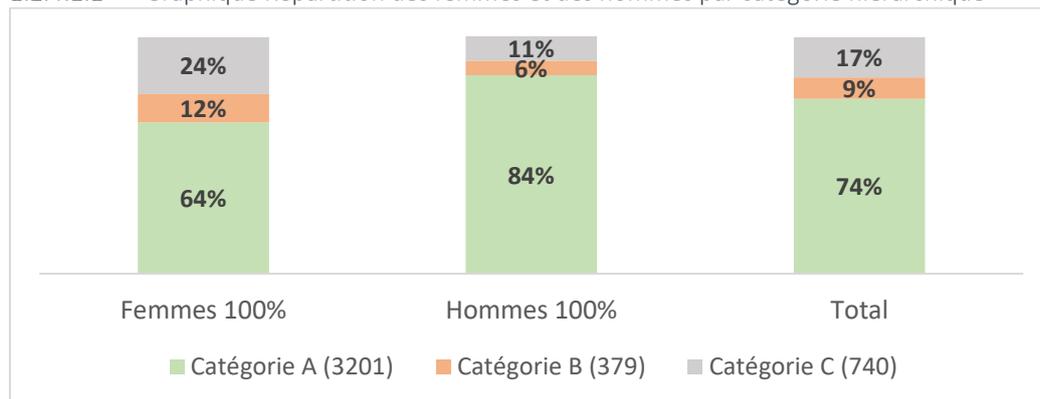
La population enseignante relève de la catégorie A. La population BIATSS est représentée dans les trois catégories A, B et C.

#### *Note de contexte sur la catégorie A+*

<sup>6</sup> Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Direction générale des ressources humaines. P.19

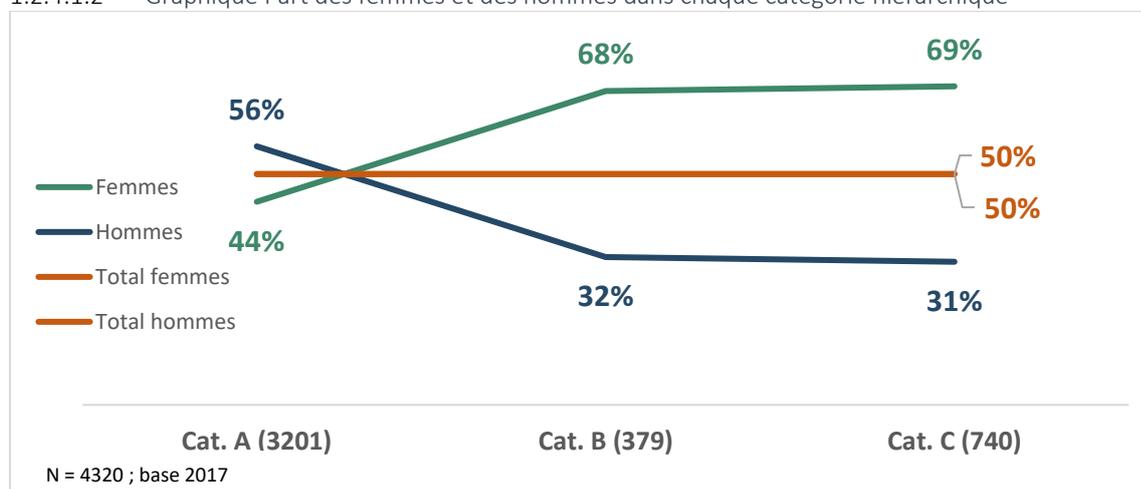
Une réflexion est engagée depuis plusieurs années sur la catégorie A+ qui est une convention. Le rapport Thiriez, qui a présenté ses propositions fin janvier 2020, s'est interrogé sur « l'opportunité de reconnaître juridiquement la catégorie A+ qui existe en fait mais pas en droit »<sup>7</sup>. Le droit de la fonction publique ne reconnaît que trois catégories A, B et C. Les réflexions sur ces catégories arrivent aux constats suivants : les catégories B et C sont assez homogènes, tandis que la catégorie A regroupe des cadres supérieurs (A+) et des cadres intermédiaires (A). Cette catégorie A+ permettrait ainsi de reconnaître une réalité managériale qui s'efface dans la catégorie A englobante. La catégorie A regroupe à elle seule 66% de la fonction publique d'Etat.

1.2.4.1.1 Graphique Répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique



3/4 de l'effectif total des personnels (74%) sont de catégorie A et 64% des femmes de l'université sont de catégories A.

1.2.4.1.2 Graphique Part des femmes et des hommes dans chaque catégorie hiérarchique



On observe à l'université une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C (respectivement 68% et 70%) au regard de la part générale de femmes qui est de 50,2% (identique à celle des hommes). La tendance s'inverse et les femmes ne sont plus que 44% en catégorie A.

Cette situation révèle potentiellement un phénomène de décrochage pour les femmes à l'entrée de la catégorie A.

<sup>7</sup> « Rapport Thiriez », Mission Haute Fonction Publique, Propositions, 30 janvier 2020, p.51.

Toutefois la catégorie A :

- n'est pas homogène : elle regroupe l'ensemble de la population enseignante ainsi que la population BIATSS de catégorie A
- ne permet aucune analyse pour la population enseignante dont les différents niveaux se fondent dans la catégorie A, ce qui ne permet pas d'identifier les potentiels « plafonds de verre ».
- 

## 2 REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES : FOCUS SUR LES PERSONNELS EC/E/C

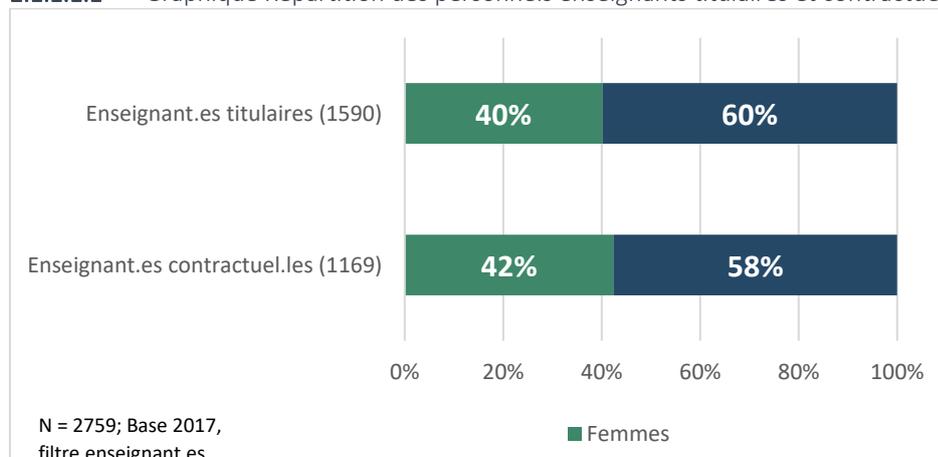
---

Au 31/12/2017, travaillaient à l'université parmi lesquels

- 1590 fonctionnaires : les maître·sses de conférences et professeur·es des universités de la filière universitaire - enseignant·es-chercheur·es représentent 72% de l'effectif. Les enseignant·es du second degré représentent 16% de ces personnels titulaires.
- 1169 contractuel·les : il s'agit principalement de doctorant·es, de chercheur·es, post-doctorant·es.

### 2.1 REPARTITION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS SELON LEUR STATUT AU 31/12/2017

#### 2.1.1.1.1 Graphique Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par sexe



Globalement, 40% des enseignant·es titulaires et des enseignant·es contractuel·les sont des femmes. Cette proportion est en ligne avec la proportion femmes-hommes au global de la population enseignante (40% de femmes et 60% d'hommes).

## 2.2 LE PERSONNEL ENSEIGNANT FONCTIONNAIRE

### *Répartition des enseignantes et des enseignants selon leur filière et leur corps au 31/12/2017*

2.2.1.1.1 Tableau Répartition femmes-hommes des personnels enseignants fonctionnaires par filière

	Femmes	Hommes	Total
Enseignante· du 2nd degré	46%	54%	100%
Hospitalo-universitaire	34%	66%	100%
Universitaire - Ens. Chercheur·e·s	40%	60%	100%

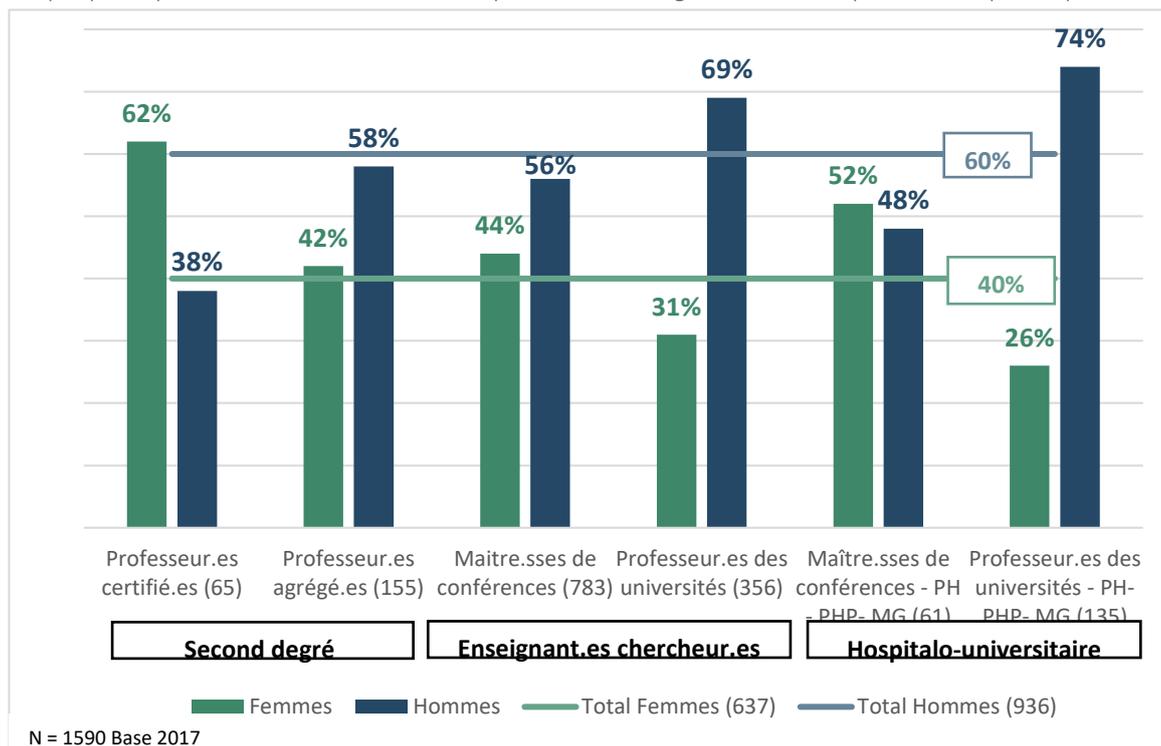
N.B : N = 1590.

Si l'on croise la filière et le corps, des différences se dessinent dans la répartition femmes-hommes.

2.2.1.1.2 Tableau Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière et par corps (effectifs)

	Femmes	Hommes	Total
<b>Corps spécifiques enseignants</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Astronome		4	4
Astronome adjoint	1	2	3
<b>Enseignant·es du 2nd degré</b>	<b>113</b>	<b>134</b>	<b>247</b>
Professeur·e agrégé·e	65	90	155
Professeur·e certifié·e	40	25	65
Professeur·e de l'ENSAM	1	3	4
Professeur·e d'éducation physique et sportive	6	14	20
Professeur·e de lycées professionnels	1	2	3
<b>Hospitalo-universitaire</b>	<b>67</b>	<b>129</b>	<b>196</b>
Maître·sse de conférences - Praticien hospitalier	18	22	40
Maître·sse de conférences - Praticien hospitalier de pharmacie	12	7	19
Maître·sse de conférences de médecine générale	2		2
Professeur·e de médecine générale		1	1
Professeur·e des universités - Praticien hospitalier	29	88	117
Professeur·e des universités - Praticien hospitalier de pharmacie	6	11	17
<b>Universitaire - Enseignant·e·s Chercheur·e·s</b>	<b>457</b>	<b>683</b>	<b>1140</b>
Assistant de l'enseignement supérieur		1	1
Maître·sse de conférences	346	437	783
Professeur·e des universités	111	245	356
<b>Total général (effectifs)</b>	<b>638</b>	<b>952</b>	<b>1590</b>

2.2.1.1.3 Graphique Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière et par corps



Certains corps ne sont pas représentés dans ce graphique ou ont été regroupés en raison d'un effectif restreint ou pour simplifier la représentation graphique des grandes filières :

- les professeur·es d'EPS (20 dont 6 femmes), les professeur·es de l'ENSAM (4 dont 1 femme) et les professeur·es de lycées professionnels (3 dont 1 femme).
- dans la filière universitaire des enseignant·es chercheur·es : agent (1) assistant de l'enseignement supérieur.
- dans la filière hospitalo-universitaire : les corps suivants ont été regroupés (PH-PHP-MG) pour des questions de lisibilité. Des différences dans la répartition femmes-hommes sont à noter ici dans les différents corps :
  - PH : 40 maître·sses de conférences, dont 18 femmes et 117 professeur·es des universités, dont 29 femmes.
  - PH pharmacie : il s'agit d'une filière plus féminine. Parmi les 19 MCF PH pharmacie, on dénombre 12 femmes et parmi les 17 professeur·es des universités, 6 sont des femmes.
  - Médecine générale : on trouve 2 maitresses de conférences et 1 professeur des universités.

La diminution de la part des femmes dès lors que l'on atteint le corps supérieur peut conduire à faire l'hypothèse d'un phénomène de plafond de verre dans les filières suivantes :

- 'Enseignant.es chercheur.es' : 44% de maitresses de conférences versus 31% de professeures des universités. L'hypothèse peut être faite d'un décrochage aboutissant à une sous-représentation des femmes en tant que professeures des universités (40% de femmes dans la population enseignante)
- 'Hospitalo-universitaire' : 52% de maitresses de conférences versus 26% de professeures des universités. L'hypothèse peut être faite d'un décrochage important

(du simple au double) conduisant à une sous-représentation des femmes en tant que professeures des universités (40% de femmes dans la fonction enseignante).

## 2.3 REPARTITION DES ENSEIGNANT·ES-CHERCHEUR·ES PAR GROUPE DE DISCIPLINES CNU AU 31/12/2017

### 2.3.1 Éléments de contexte

Le taux de 38% de femmes qui « restent largement minoritaires dans les fonctions d'enseignements à l'université »<sup>8</sup> masque des disparités très fortes entre disciplines. Certains groupes CNU sont ainsi à dominante féminine, tandis que d'autres, la majorité, sont à dominante masculine. On retrouve dans cette disparité bon nombre de stéréotypes genrés sur les disciplines.

Le bilan social 2018 du MESRI montre une représentation très faible des femmes en Sciences de l'ingénieur (19%), Physique (22%) et Mathématiques & Informatique (23%). Les disciplines les plus féminisées sont Langues et Littératures, avec 63% de femmes ; puis Pharmacie (53%) et Biologie et biochimie (48%)<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.34.

<sup>9</sup> Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.37.

Graphique Effectif d'enseignant-es-chercheur-es titulaires dans la filière universitaire, par discipline (groupe CNU) et par sexe – année 2018- national



Source : Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.37.

### 2.3.2 Les 3 filières les plus féminisées à l'université

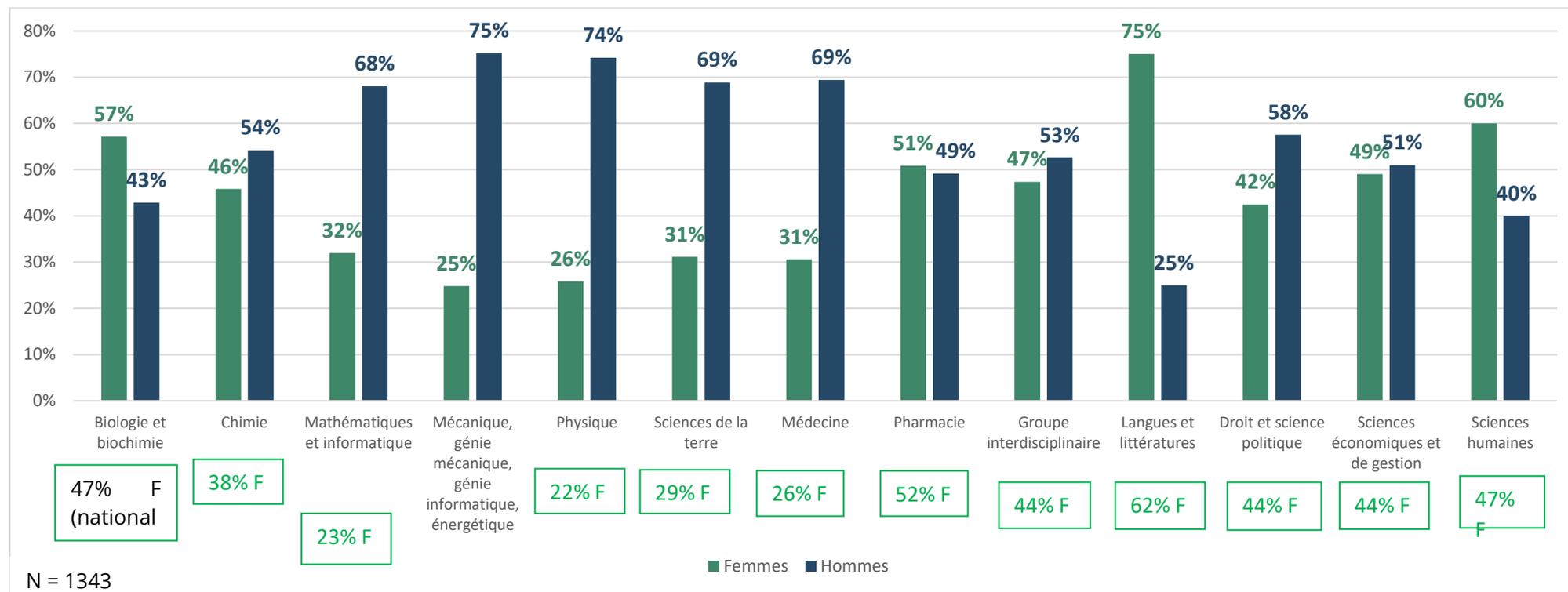
- 1) Langues et littérature : 75% d'enseignantes-chercheuses
- 2) Sciences Humaines : 60% d'enseignantes-chercheuses
- 3) Biologie et biochimie : 57% d'enseignantes-chercheuses

La discipline Langues et littérature est plus féminisée que la moyenne nationale de 63%, avec 12 points de plus. Il en est de même pour les sciences humaines avec un taux national de 47% de femmes contre 60% à l'université, ainsi que pour la biologie et biochimie : 48% au niveau national versus 57% à l'université.

### 2.3.3 Les 3 filières les plus masculinisées à l'université

- 1) Mécanique, génie mécanique, génie informatique, énergétique : 75% d'enseignants-chercheurs
- 2) Physique : 74% d'enseignants-chercheurs
- 3) ex aequo : Sciences de la Terre et Médecine : 69% d'enseignants-chercheurs

2.3.3.1.1 Graphique Répartition des enseignant-es (hors 2nd degré) par groupe de disciplines CNU



N.B. : N =1343 (enseignant-es titulaires 1590 – enseignant-es du second degré : 247

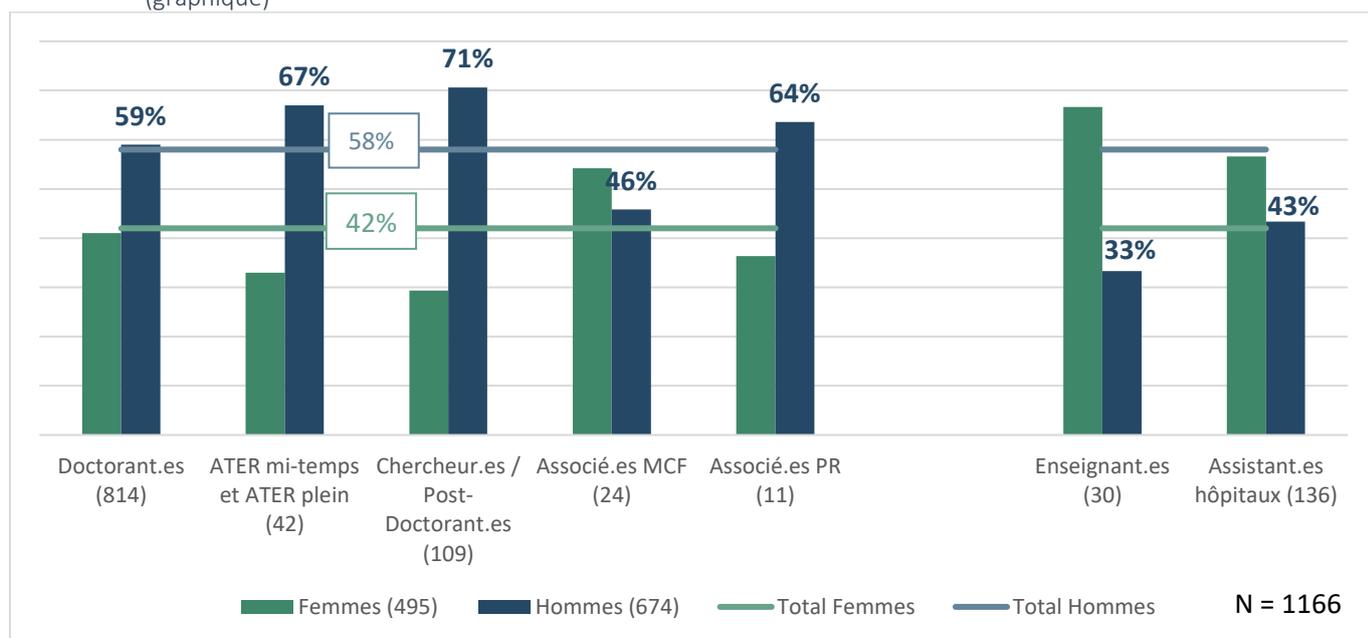
Encadré vert : taux au niveau national issu du Bilan social MESRI 2018-2019. Chiffres 2017 p.29-30. Chiffre non disponible pour Mécanique.

## 2.4 LE PERSONNEL ENSEIGNANT CONTRACTUEL

2.4.1.1.1 Graphique Répartition des enseignant·es contractuel·les selon le type de contrat au 31/12/2017

	Femmes	Hommes	Total
Doctorant·es (814)	41%	59%	100%
ATER mi-temps et ATER temps plein (42)	33%	67%	100%
Chercheur·es / Post-Doctorant·es(109)	29%	71%	100%
Associé·es MCF (24)	54%	46%	100%
Associé·es PR (11)	36%	64%	100%
<b>Total</b>			
Enseignant·es (30)	67%	33%	100%
Assistant·es hôpitaux (136)	57%	43%	100%
<b>Total général (1166)</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>100%</b>

2.4.1.1.2 Graphique Répartition des enseignant·es contractuel·les selon leur type de contrat au 31/12/2017 (graphique)



N.B : N= 1166 (3 lecteurs ne sont pas représentés, effectif trop faible).

La majorité des enseignant·es contractuel·les sont les doctorant·es (814), soit 70% de l'effectif total des enseignant·es non titulaires (1166).

Le contrat doctoral est la première étape de l'entrée dans la carrière universitaire. Dès cette entrée, seul 2 doctorant·es sur 5 sont des femmes (41%). La part relative des femmes diminue au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière avant la titularisation : ainsi 33% des ATER sont des femmes, 29% des post-doctorant·es sont des femmes.

Parmi les post-doctorant-es la proportion est 1/3 de femmes et 2/3 d'hommes<sup>10</sup>. Or, le post-doctorat est un élément clé dans la carrière ultérieure au sein de l'ESR.

### 3 REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES : FOCUS SUR LES PERSONNELS BIATSS

---

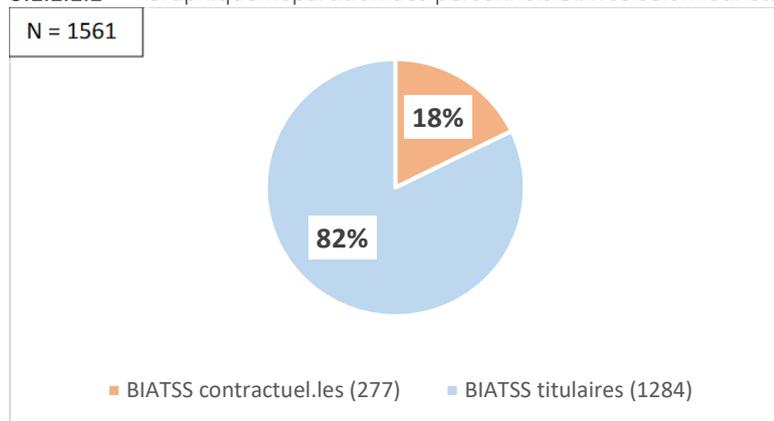
Au 31/12/2017, l'université comptait 1 561 agents BIATSS :

- 1 284 personnels sont titulaires. Les ITRF représentent 78,19 % de l'effectif. Les BIATSS relevant de la filière AENES représentent 15,11 % de l'effectif.
- 277 personnels sont contractuels. Parmi eux, 34 sont en CDI en 2017, soit 12%. Les données 2020 sont assez sensiblement différentes à cet égard suite à la fusion USPud-ComUE comme indiqué en introduction.

Les données sur les BAP n'ont pu être reconstituées mais ce sera un point de vigilance pour les rapports à venir.

#### 3.1 PAR STATUT

##### 3.1.1.1.1 Graphique Répartition des personnels BIATSS selon leur statut au 31/12/2017



La grande majorité des BIATSS, c'est-à-dire plus de 4 BIATSS sur 5, ont le statut de fonctionnaires.

On observe parmi les BIATSS contractuel-les et les BIATSS titulaires sensiblement la même répartition femmes-hommes : 2/3 de femmes et 1/3 d'hommes, ce qui revient à une surreprésentation des femmes parmi les populations BIATSS à l'université.

Ceci est conforme au chiffre national de 63% de femmes parmi les personnels non-enseignants<sup>11</sup>

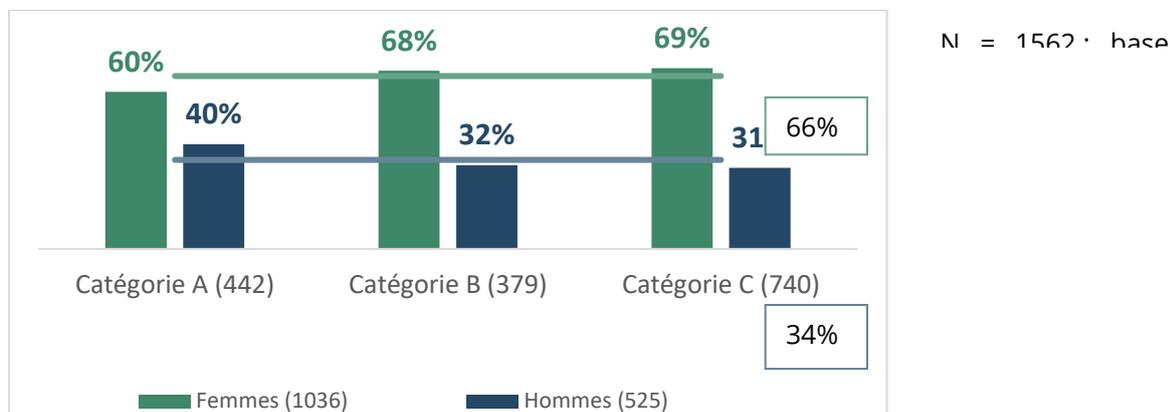
---

<sup>10</sup> 32 femmes et 77 hommes.

<sup>11</sup> Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.35.

## 3.2 PAR STATUT ET CATEGORIE HIERARCHIQUE

3.2.1.1.1 Graphique Part des femmes et des hommes BIATSS titulaires et contractuels selon la catégorie hiérarchique

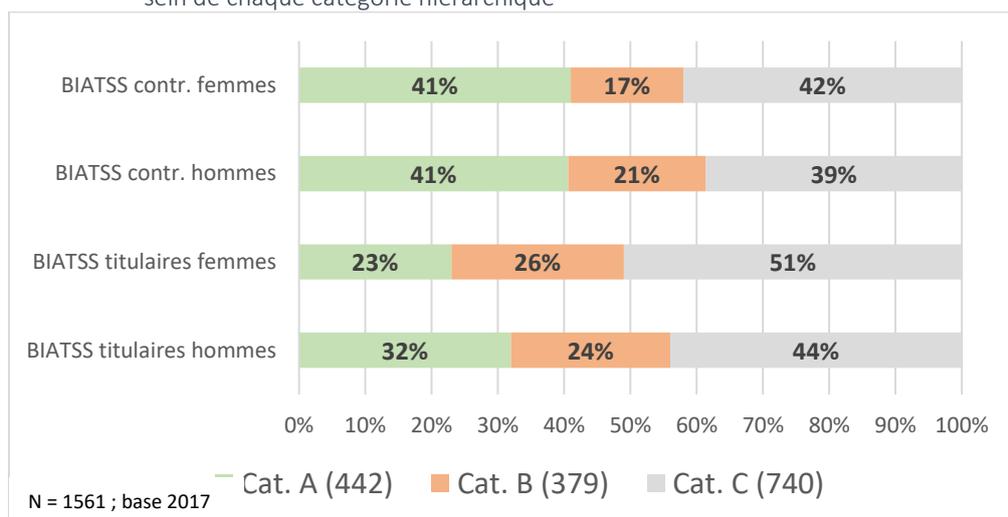


Au global, au sein de la population BIATSS on constate une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C (respectivement 68% et 69%) par rapport à la part générale de femmes BIATSS à l'université, qui est de 66%. Les femmes ne sont plus que 60% en catégorie A.

Ce constat peut indiquer un phénomène de décrochage pour les femmes BIATSS à l'entrée de la catégorie A.

La situation est néanmoins contrastée selon le statut contractuel ou fonctionnaire.

3.2.1.1.2 Graphique Répartition des femmes et des hommes BIATSS contractuels et BIATSS fonctionnaires au sein de chaque catégorie hiérarchique



Dans la population des BIATSS fonctionnaires il y a davantage d'hommes en catégorie A (32%) que de femmes (23%). Les femmes BIATSS fonctionnaires en catégorie C sont plus nombreuses (51%) que les hommes dans cette catégorie (44%).

Dans la population des BIATSS contractuel·les, la répartition femmes-hommes par catégorie, est assez homogène, avec environ 40% pour la catégorie A et pour la catégorie C, et 20% pour la catégorie B.

### 3.3 PERSONNELS BIATSS FONCTIONNAIRES PAR FILIERE (MEDICO-SOCIALE, ITRF, BIBLIOTHEQUES, ADMINISTRATIVE)

#### 3.3.1 Eléments de contexte

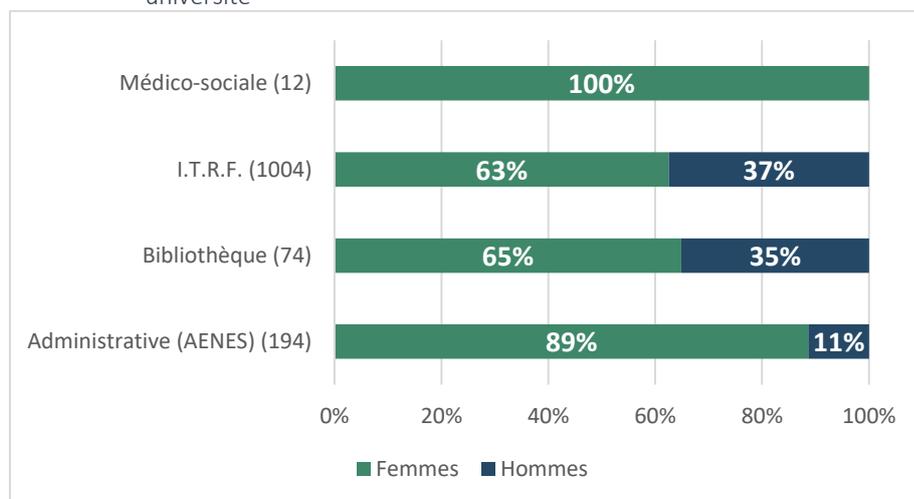
Au niveau national :

- la filière sociale et de santé est composée à 96% de femmes
- la filière ITRF à 56% de femmes
- la filière des bibliothèques à 70% de femmes
- la filière administrative à 83% de femmes<sup>12</sup>.

*Hormis la filière des bibliothèques, l'ensemble des filières BIATSS est plus féminisée que le taux national.*

#### 3.3.2 Répartition à l'université

3.3.2.1.1 Graphique Répartition des personnels BIATSS fonctionnaires selon leur filière au 31/12/2017 - université



N = BIATSS fonctionnaires : 1284

<sup>12</sup> Bilan social MESRI 2018-2019, p.44

3.3.2.1.2 Tableau Répartition des personnels BIATSS titulaires selon leur filière et leurs corps à l'université au 31/12/2017

Filière - Corps	Femmes	Hommes	Total
Administrative (AENES)	172	22	194
Adjoint·es administratif·ves de l'ENESR	101	12	113
Administrateur·rices ENESR	1	0	1
Agent·es comptable·s d'EPSCSP		1	1
Attaché·es d'administration d'état	20	5	25
Directeur·rices général·es des services d'EPSCSP	1		1
Secrétaire·s administratif·ves de l'ENESR	49	4	53
Bibliothèque	48	26	74
Bibliothécaire	6	2	8
Bibliothécaire assistant·es spécialisé·es	19	4	23
Conservateur·rices des bibliothèques	10	5	15
Conservateur·rices général·es des bibliothèques	1		1
Magasinier·es des bibliothèques	12	15	27
I.T.R.F.	628	376	1004
Adjoint·es technique de recherche et de formation	326	160	486
Assistant·es ingénieur·es de recherche et de formation	40	34	74
Ingénieur·es de recherche et de formation	22	28	50
Ingénieur·es d'études de recherche et de formation	83	60	143
Technicien·nes de recherche et de formation	157	94	251
Médico-sociale	12		12
Assistant·es de service social	1		1
Conseiller·es technique de service social	1		1
Infirmier·es	10		10
Total général en effectifs	860	424	1284

### 3.4 LES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

Les personnels BIATSS contractuels étaient 277 au total à l'université fin 2017, dont 34 agent·es en CDI, soit 12%.

Au sein de la population BIATSS contractuelle, on retrouve la même répartition de femmes et d'hommes selon la nature du contrat, avec une sur-représentation des femmes :

- parmi les CDI : 65% de femmes et 35% d'hommes
- parmi les CDD : 65% de femmes et 35% d'hommes.

## 4 LES MOUVEMENTS

L'analyse des mouvements des personnels présentée ici ne porte que sur les agents fonctionnaires. Les mouvements peuvent être de diverses natures :

**Les entrées (ou arrivées) :** Il s'agit des personnes entrant dans le corps des fonctionnaires et/ou arrivant dans l'établissement au cours de la période de référence. Les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, mutation, recrutement sans concours, détachement entrant, réintégration (après un détachement, une disponibilité ou un congé parental), titularisation après un contrat PACTE, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré).

**Les sorties (ou départs) :** Une sortie désigne toute personne quittant l'université et/ou la fonction publique au cours de la période de référence. Les causes potentielles de sortie sont les suivantes: retraite, mutation, concours, démission ou radiation, licenciement, fin de fonction dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré), décès. Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des **sorties provisoires** : détachement, disponibilité, congé parental.

**Notes :** un·e contractuel·le travaillant à l'université et ayant obtenu un concours sera considéré·e comme une entrée puisqu'il·elle entre dans la fonction publique même s'il·elle travaillait déjà à l'université.

Par ailleurs, un·e fonctionnaire en emploi à l'université et ayant obtenu un concours dans un autre corps ne sera pas comptabilisé en tant qu'entrée car il·elle était déjà dans la fonction publique et dans l'université. En revanche, il·elle sera dans la partie « promotions ».

Pour chaque grande population et « sous-population », seront le plus possible présentés :

- un tableau général des mouvements, pour lequel sera calculé le taux de femmes par mouvement, ainsi que le taux de femmes total par sous-catégories.
- la répartition des mouvements par filière et par catégorie ; la comparaison des taux de femmes par mouvement comparé au taux de femmes total.

## 4.1 LES ENTREES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS EN 2017

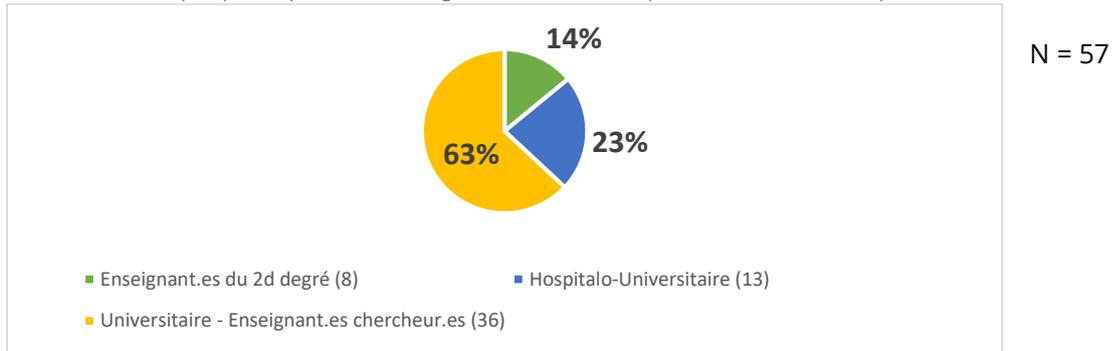
4.1.1.1.1 Tableau Entrées de la population enseignante titulaire (01/01/2017 au 31/12/2017) : réparties par mode d'accès, par filière et corps<sup>13</sup>

Filière - Corps	Concours externe		Mutation		Réintégration		Total général		Taux de femmes Entrées 2017	Taux de femmes Total 2017
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	En %	En %
Enseignant.es des corps du 2nd degré	3	2	4	4	1	6	8	6	75%	46%
Prof. agrégé			2	2	1	2	3	2		
Prof. certifié	3	2				2	3	2		
Prof. d'EPS			2	2		2	2	2		
Hospitalo-universitaire	11	6	2			6	13	6	46%	34%
Maître.sses de conf. - PH	6	2					6	2		
Maître.sses de conf. - PH Pharm.	2	2	1				3	2		
Maître.sses de conf. de MG	1	1					1	1		
Prof. des universités - PH	2	1	1				3	1		
Universitaire - EC	24	9	7	2	5	2	36	13	36%	40%
Maître.sses de conf.	22	7	1		3	2	26	9		
Prof. des universités	2	2	6	2	2		10	4		
Total général	38	17	13	6	6	2	57	25	44%	40%

N.B. Lecture du tableau : EP = effectif physique et F = femmes.

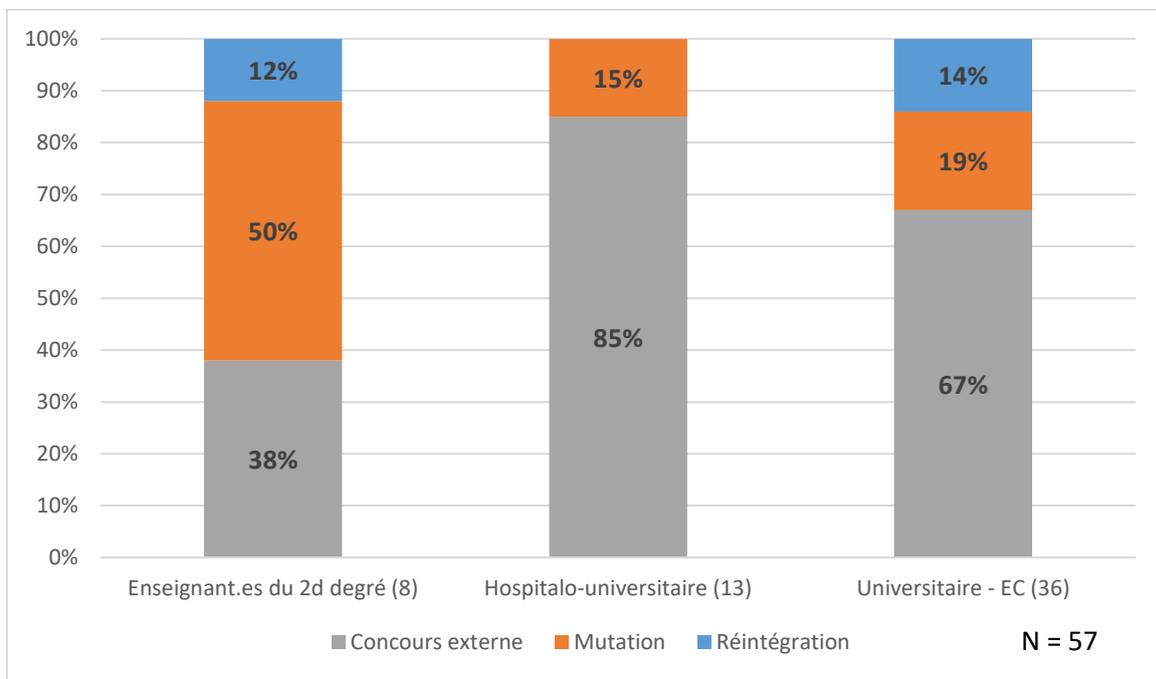
<sup>13</sup> Au sein de la population enseignante, les ETP sont similaires aux EP.

4.1.1.1.2 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des entrées par filière



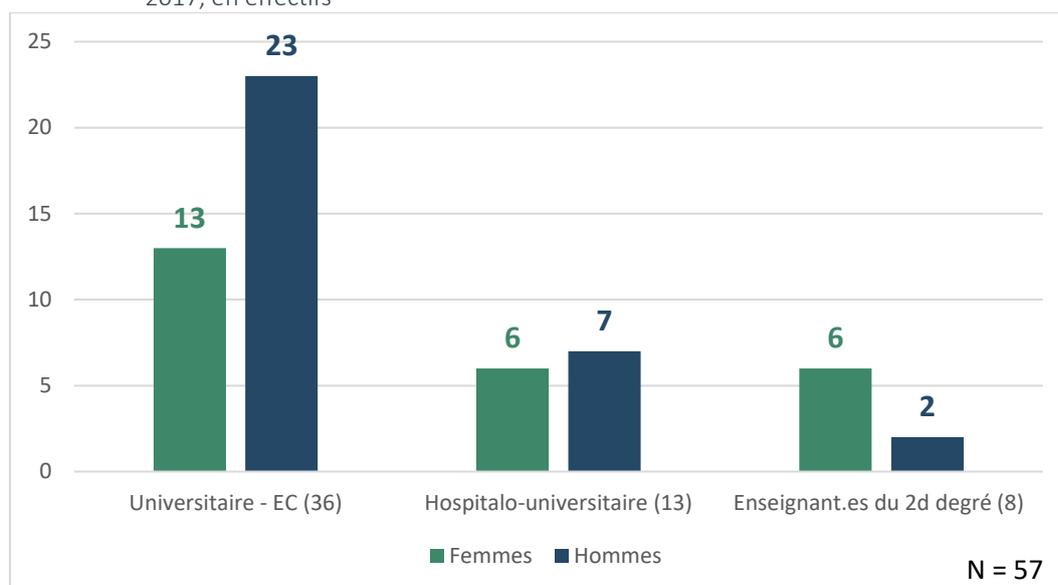
La majorité des personnes entrantes pour les enseignant.es relève de la filière universitaire (63% des entrées – 36 agent.es sur 57 entrant.es).

4.1.1.1.3 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des entrées par filière selon la modalité de recrutement



Le concours externe est la modalité de recrutement principale pour les filières hospitalo-universitaire (85%) et pour la filière universitaire- EC (67%). Les mutations représentent 50% des entrées de la filière enseignante du second degré.

4.1.1.1.4 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des entrées par filière selon le sexe pour 2017, en effectifs



Le taux de féminisation des entrants enseignants toutes filières confondues est de 44 % (25 agentes sur 57 personnes entrantes).

Pour la filière universitaire enseignant-es-chercheur-es, 13 entrées sur les 36 sont des enseignantes. Cela correspond à un taux d'entrées des femmes de 36% pour cette filière. Ce taux est de 46% pour la filière hospitalo-universitaire (6 femmes sur 13 entrant-es) et de 75% pour la filière enseignante du second degré (6 femmes sur 8 entrant-es).

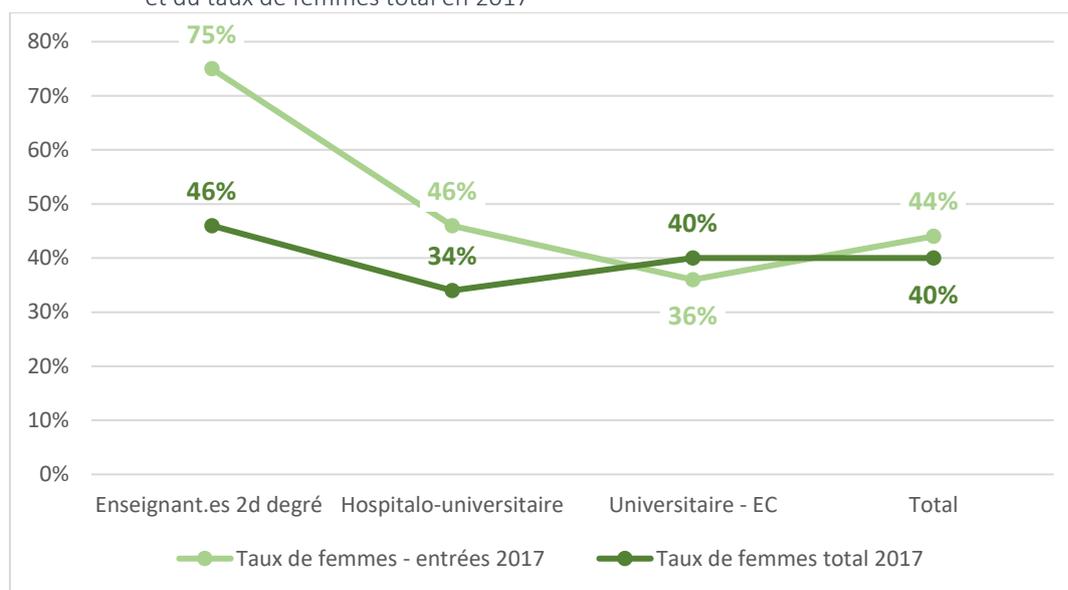
La filière la plus féminisée par les entrées de 2017 est celle des enseignant-es du second degré.

A noter, le corps des maitre-sses de conférence de la filière universitaire -enseignant-es chercheur-es représente à lui seul 46% des entrées parmi les enseignant.es titulaires (36 sur 57 entrées). Si ce corps est celui où il y a le plus de recrutements, le taux de féminisation de ces entrées est de 36% (9 femmes sur 26 entrant-es MCF).

Au sein de cette même filière, 4 professeur-es des universités entrant-es sur 10 (40%) sont des femmes.

Les entrées de la filière enseignante du second degré sont féminisées à un taux très élevé de 75%. A noter que les deux professeur-es d'EPS recrutées sont des femmes (100% d'entrées féminisées). Pour rappel, il y a 20 professeur-es d'EPS à l'université en 2017, dont 6 sont des femmes, ce qui correspond à un corps peu féminisé (30%).

4.1.1.1.5 Graphique Comparaison du taux de femmes dans les entrées 2017 pour les enseignant-es titulaires et du taux de femmes total en 2017



La courbe vert clair correspond au taux de femmes dans les entrées de 2017. Ce taux a été calculé au sein de chaque filière des personnels enseignants, ainsi que du total général. La courbe vert foncé représente le taux de femmes total en 2017 pour chaque filière. Ces deux courbes font apparaître visuellement la féminisation des différentes filières.

Ainsi, pour la filière enseignante du second degré, le taux d'entrée des femmes est de 75%, tandis que le taux de femmes dans cette filière en général est de 46%. Les entrées 2017 ont donc fortement féminisé cette filière. A un taux moindre, de 46%, la filière hospitalo-universitaire s'est également féminisée par rapport aux 34% de femmes au total.

Seule filière ne suivant pas cette tendance : la filière universitaire du personnel enseignant-chercheur. Le taux de femmes des entrées est de 36%, tandis que le taux de femmes global de cette filière est de 40%. Les entrées 2017 de cette filière, malgré le fait qu'on y dénombre le plus grand nombre d'entrées en 2017 (36 ou 63% des entrées du personnel enseignant), n'ont pas permis de féminiser cette filière.

Au global, les entrées du personnel enseignant en 2017 ont permis de féminiser cette population : 44% de femmes dans les entrées vs. 40% de femmes au global chez les enseignant-es.

## 4.2 LES ENTREES DES PERSONNELS BIATSS

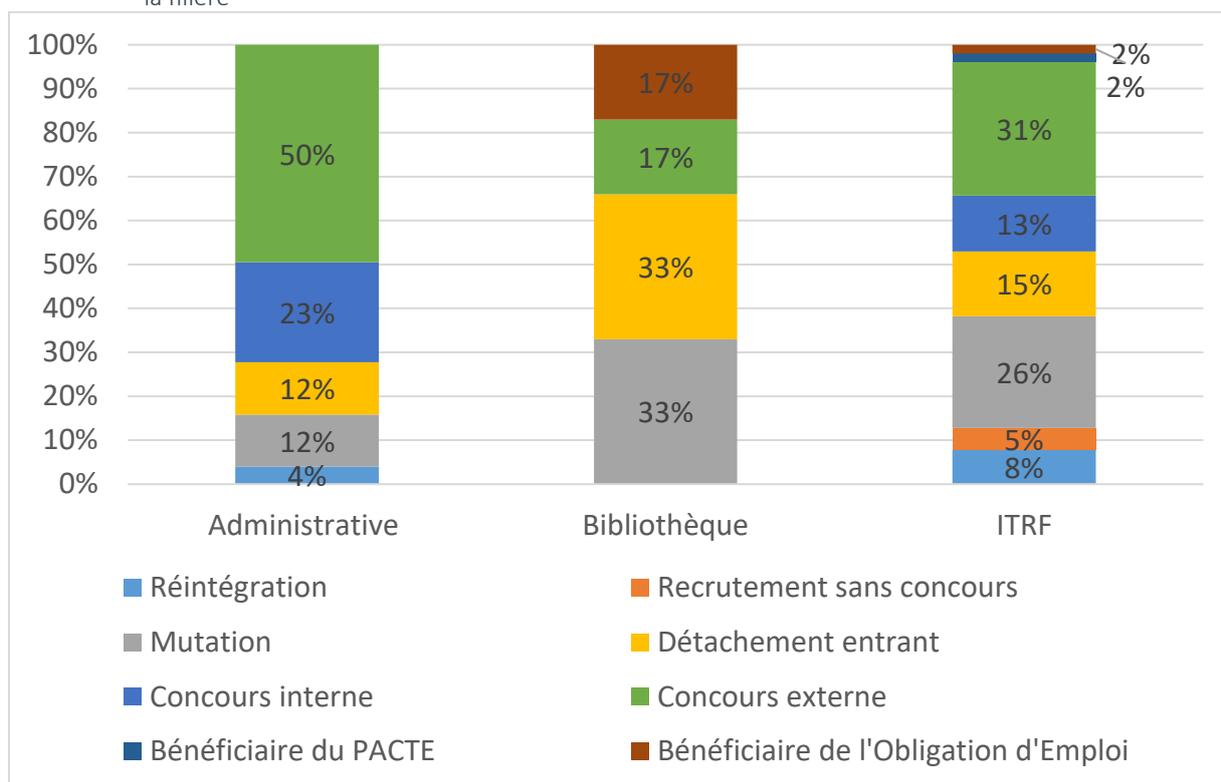
Le tableau de suivi permet d'avoir un aperçu global des entrées de la population BIATSS titulaire en 2017 à l'université. On dénombre 94 entrées pour le personnel BIATSS, dont 77 femmes.

4.2.1.1.1 Tableau Entrées de la population BIATSS titulaire (01/01/2017 au 31/12/2017) : réparties par mode d'accès, par catégorie statutaire, filière et corps

Catégorie - Filière - Corps	BOE		PACTE		Concours externe		Concours interne		Détachement		Mutation		Recrutement sans		Réintégration		Total général			Taux de femmes - entrées 2017	Taux de femmes - total 2017
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	ETP		
<b>Catégorie A</b>					<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>6</b>					<b>20</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>80%</b>	<b>59%</b>
Administrative									2	2	2	2					4	4	4		
AAE									2	2	2	2					4	4	4		
Bibliothèque									1	1	2	1					3	2	3		
BIB											1						1	0	1		
CONSER.									1	1	1	1					2	2	2		
I.T.R.F.					3	3	1	1	3	3	6	3					13	10	13		
ASI					2	2	1	1									3	3	3		
IGE					1	1			2	2	5	3					8	6	8		
IGR									1	1	1						2	1	2		
<b>Catégorie B</b>					<b>19</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>36,7</b>	<b>89%</b>	<b>69%</b>
Administrative					7	6	2	2									9	8	9		
SAENES					7	6	2	2									9	8	9		
Bibliothèque					1	1											1	1	1		
BIBAS					1	1											1	1	1		
I.T.R.F.					11	8	7	7	4	4	3	3			2	2	27	24	26,7		
TECH					11	8	7	7	4	4	3	3			2	2	27	24	26,7		
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>76%</b>	<b>70%</b>
Administrative					6	5	4	3	1	1	1	1			1	1	13	11	13		
ADJAENES					6	5	4	3	1	1	1	1			1	1	13	11	13		
Bibliothèque	1								1	1							2	1	2		
MAG	1								1	1							2	1	2		
I.T.R.F.	1	1	1	1	5	3			2	2	7	5	3	2	3	2	22	16	22		
ATRF	1	1	1	1	5	3			2	2	7	5	3	2	3	2	22	16	22		
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>94</b>	<b>77</b>	<b>93,7</b>	<b>82%</b>	<b>67%</b>

N.B. Lecture du tableau : EP = effectif physique et F =femmes.

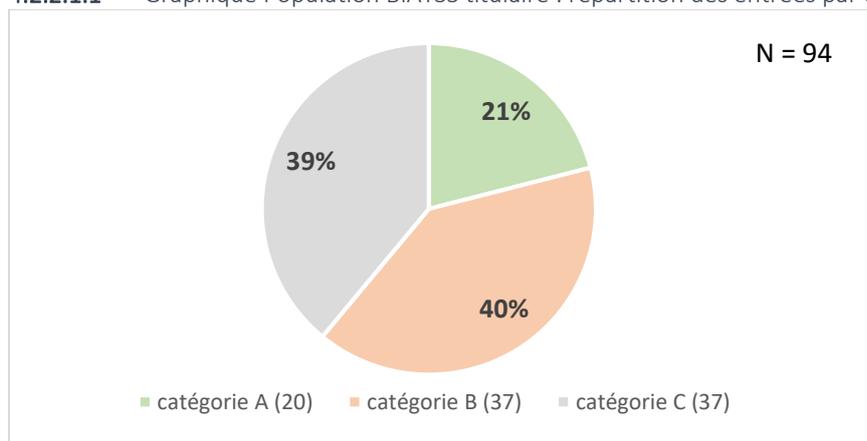
4.2.1.1.2 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des entrées par modalités de recrutement selon la filière



Le concours reste le premier mode d'accès à la filière administrative et la filière I.T.R.F. Ce n'est le cas pour les entrées dans la filière bibliothèque : 2 entrant-es sur 3 (66%) viennent de mutation ou de détachement entrant.

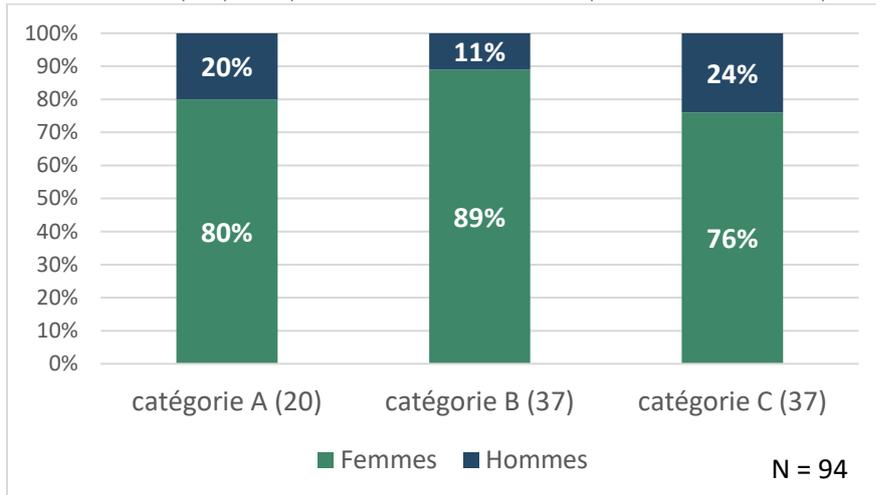
4.2.2 Entrée des personnels BIATSS par catégorie

4.2.2.1.1 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des entrées par catégorie



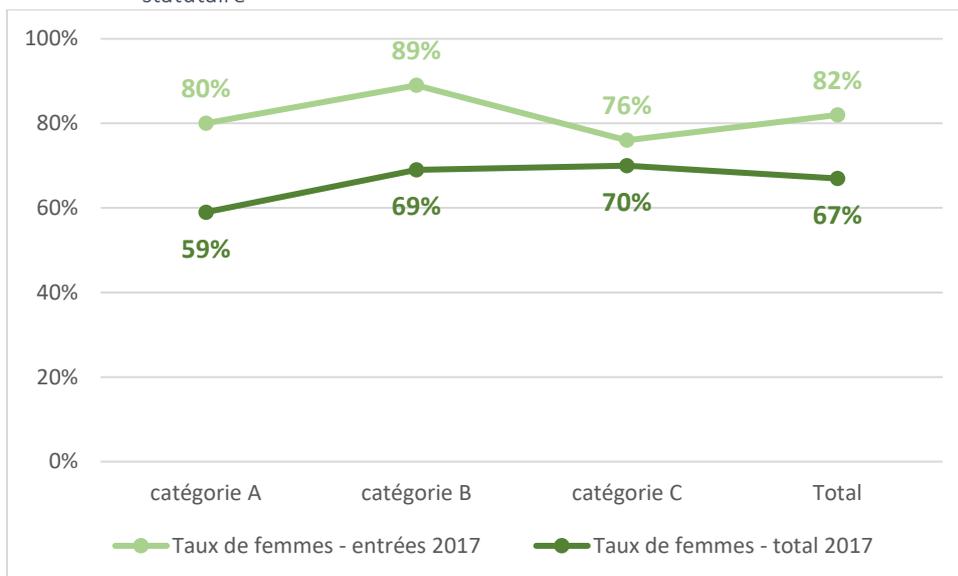
Les catégories accueillant le plus de nouvelles entrées sont les catégories B et C avec 37 agent-es supplémentaires chacune (39 %). Ces deux catégories regroupent plus de 3 entrées sur 4 (78%) On compte 20 agent-es de la catégorie A dans les nouvelles entrées en 2017 (soit 21%).

4.2.2.1.2 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des entrées par catégorie statutaire et par sexe



Le graphique ci-dessus montre que la grande majorité des entrées des personnels BIATSS sont des femmes. Les entrées les plus féminisées sont celles de la catégorie B, avec 89% de femmes parmi les entrant-es.

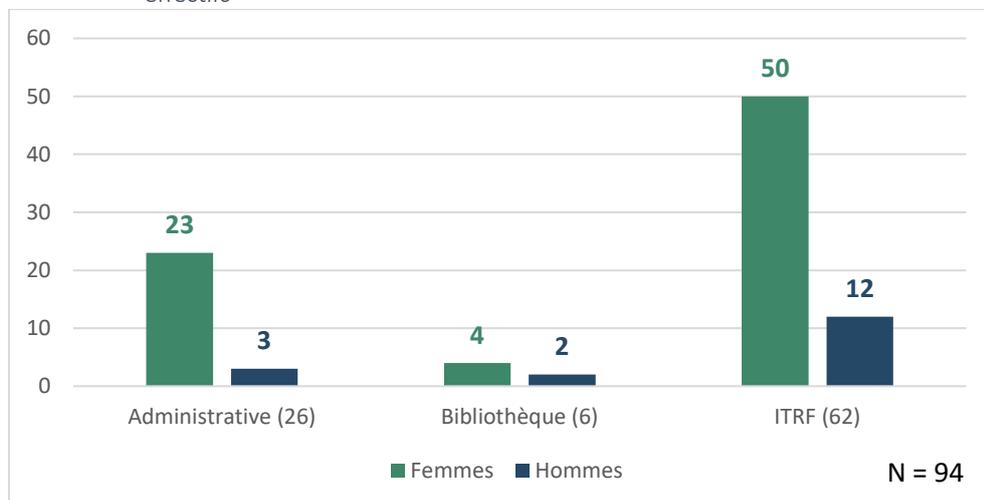
4.2.2.1.3 Graphique Comparaison taux de femmes pour les entrées 2017 et taux de femmes total par catégorie statutaire



La courbe vert clair des entrées des femmes en 2017 est systématiquement au-dessus de la courbe vert foncé du taux de femmes total par catégorie. On peut ainsi conclure que les entrées 2017 ont féminisé toutes les catégories A, B et C des personnels BIATSS. Au total, le taux de femmes parmi les entrées est de 82% contre un taux à 67% de femmes parmi les BIATSS. La catégorie la plus féminisée par les entrées est la catégorie B.

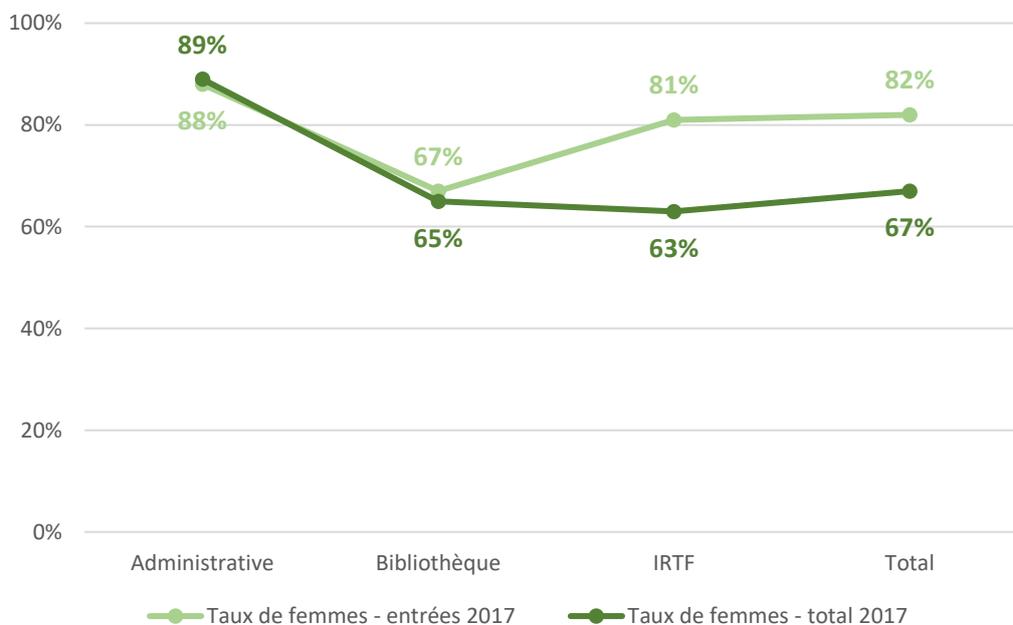
### 4.2.3 Entrées des personnels BIATSS par filière

#### 4.2.3.1.1 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des entrées par filière et par sexe pour 2017 en effectifs



Parmi la population BIATSS, la filière I.T.R.F représente la majorité des personnes entrantes en 2017 (66 % soit 62 agent-es sur 94 entrant-es). La filière administrative représente 28% des entrées (26/94). La filière bibliothèque a le plus faible pourcentage d'entrées avec 6% pour 2017. Les entrées de la filière I.T.R.F sont fortement féminisées avec 81% de femmes (50/62).

#### 4.2.3.1.2 Graphique Comparaison taux de femmes pour les entrées 2017 et taux de femmes total par filière pour la population BIATSS titulaire



Toutes filières confondues, le taux d'entrée des femmes BIATSS est de 82% en 2017. La filière administrative est celle dont les entrées sont très majoritairement des femmes (taux à 88%). Il s'agit d'une filière déjà fortement féminisée (89%). En comparant avec le taux de femmes total par

filière, la filière ITRF a la plus forte féminisation (81%) par rapport au taux de femmes ITRF total (63%). Il s'agit également de la filière qui cumule le plus d'entrées (62, soit 66% des entrées). Ainsi, la filière ITRF est celle qui s'est le plus féminisée par les entrées 2017.

### **4.3 LES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES**

#### **4.3.1 Les départs définitifs des enseignant-es titulaires**

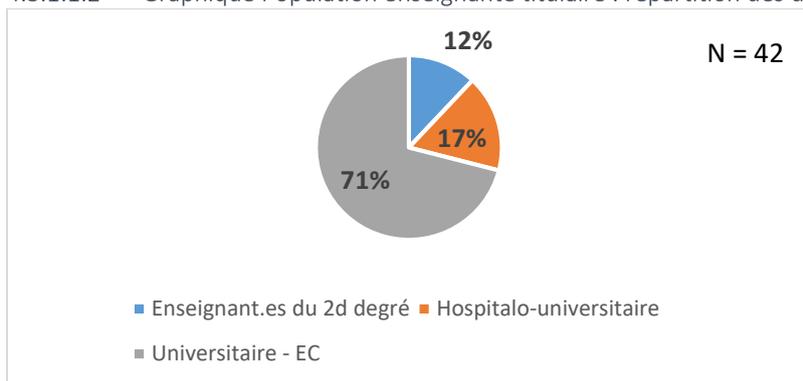
Au cours de l'année 2017, 42 enseignant.es ou stagiaires ont quitté définitivement l'université. La filière universitaire-enseignants chercheurs représente la majorité des flux sortants enseignants avec 71 % (30 agents sur 42). La filière des enseignants des corps du second degré et la filière hospitalo-universitaire représentent respectivement 12 % (5 agents) et 17 % (7 agents) des flux sortants.

4.3.1.1.1 Tableau Départs définitifs de la population enseignante titulaire (01/01/2017 au 31/12/2017) : répartis par filière et corps

En 2017 on dénombre 42 départs définitifs pour les personnels enseignants dont 16 femmes.

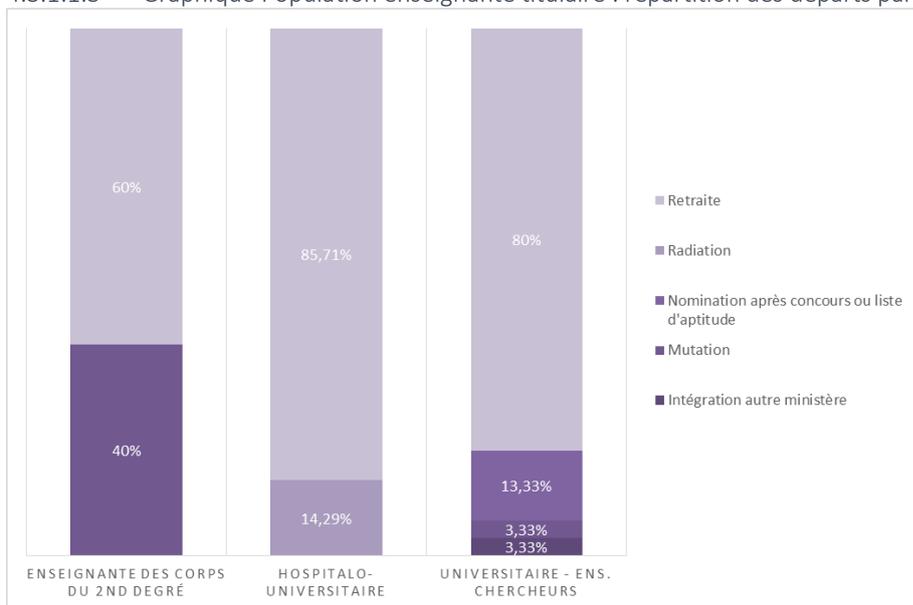
Filière - Corps	Intégration autre ministère		Mutation		Nomination après concours ou liste d'aptitude		Radiation		Retraite		Total général			Taux de femmes départs 2017	Taux de femmes - Total
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	ETP	en %	en %
<b>Enseignant.es 2nd degré</b>			<b>2</b>	<b>1</b>					<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4,8</b>	<b>60%</b>	<b>46%</b>
Prof. agrégé			1	1					2	1	3	2	2,8		
Prof. d'EPS			1						1	1	2	1	2		
<b>Hospitalo-universitaire</b>							<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>57%</b>	<b>34%</b>
Maître.sses de conf. - PH									2	2	2	2	2		
Maître.sses de conf. - PH Pharm.							1	1	1		2	1	2		
Prof. des universités - PH									3	1	3	1	0		
<b>Universitaire - EC</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>				<b>24</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>26,3</b>	<b>30%</b>	<b>40%</b>
Astronome			1	1							1	1	0		
Maître.sses de conf.	1	1			4				12	5	17	6	14,3		
Prof. des universités									12	2	12	2	12		
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>35,1</b>	<b>38%</b>	<b>40%</b>

4.3.1.1.2 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des départs par filière



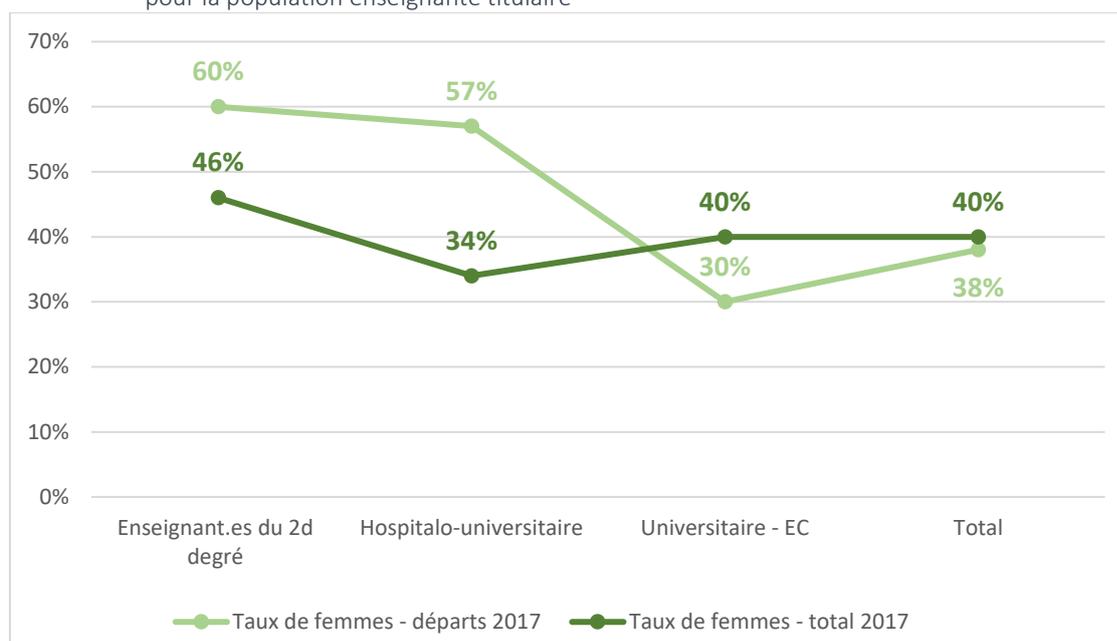
La majorité des départs définitifs sont le fait de la filière universitaire enseignant-es - chercheur-es (71%).

4.3.1.1.3 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des départs par mode d'accès selon la filière



La modalité de départ principale des enseignants est la retraite, qui représente 79 % des flux sortants définitifs (33 agent-es sur 42 départs). Suivent ensuite les départs après réussite à concours avec 10 % (4 agent-es) et les mutations avec 7 % (3 agent-es).

**4.3.1.1.4** Graphique Comparaison taux de femmes pour les départs 2017 et taux de femmes total par filière pour la population enseignante titulaire



La part des femmes dans les flux sortants enseignants est de 38 % soit 16 agentes sur 42 départs. Ce taux varie selon la filière :

- enseignant-es du second degré : 60 % (3 agentes sur 5 départs) ;
- hospitalo-universitaire : 57 % (4 agentes sur 7 départs) ;
- universitaire-EC: 30 % (9 agentes sur 30 départs).
- 

La courbe vert clair représente le taux de femmes parmi les départs définitifs de la population enseignante que l'on distingue selon les filières. La courbe vert foncé représente le taux de femme total parmi les trois filières d'enseignement. Au total, le taux de femmes des départs définitifs 2017 est de 38%. Ce taux ne dépasse pas le taux de femmes parmi la population enseignante (40%).

Seule la filière universitaire enseignant-es -chercheur-es connaît un taux de départs des femmes inférieur au taux de femmes parmi cette filière (30 vs. 40%). Il n'y a donc pas de déperdition du nombre de femmes parmi les enseignant-es-chercheur-es par le biais des départs. Un constat que l'on peut mettre en perspective avec le fait qu'il s'agit également de la seule filière enseignante qui ne s'est pas féminisée par les entrées 2017 (cf. chapitre 2, 1.1.1).

La situation est inversée pour les deux autres filières, où le taux de départs des femmes est supérieur au taux de femmes parmi la filière. A noter qu'il s'agit aussi des deux filières qui se sont féminisées via les entrées 2017.

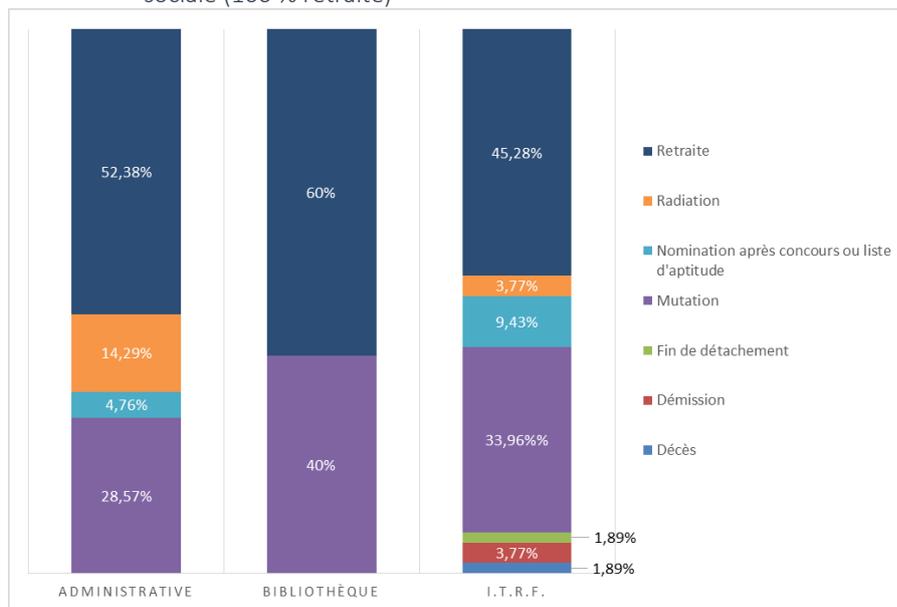
## 4.3.2 Les départs définitifs des BIATSS

4.3.2.1.1 Tableau Départs définitifs de la population BIATSS titulaire (01/01/2017 au 31/12/2017) : répartis par catégorie statutaire, filière et corps

Au cours de l'année 2017, 79 BIATSS titulaires ou stagiaires ont quitté définitivement l'université.

Catégorie - Filière - Corps	Décès		Démission		Fin de détachement		Mutation		Nomination après concours ou liste		Radiation		Retraite		Total général			Taux départs femmes 2017	Taux femmes total 2017
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	ETP	En %	En %
<b>Catégorie A</b>					<b>1</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>65%</b>	<b>59%</b>
Bibliothèque							2	2					1	1	3	3	2		
BIB							1	1					1	1	2	2	1		
CONSER.							1	1							1	1	1		
I.T.R.F.					1		4	2	2	1	1	1	5	3	13	7	12		
ASI							1		2	1	1	1			4	2	3		
IGE					1		2	2					2	1	5	3	5		
IGR							1						3	2	4	2	4		
Administrative							1						3	3	4	3	4		
AAE							1						3	3	4	3	4		
<b>Catégorie B</b>			<b>1</b>				<b>10</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>			<b>15</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>23,5</b>	<b>79%</b>	<b>69%</b>
Bibliothèque													1	1	1	1	1		
BIBAS													1	1	1	1	1		
I.T.R.F.			1				9	8	2				9	7	21	15	15,5		
TECH			1				9	8	2				9	7	21	15	15,5		
Administrative							1	1	1	1			5	5	7	7	7		
SAENES							1	1	1	1			5	5	7	7	7		
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>19,8</b>	<b>77%</b>	<b>70%</b>
Bibliothèque													1		1	0	1		
MAG													1		1	0	1		
I.T.R.F.	1	1	1	1			5	5	1	1	1		10	6	19	14	12,8		
ATRF	1	1	1	1			5	5	1	1	1		10	6	19	14	12,8		
Administrative							4	4			3	2	3	3	10	9	6		
ADJAENES							4	4			3	2	3	3	10	9	6		
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>79</b>	<b>59</b>	<b>61,3</b>	<b>75%</b>	<b>67%</b>

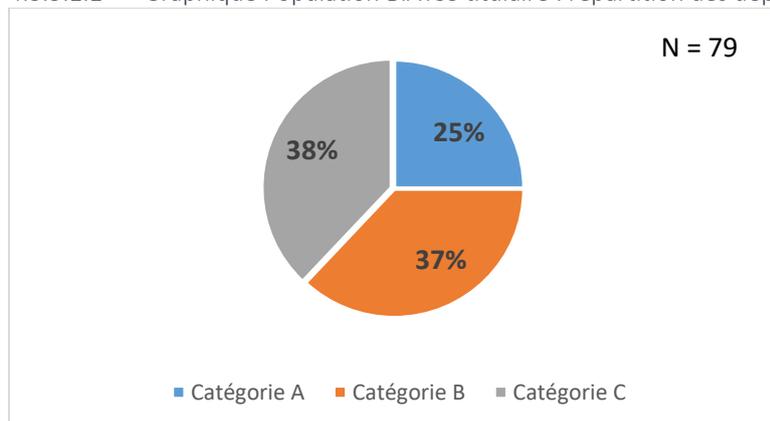
4.3.2.1.2 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des départs par type selon la filière hors médico-sociale (100 % retraite)



Le mode de départ principal des flux sortants BIATSS reste la retraite, qui représente 48 % (38 agent-es sur 79 départs). Suivent ensuite les départs par voie de mutation avec 33 % (26 agent-es). Pour les filières administrative et bibliothèque, les départs à la retraite dépassent les 50 % des flux sortants (respectivement 52 % et 60 %). La part de ce type de départ pour la filière des I.T.R.F est de 45%.

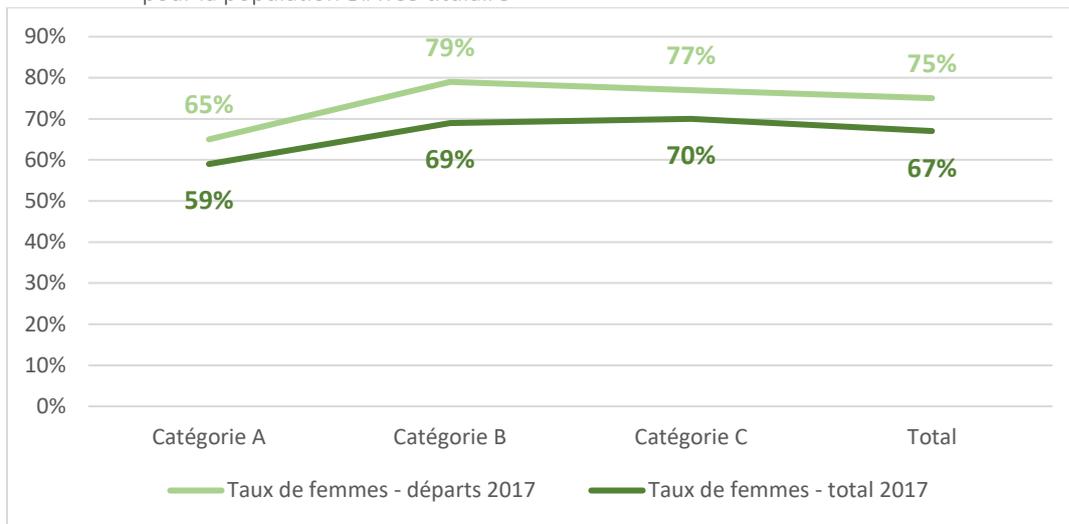
### 4.3.3 Départs par catégorie

4.3.3.1.1 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des départs par catégorie



Les pourcentages de départs sont équivalents pour les personnels de catégorie B et C (37 et 38%), tandis que les départs en catégorie A concernent 25% des départs définitifs.

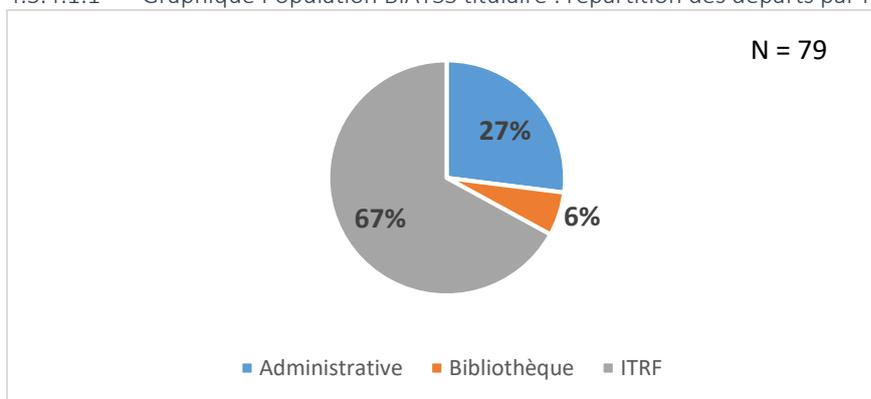
**4.3.3.1.2** Graphique Comparaison taux de femmes pour les départs 2017 et taux de femmes total par filière pour la population BIATSS titulaire



On note une déperdition des femmes pour toutes les catégories des personnels BIATSS, le taux de femmes parmi les départs étant supérieur au taux de femmes total. Cependant, les trois catégories ont été féminisées via les entrées en 2017 (cf. chapitre 2, 1.1.2).

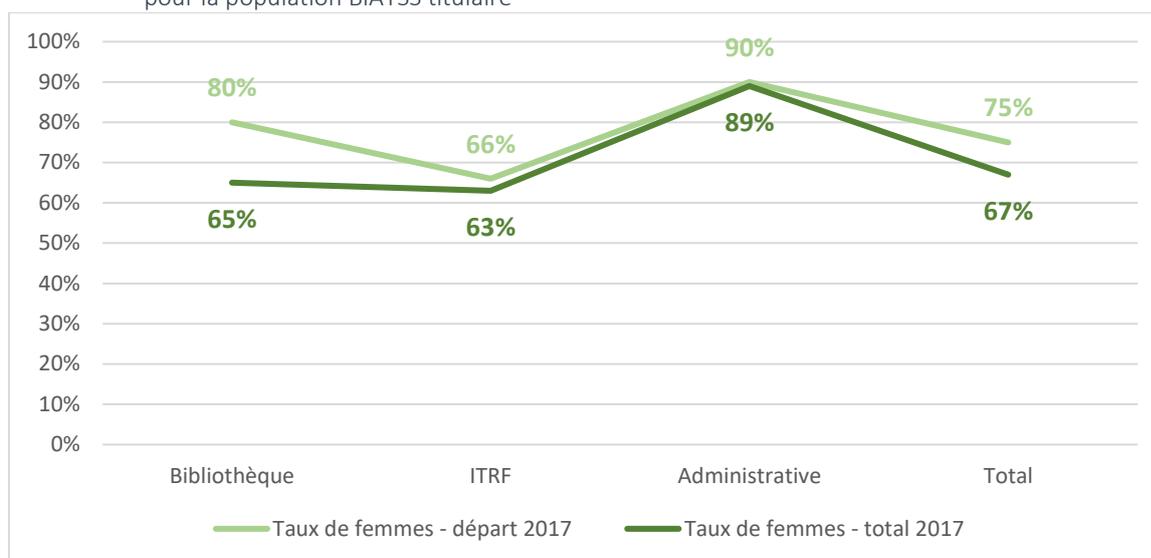
**4.3.4 Départs par filière**

**4.3.4.1.1** Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des départs par filière



2 départs sur 3 (67%) sont le fait de personnels de la filière I.T.R.F.

4.3.4.1.2 Graphique Comparaison taux de femmes pour les départs 2017 et taux de femmes total par filière pour la population BIATSS titulaire



En 2017, le taux de femmes parmi les départs des personnels BIATSS est supérieur au taux de femmes présentes dans chaque filière. Pour la filière administrative, ces taux sont quasiment similaires. La filière bibliothèque connaît la plus forte déperdition de femmes par les départs (80% vs 65% de femmes dans la filière). Pour rappel, le taux de femmes parmi les entrées de cette filière est de 67%.

## 4.4 LES DEPARTS TEMPORAIRES

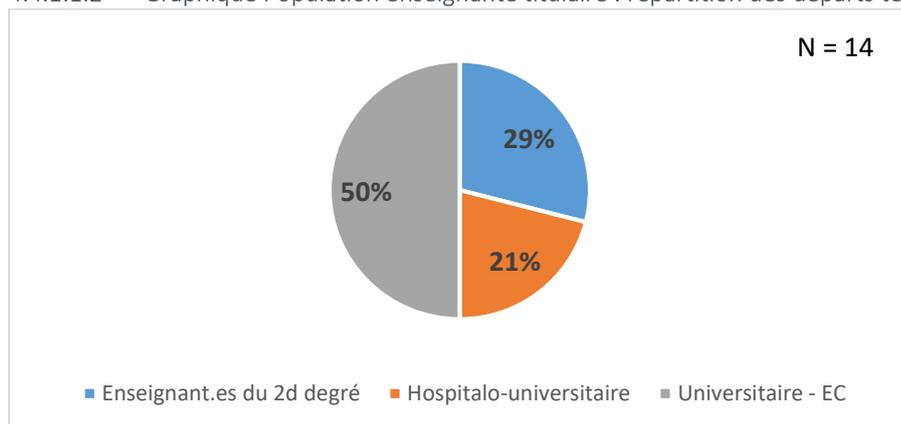
### 4.4.1 Les départs temporaires des enseignant·es

4.4.1.1.1 Tableau Départs temporaires de la population enseignante titulaire sur l'année 2017 : répartis par filière et corps

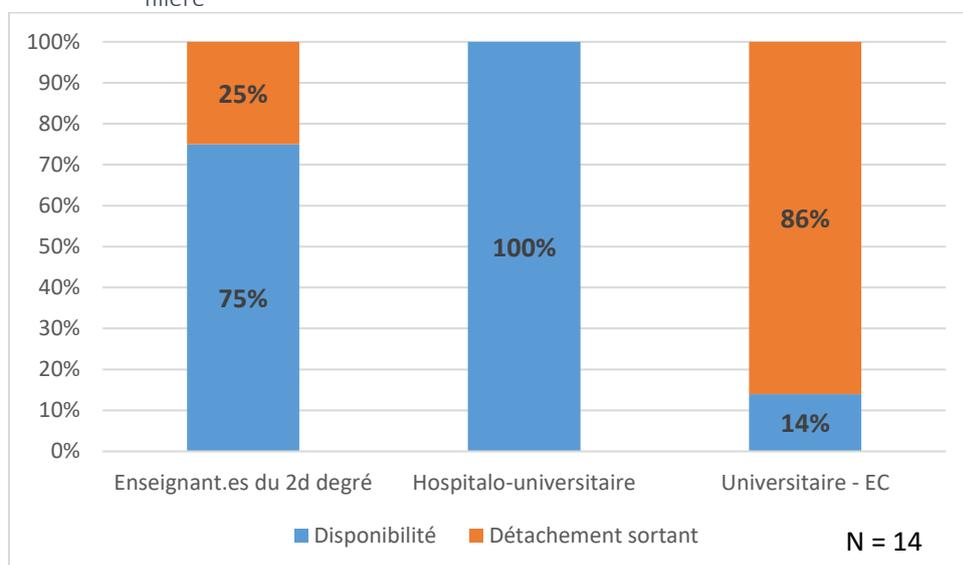
Filière - Corps	Détachement sortant		Disponibilité		Total général		Taux femmes - départs temporaires 2017	Taux femmes - total 2017
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	en %	en %
<b>Enseignant.es du 2nd degré</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>46%</b>
Prof. agrégé.e			3	1	3	1		
Prof. certifié.e	1				1	0		
<b>Hospitalo-universitaire</b>			<b>3</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>34%</b>
Prof. des universités - PH			3		3	0		
<b>Universitaire - EC</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>43%</b>	<b>40%</b>
Maître.sse de conf.	4	2	1	1	5	3		
Prof. des universités	2				2	0		
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>29%</b>	<b>40%</b>

Au cours de l'année 2017, au sein de la population enseignante, 14 agent·es ont interrompu temporairement leur activité à l'université.

4.4.1.1.2 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des départs temporaires par filière



4.4.1.1.3 Graphique Population enseignante titulaire : répartition des départs temporaires par type selon la filière



En 2017, la disponibilité est le motif principal de départ temporaire parmi les enseignant-es titulaires pour les filières enseignant-es du second degré et hospitalo-universitaire. A noter qu'il s'agit de l'unique motif d'interruption temporaire pour la filière hospitalo-universitaire (3 départs sur 3) et qu'il ne concerne que des hommes. Pour la filière universitaire, le détachement représente le principal type de départ temporaire (6 départs sur 7) et il concerne principalement des hommes (4 sur 6 départs).

Le taux de féminisation des départs temporaires toutes filières confondues est de 29 %. Ce ratio varie en fonction des filières :

- enseignant-es du second degré : 25 % ;
- hospitalo-universitaire : 0 % ;
- universitaire-enseignant-es chercheur-es : 43 %.

Le taux de féminisation des enseignant-es ne diffère pas selon le motif d'interruption. Il est de 29 % pour le détachement et la disponibilité (2 départs sur 7 pour les deux types de départs temporaires).

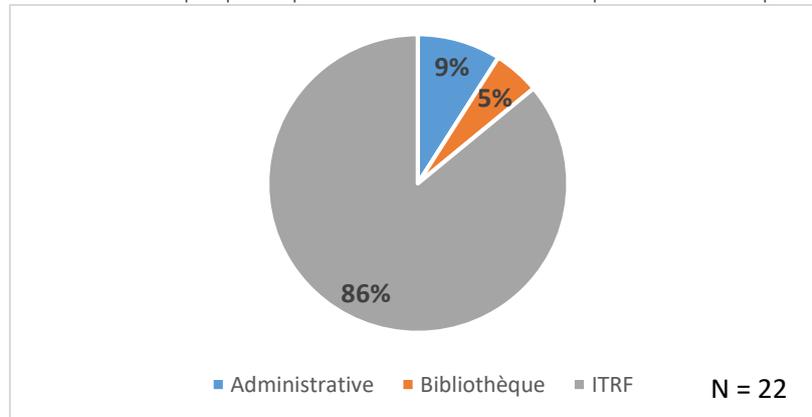
#### 4.4.2 Les départs temporaires des BIATSS

Au cours de l'année 2017, au sein de la population BIATSS, 22 agent-es ont interrompu temporairement leur activité à l'université.

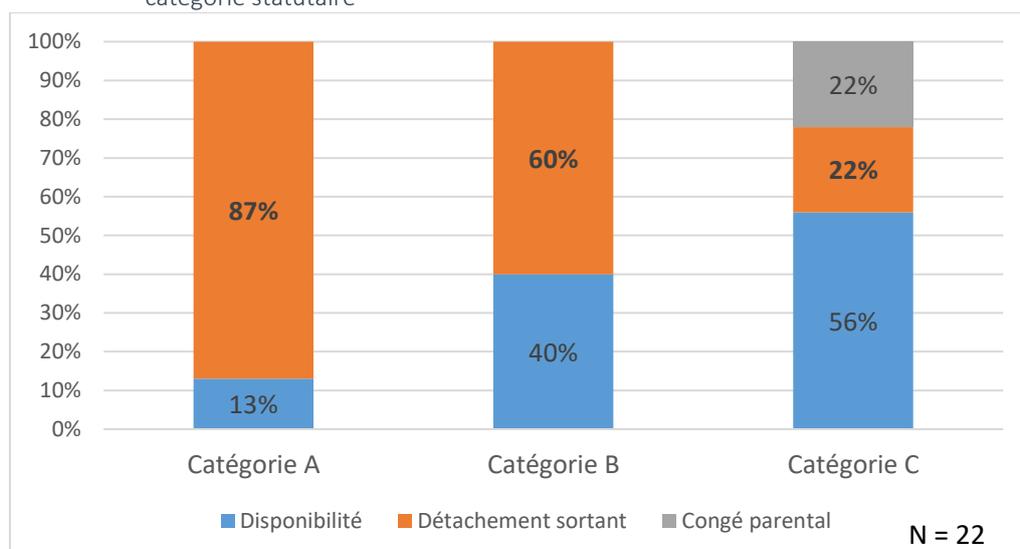
4.4.2.1.1 Tableau Départs temporaires de la population BIASS titulaire (01/01/2017 au 31/12/2017) : répartis par catégorie statutaire, filière et corps

Catégorie - Filière - Corps	Congé parental		Détachement sortant		Disponibilité		Total général			Taux de femmes - départs temporaires 2017	Taux de femmes - total 2017
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	ETP	en %	en %
<b>Catégorie A</b>			<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>7,8</b>	<b>63%</b>	<b>59%</b>
I.T.R.F.			7	4	1	1	8	5	7,8		
ASI			3	1			3	1	3		
IGE			3	3	1	1	4	4	3,8		
IGR			1				1	0	1		
<b>Catégorie B</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8,9</b>	<b>60%</b>	<b>69%</b>
I.T.R.F.			3	2	2	1	5	3	1,9		
TECH			3	2	2	1	5	3	1,9		
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>89%</b>	<b>70%</b>
Administrative					2	2	2	2	1		
ADJAENES					2	2	2	2	6		
Bibliothèque					1		1	0	6		
MAG					1		1	0	4,8		
I.T.R.F.	2	2	2	2	2	2	6	6	4,8		
ATRF	2	2	2	2	2	2	6	6	4,8		
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>21,5</b>	<b>73%</b>	<b>67%</b>

4.4.2.1.2 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des départs temporaires par filière



#### 4.4.2.1.3 Graphique Population BIATSS titulaire : répartition des départs temporaires par type selon la catégorie statutaire



En 2017, la proportion des départs temporaires varie en fonction de la catégorie statutaire des BIATSS : 36% des départs temporaires pour la catégorie A (8 départs sur 22) ; 23% pour la catégorie B (5 sur 22) et 41% pour la catégorie C (9 sur 22). Le taux de féminisation des départs temporaires pour les BIATSS toutes filières et catégories confondues est de 73%.

Le principal motif d'interruption d'activité est le détachement pour la catégorie A (87 %) et la catégorie B (60 %). Tandis que pour la catégorie C, le motif de départ temporaire le plus fréquent est la disponibilité (56%).

Si l'on s'intéresse au taux de féminisation selon le motif d'interruption, il est à noter que le congé parental ne concerne que des femmes ITRF de catégorie C en 2017 (100% de féminisation).

## 5 LES FONCTIONS DE DIRECTION A L'UNIVERSITE PARIS SACLAY

L'organigramme de « tête » de novembre 2020 donne une première photographie de la répartition femmes-hommes dans les postes à responsabilités assimilables à la catégorie A+.

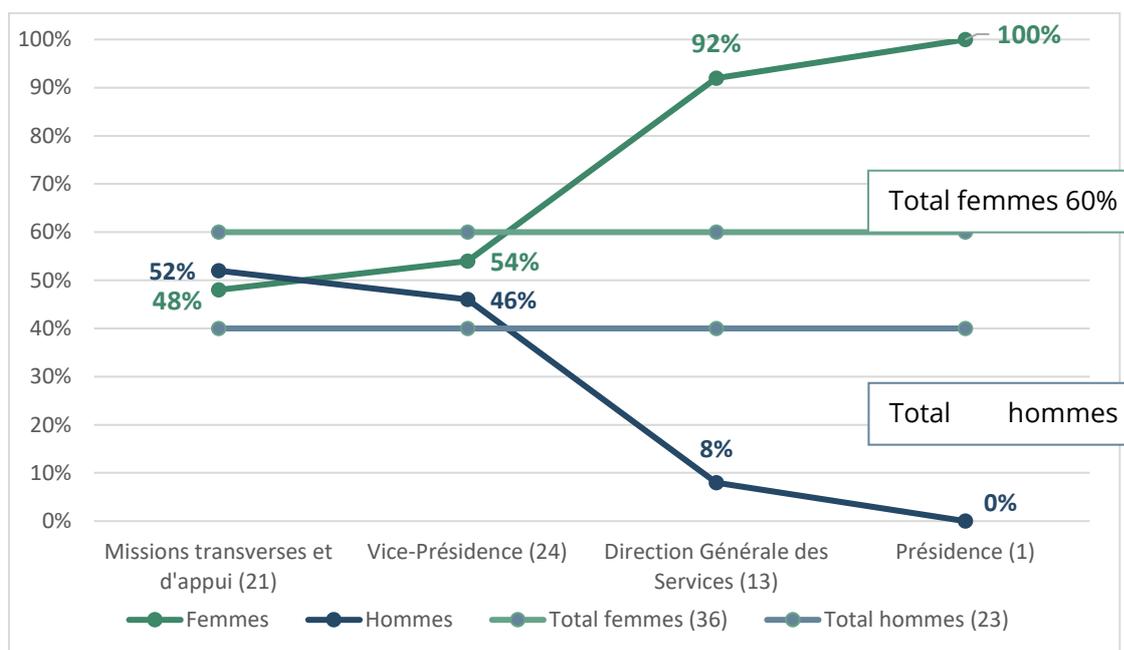
Sur 60 fonctions répertoriées dans l'organigramme<sup>14</sup>, 36 sont occupés par des femmes (60%) et 23 par des hommes (40%). Un poste n'est pas attribué sur l'organigramme (direction en charge du sport). La présidence est occupée par une femme, ce qui reste un phénomène notable car en 2020, les femmes ne président que 14% des établissements d'enseignement et de recherche en France.

<sup>14</sup> Deux fonctions sont parfois attribuées à une même personne : la Directrice Générale des Services Adjointe *Missions transverses* et la Direction en charge de l'Environnement de Travail ou encore la Directrice Générale des Services Adjointe *Ressources Humaines* et la Direction en charge des ressources humaines et de la qualité de vie au travail.

5.1.1.1.1 Tableau Répartition femmes-hommes au sein de la Direction Générale des Services de l'UPSaclay

	Femmes	Hommes	Total
Présidence	1 (100%)	0	1 (100%)
Direction générale des services (DGS + déléguées)	12 (92%)	1 (8%)	13 (100%)
Vice-Présidence	13 (54%)	11 (46%)	24 (100%)
Missions transverses et d'appui	10 (48%)	11 (52%)	21 (100%)
Total	36 (60%)	23 (40%)	59 (100%)

5.1.1.1.2 Graphique Part des femmes et des hommes dans les fonctions de direction de l'UPSaclay

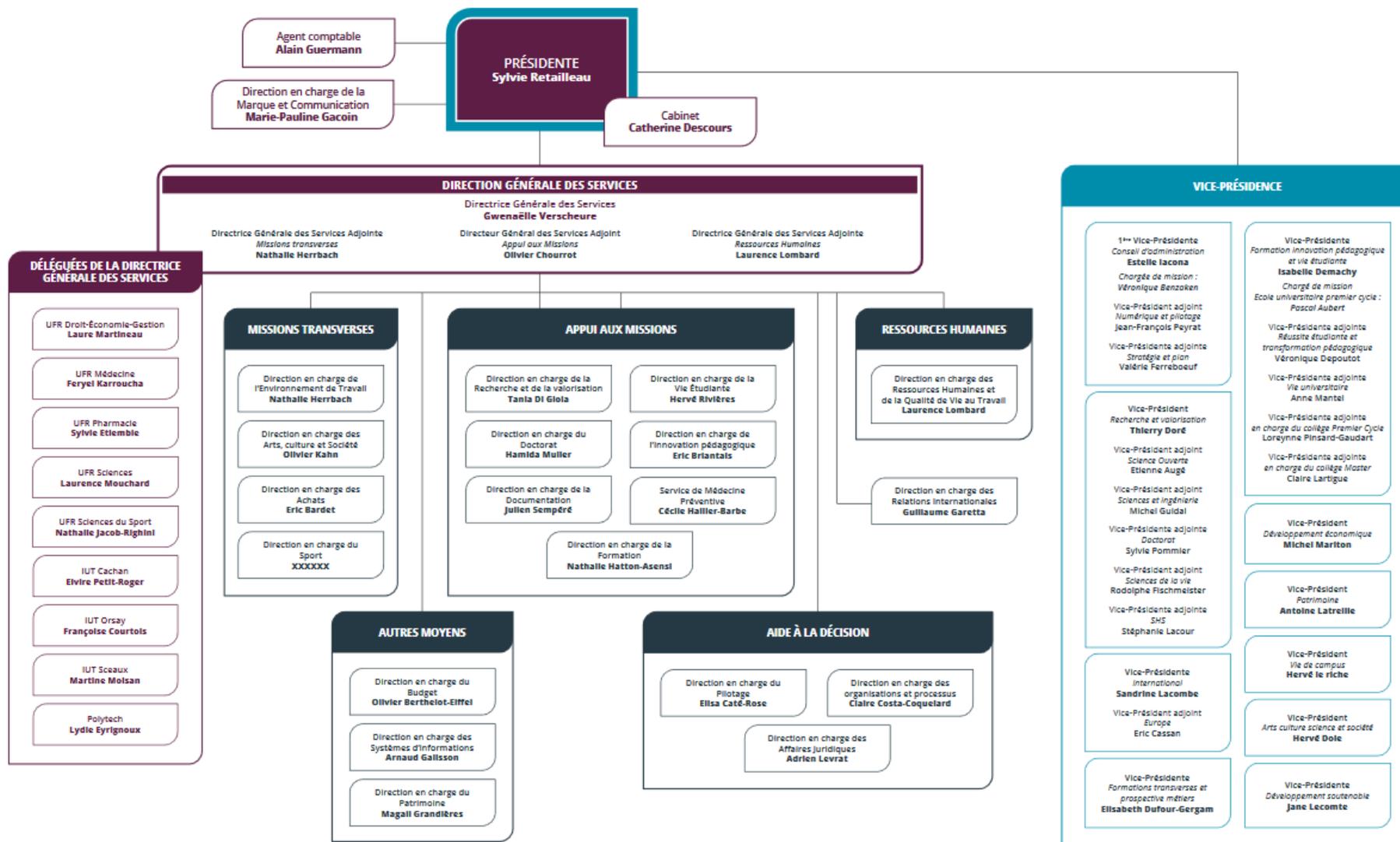


N = 59

Les missions transverses et d'appui sont les plus mixtes avec 52% d'hommes et 48% de femmes.

La vice-présidence est composée à 54% de femmes et à 46% d'hommes. Les différentes fonctions de vice-président·es, vice-président·es adjoint·es et chargé·es de mission sont réparties de manière quasi égalitaire entre les femmes et les hommes.

Les fonctions de direction sont donc exercées à l'Université Paris Saclay à 60% par des femmes sous la présidence d'une femme.



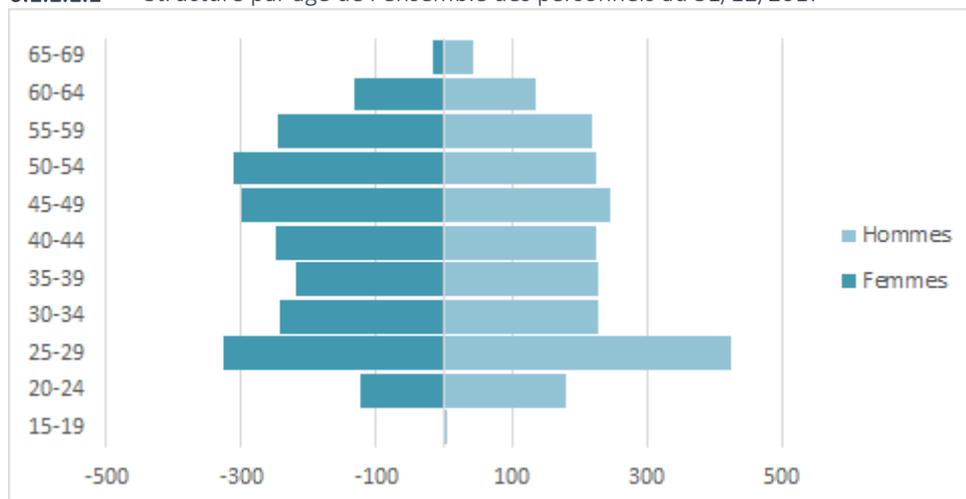
## 6 LES AGES

En 2017 à l'université, l'âge moyen des personnels fonctionnaires est de 47 ans, celui des personnels contractuels de 30 ans, soit en moyenne 41 ans.

Environ 64 % des fonctionnaires ont entre 35 et 54 ans. Les personnels de moins de 35 ans sont les moins nombreux (14 % des personnels BIATSS et 8 % des enseignant-es), ceux de 55 ans et plus représentent 25 % de l'effectif. En 2017, 24 enseignant-es titulaires étaient encore en activité au-delà de 66 ans. Parmi les personnels contractuels, les enseignant-es sont plus jeunes que les personnels BIATSS : 28 ans en moyenne contre 36 ans (les doctorants figurant dans cette population).

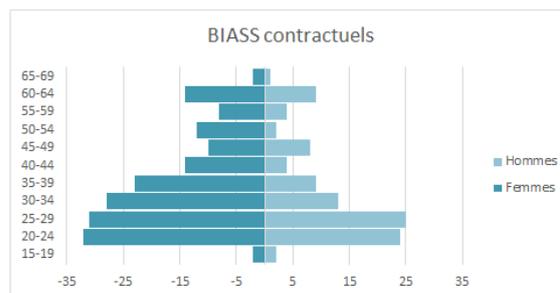
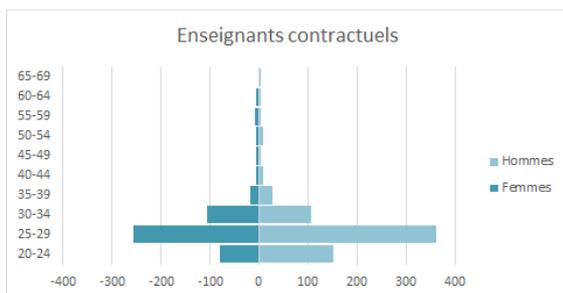
**Age moyen** : il s'agit de la moyenne des âges des membres d'une population donnée.  
**Age médian** : il s'agit de l'âge qui divise une population donnée en deux groupes numériquement égaux.

### 6.1.1.1.1 Structure par âge de l'ensemble des personnels au 31/12/2017



### 6.1.1.1.2 Structure par âge des personnels selon le type de population au 31/12/2017





6.1.1.1.3 Tableau Âge moyen et âge médian des fonctionnaires

Population	Âge moyen			Âge médian		
	Hommes (1376)	Femmes (1498)	Total (2874)	Hommes (1376)	Femmes (1498)	Total (2874)
Enseignant-es cat A	47,71	46,39	47,18	47	48	47
BIATSS cat.A	45,41	45,43	45,42	45	45	45
BIATSS cat. B	44,00	47,37	46,32	44	48,5	47
BIATSS cat. C	47,52	48,80	48,42	49	50	50
Total	47,19	47,12	47,15	46	49	47

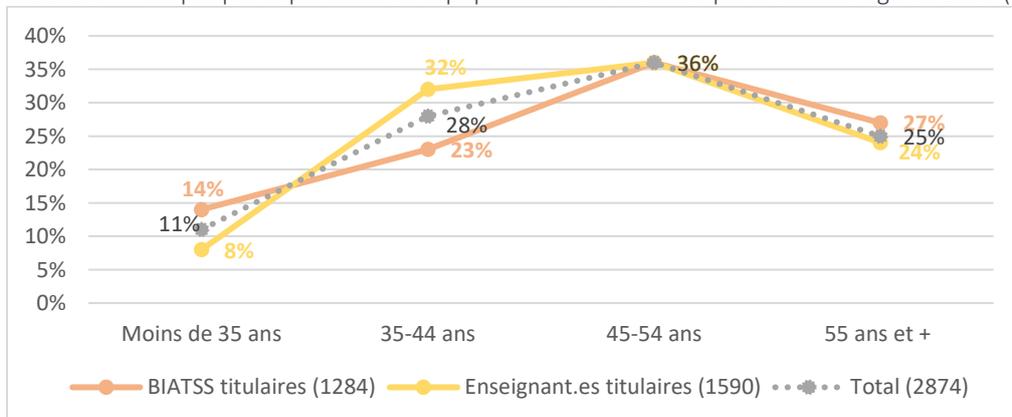
L'âge médian des femmes toutes populations confondues est de 49 ans et celui des hommes de 46 ans.

Pour la population enseignante, l'âge médian est très proche pour les femmes (48 ans) et les hommes (47 ans). Chez les BIATSS, l'âge médian des agents de catégorie C est plus élevé, 50 ans pour les femmes et 49 pour les hommes, que l'âge médian des agents de catégorie A, qui est de 45 ans pour les femmes et les hommes.

6.1.1.1.4 Tableau Répartition de la population des fonctionnaires par tranche d'âge (en %)

	Moins de 35 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et +
BIATSS fonctionnaires (1284)	14%	23%	36	27%
Enseignant-es titulaires (1590)	8%	32%	36%	24%
Total (2874)	11%	28%	36%	25%

6.1.1.1.5 Graphique Répartition de la population des titulaires par tranche d'âge en 2017 (en %)



6.1.1.1.6 Tableau Age moyen et âge médian de la population contractuelle à l'Université

Population	Âge moyen			Âge médian		
	Hommes (775)	Femmes (671)	Total (1446)	Hommes (775)	Femmes (671)	Total (1446)
BIATSS contractuel·les (277)	34.54	36.89	36.04	29	34	32
Enseignant·es contractuel·les (1169)	27.97	29.09	28.45	26	27	26
Total	28.83	31.14	29.90	26	28	27

L'âge médian dans la population contractuelle est de 26 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes. Les BIATSS contractuelles femmes sont au global la population la plus âgée, avec un âge médian de 34 ans et âge moyen de près de 37 ans.

Les enseignant·es contractuel·les ont un âge médian de 26 ans, avec peu de différence femmes-hommes. Il s'agit de la population globalement la plus jeune car composée à 70% de doctorant·es.

## 7 LES REMUNERATIONS

### 7.1 ELEMENTS DE CONTEXTE

Les inégalités de salaire dans le secteur public, si elles sont inférieures à celles observées dans le secteur privé, sont toujours présentes. En 2017, les inégalités de salaire en EQTP (Equivalent Temps Plein) entre les femmes et les hommes sont de 12,4%<sup>15</sup>. Ces inégalités se réduisent moins vite dans la fonction publique que dans le secteur privé.

En 2017, l'accès aux emplois les mieux rémunérés pour les femmes est plus difficile dans la fonction publique que dans le secteur privé. Ainsi, « la probabilité d'accès des femmes aux 10% des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est inférieure de 41% à celle des hommes, contre 35% dans le secteur privé »<sup>16</sup>.

Pour mesurer l'écart salarial femmes-hommes, il sera procédé comme suit :

- Différence entre le salaire moyen des femmes et des hommes, rapporté au salaire moyen des hommes :  $(\text{femmes} - \text{hommes}) / \text{hommes}$
- L'écart est **positif** quand le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes
- L'écart est **négalif** dans le cas contraire

La rémunération totale mensuelle moyenne prend en compte les éléments suivants :

- traitement brut, indemnité de résidence, NBI, SFT ;
- primes statutaires, autres primes et indemnités ;
- heures complémentaires et vacances.

### 7.2 REMUNERATIONS GLOBALES

<sup>15</sup> INSEE Première : « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », n°1803, Juin 2020.

<sup>16</sup> Ibidem.

En 2017 la rémunération nette mensuelle moyenne des enseignants fonctionnaires est de 3 417 € pour les femmes contre 3 725 € pour les hommes, soit un écart moyen mensuel de 308 €. L'écart est de 140 € au sein de la population des enseignant-es contractuel·les, mais cette population regroupe les doctorants.

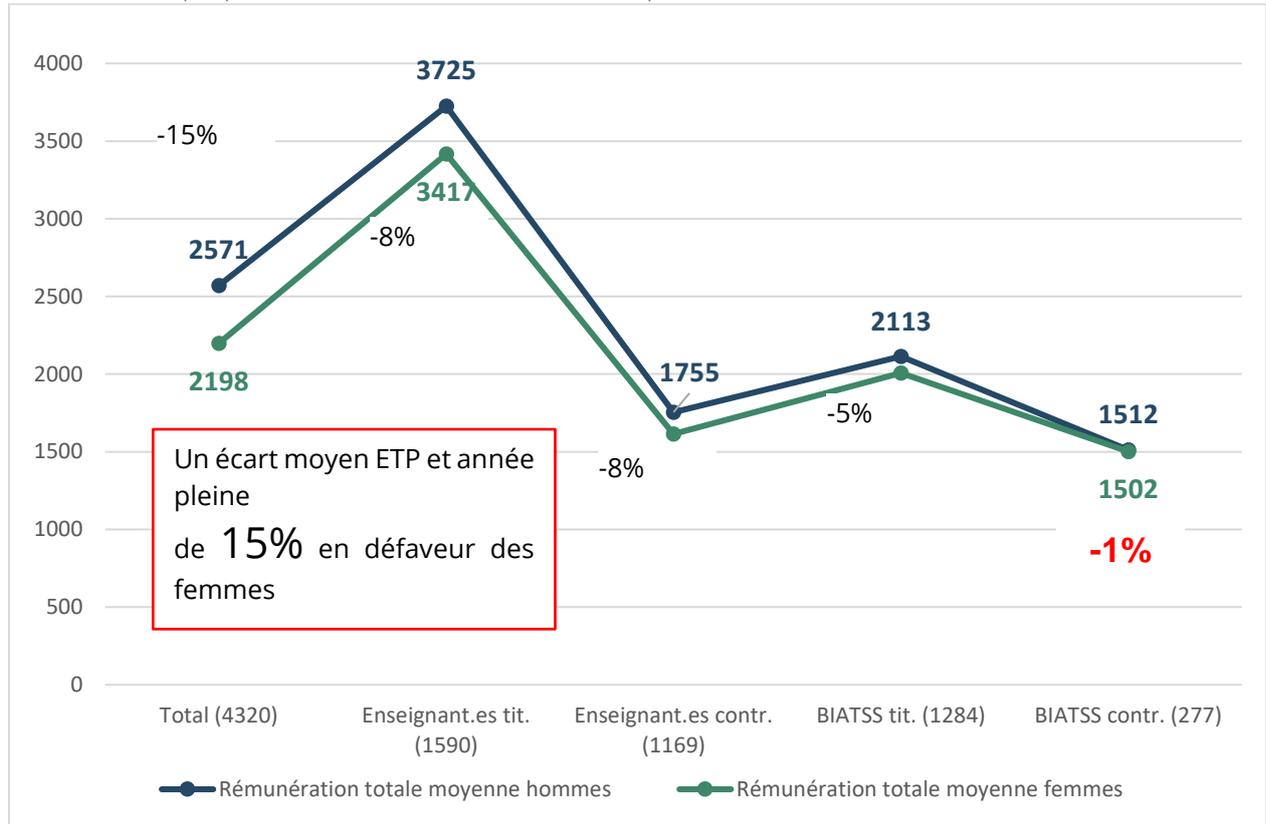
La rémunération mensuelle moyenne nette des agent-es BIATSS titulaires est de 2 042 € contre 1 506 € pour les agent-es BIATSS contractuels. On observe qu'au sein de la population BIATSS fonctionnaires les femmes perçoivent une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 007 € contre 2 113 € pour les hommes, soit un écart moyen mensuel de 106 €. L'écart est d'environ 11 € au sein de la population BIASS contractuels).

7.2.1.1.1 Tableau Rémunération nette mensuelle moyenne

Population -Statut	Rémunération nette mensuelle moyenne		
	Hommes	Femmes	Total général
<b>BIASS titulaires</b>	<b>2 112,55 €</b>	<b>2 007,09 €</b>	<b>2 041,79 €</b>
BIASS A	2 795,34 €	2 779,13 €	2 785,80 €
BIASS B	2 048,95 €	2 034,63 €	2 039,07 €
BIASS C	1 648,97 €	1 653,04 €	1 651,84 €
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>3 725,14 €</b>	<b>3 416,65 €</b>	<b>3 602,04 €</b>
Corps spécifiques enseignants	3 502,77 €	2 576,61 €	3 387,00 €
Enseignante des corps du 2nd degré	3 432,79 €	3 143,69 €	3 300,47 €
Hospitalo-universitaire	3 973,61 €	3 429,48 €	3 786,07 €
Universitaire - Ens. Chercheurs	3 738,24 €	3 486,35 €	3 638,13 €
<b>BIASS contractuels</b>	<b>1 512,43 €</b>	<b>1 501,84 €</b>	<b>1 505,93 €</b>
BIASS A	2 006,35 €	1 862,73 €	1 917,65 €
BIASS B	1 348,78 €	1 381,38 €	1 369,35 €
BIASS C	1 215,37 €	1 275,16 €	1 251,51 €
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>1 755,31 €</b>	<b>1 614,97 €</b>	<b>1 693,10 €</b>
Assistant des hôpitaux	1 209,24 €	1 202,19 €	1 205,03 €
ATER	1 824,68 €	1 808,35 €	1 818,97 €
ATER mi-temps	1 239,27 €	1 298,35 €	1 273,74 €
Chercheur / Post-doctorant	2 166,35 €	2 086,28 €	2 139,33 €
Doctorant	1 753,50 €	1 648,36 €	1 708,75 €
Enseignant associé	1 534,61 €	1 446,93 €	1 487,71 €
Enseignant contractuel	2 232,08 €	2 186,77 €	2 205,17 €
Enseignant-chercheur	-	1 484,93 €	1 484,93 €
Lecteur	1 369,25 €	1 249,36 €	1 297,32 €
<b>Total général</b>	<b>2 570,81 €</b>	<b>2 197,81 €</b>	<b>2 382,44 €</b>

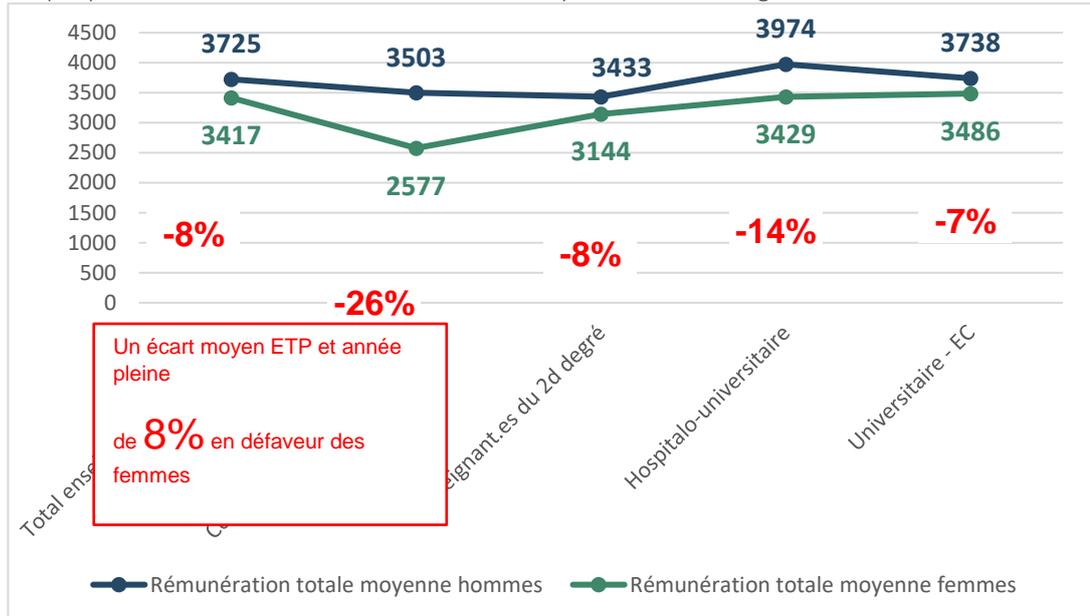
A partir de ce tableau sont déclinés différents graphiques qui permettent de visualiser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. La rémunération nette mensuelle moyenne a été arrondie.

7.2.1.1.2 Graphique Rémunération totale mensuelle moyenne en euros



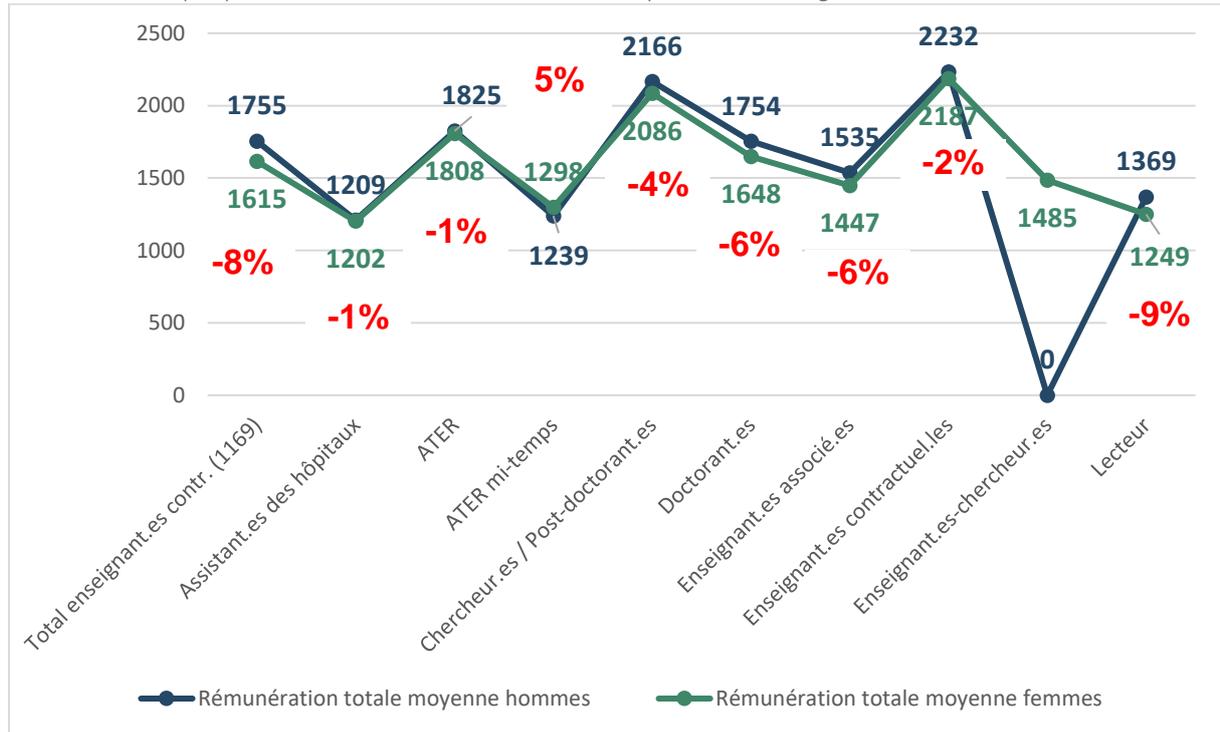
Toutes populations et statuts confondus, l'écart est de 15% en défaveur des femmes.

7.2.1.1.3 Graphique Rémunération totale mensuelle moyenne des enseignant.es titulaires en euros



Un écart important de rémunération est également présent dans la filière hospitalo-universitaire : -14%.

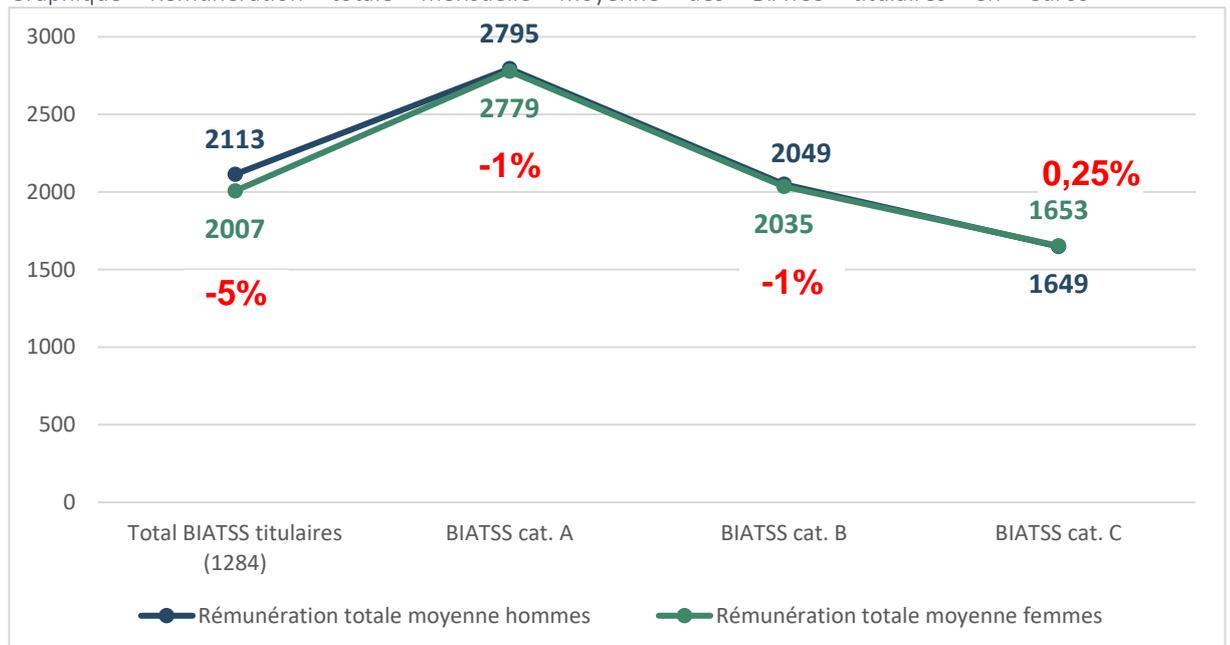
7.2.1.1.4 Graphique Rémunération totale mensuelle moyenne des enseignant-es contractuel-les en euros



N.B. Le « 0 » correspond à une donnée à retravailler.

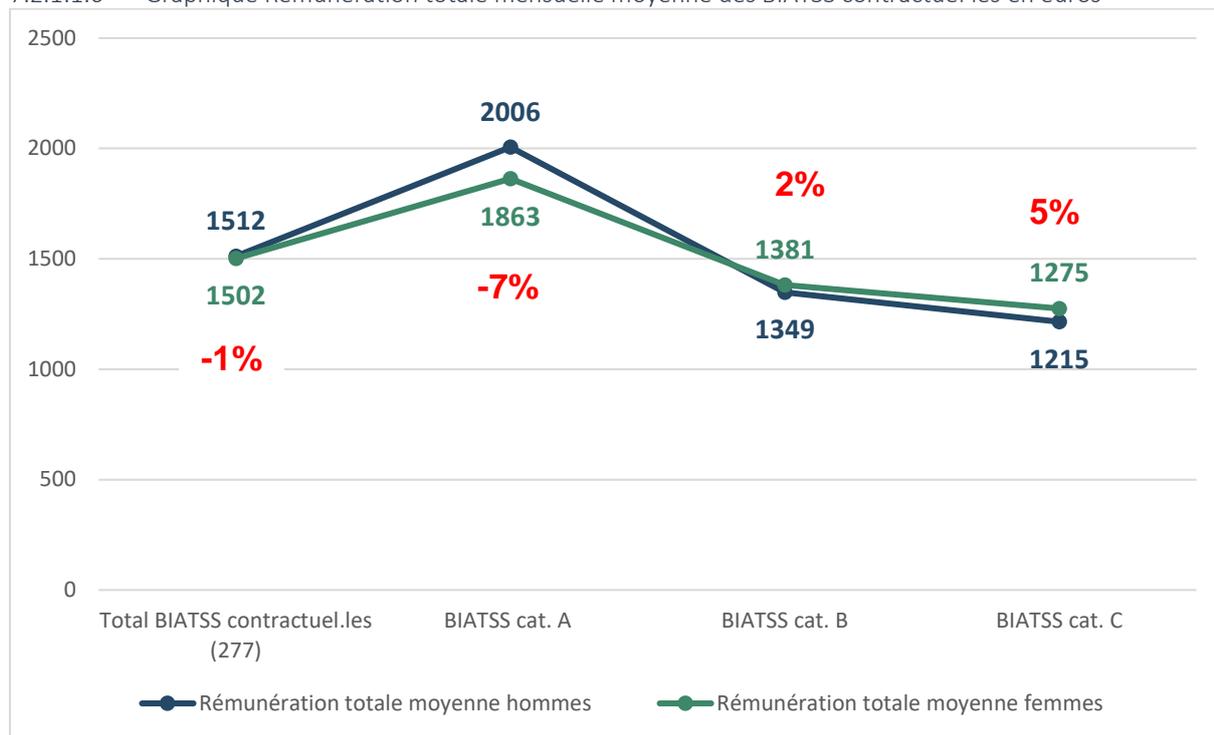
L'écart de rémunération chez les enseignant-es contractuel-les est de 8% en défaveur des femmes, de manière générale. Cet écart est très faible chez les assistant-es des hôpitaux, les ATER ou bien les enseignant-es contractuelles (-1 à -2%). A noter, l'écart est de 5% en faveur des femmes chez les ATER à mi-temps. L'écart est de 6% en défaveur des femmes chez les doctorant-es.

7.2.1.1.5 Graphique Rémunération totale mensuelle moyenne des BIATSS titulaires en euros



Alors que la population BIATSS est au 2/3 féminine, il existe un écart de 5% en défaveur des femmes dans les rémunérations au global des BIATSS fonctionnaires.

7.2.1.1.6 Graphique Rémunération totale mensuelle moyenne des BIATSS contractuel·les en euros



Chez les BIATSS contractuel·les, on observe peu de différence (-1%) entre les rémunérations au total. Cependant, ce chiffre d'ensemble masque un écart plus fort pour les catégories A, pour lesquelles on trouve un écart de 7 % en défaveur des femmes.

### 7.3 LES INDEMNITES ET LES PRIMES

#### 7.3.1 Les indemnités et les primes des enseignant·es

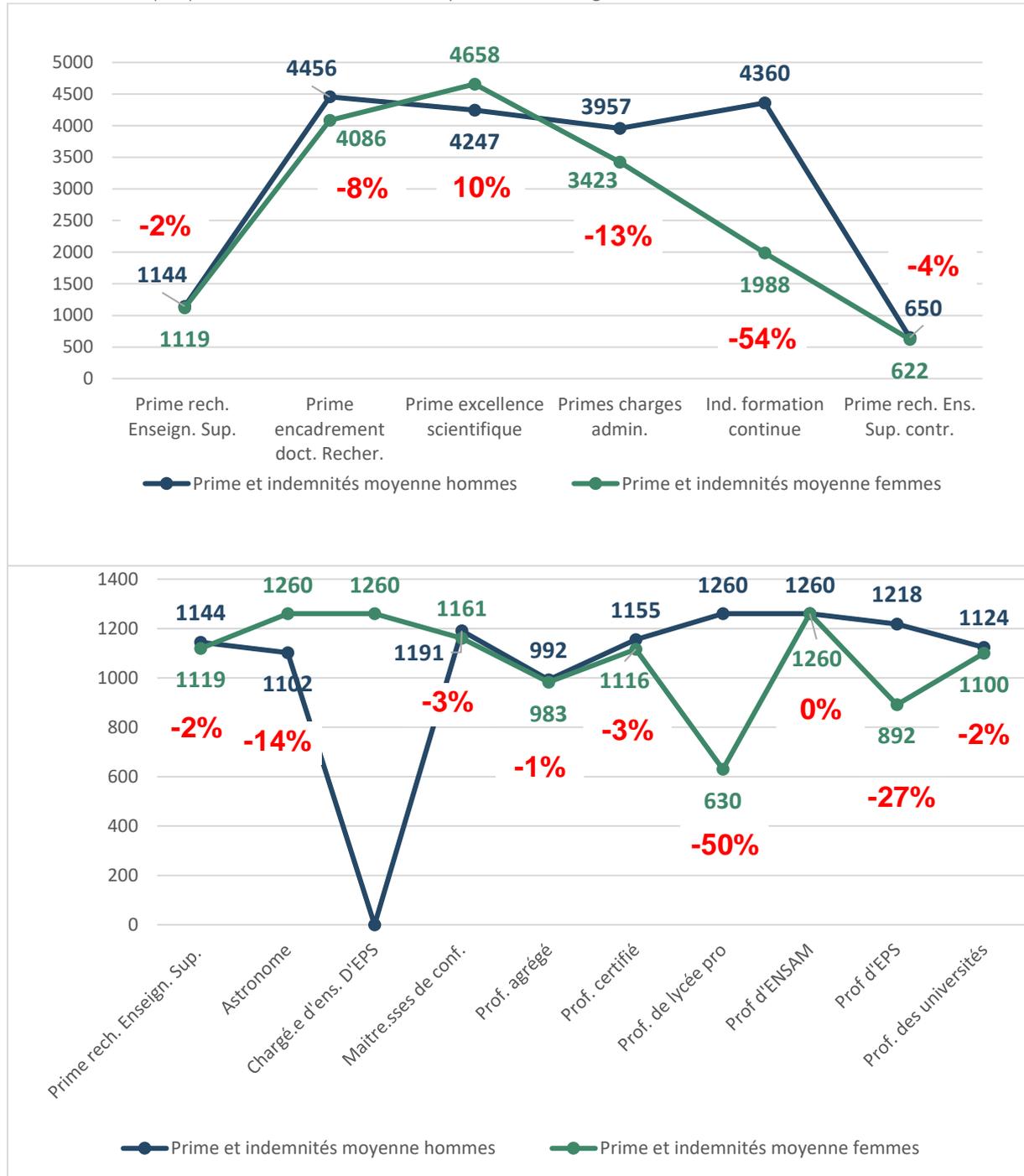
En 2017, la prime d'excellence scientifique (PES), la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)<sup>17</sup> et la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) représentent 83,59 % de l'ensemble des primes versées aux enseignants.

<sup>17</sup> À partir de 2014, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) se substitue à la prime d'excellence scientifique (cf. décret n° 2014-557 du 28 mai 2014).

## 7.3.1.1.1 Tableau Primes et indemnités des enseignant-es par corps

Prime - Corps	Montant moyen		
	Hommes	Femmes	Total
<b>Enseignants titulaires</b>			
<b>PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.</b>	<b>1 144,38 €</b>	<b>1 119,24 €</b>	<b>1 134,06 €</b>
Astronome	1 102,47 €	1 259,96 €	1 119,96 €
Chargé d'ens. d'EPS	-	1 259,96 €	1 259,96 €
Maître de conf.	1 191,06 €	1 160,97 €	1 177,60 €
Prof. agrégé	992,32 €	983,22 €	988,55 €
Prof. certifié	1 154,96 €	1 116,16 €	1 131,13 €
Prof. de lycée pro.	1 259,96 €	629,98 €	944,97 €
Prof. d'ENSAM	1 259,96 €	1 259,96 €	1 259,96 €
Prof. d'EPS	1 217,96 €	892,47 €	1 124,96 €
Prof. des universités	1 124,09 €	1 100,44 €	1 116,79 €
<b>PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.</b>	<b>4 457,83 €</b>	<b>4 086,42 €</b>	<b>4 360,32 €</b>
Astronome	5 300,00 €	-	5 300,00 €
Maître de conf.	3 675,30 €	3 467,09 €	3 610,24 €
Maître de conf. - PH	1 200,00 €	4 000,50 €	3 067,00 €
Prof. des universités	4 983,84 €	4 666,75 €	4 915,35 €
Prof. des universités - PH	5 252,21 €	5 631,25 €	5 336,44 €
<b>PRIME EXCELLENCE SCIENTIFIQUE</b>	<b>4 247,31 €</b>	<b>4 658,28 €</b>	<b>4 379,13 €</b>
Astronome	3 852,51 €	-	3 852,51 €
Maître de conf.	3 069,97 €	3 448,30 €	3 185,57 €
Maître de conf. - PH	2 666,88 €	-	2 666,88 €
Prof. des universités	4 966,88 €	5 255,91 €	5 063,23 €
Prof. des universités - PH	4 642,85 €	5 038,02 €	4 800,92 €
<b>PRIME CHARGES ADMIN.</b>	<b>3 957,36 €</b>	<b>3 423,41 €</b>	<b>3 767,73 €</b>
Astronome	4 472,28 €	-	4 472,28 €
Maître de conf.	5 068,58 €	3 192,02 €	4 045,00 €
Maître de conf. - PH	993,84 €	2 981,52 €	1 987,68 €
Prof. agrégé	4 571,66 €	4 472,28 €	4 548,73 €
Prof. certifié	3 064,34 €	2 484,60 €	2 871,09 €
Prof. d'EPS	4 472,28 €	-	4 472,28 €
Prof. des universités	3 799,98 €	3 531,14 €	3 694,36 €
Prof. des universités - PH	3 782,11 €	2 873,85 €	3 555,05 €
<b>IND. FORMATION CONTINUE</b>	<b>4 360,41 €</b>	<b>1 988,23 €</b>	<b>3 372,00 €</b>
Assistant d'ens. sup.	900,02 €	-	900,02 €
Maître de conf.	5 931,95 €	900,02 €	2 577,33 €
Prof. agrégé	5 933,28 €	5 931,95 €	5 932,95 €
Prof. certifié	-	1 309,12 €	1 309,12 €
Prof. des universités	2 945,52 €	900,02 €	1 922,77 €
Prof. des universités - PH	2 945,52 €	-	2 945,52 €
<b>Enseignants contractuels</b>			
<b>PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.</b>	<b>649,98 €</b>	<b>621,84 €</b>	<b>638,48 €</b>
ATER	671,98 €	623,75 €	653,89 €
ATER TP	314,94 €	419,94 €	402,44 €
Prof. contractuel 1C	551,23 €	1 259,96 €	787,48 €
Prof. contractuel 2C	-	314,99 €	314,99 €
Prof. contractuel 3C	629,98 €	-	629,98 €

7.3.1.1.2 Graphique Primes et indemnités moyenne des enseignant-es



7.3.2 Les indemnités et les primes des agents BIATSS

Le nombre de bénéficiaire de primes est 2 801 agent-es (dont 942 hommes et 1 859 femmes), soit en moyenne 1 814,21 € par an et par agent-e. Le ou la bénéficiaire de deux primes est comptabilisé deux fois. A noter que certaines des primes ont disparu depuis lors (PFC, PPRS, PFI intégrée dans l'IFSE).

7.3.2.1.1 Tableau Primes et indemnités des BIATSS

Prime	N <sup>bre</sup> d'agents	Montant
<b>IND. FORMATION CONTINUE</b>	<b>268</b>	<b>287 805,02 €</b>
<b>INDEM. FONCT. SUJETIONS EXPERTISE</b>	<b>399</b>	<b>681 182,99 €</b>
<b>PRIME FONCT. INFORMATIQUE</b>	<b>68</b>	<b>177 235,45 €</b>
<b>PRIMES STATUTAIRES</b>	<b>2 066</b>	<b>3 935 372,34 €</b>
IND. ADM. ET TECHNICITE	66	56 060,71 €
IND. SUJETIONS SPE.	59	19 716,00 €
IND.FORF.TRAV.SUPPL.	31	95 443,22 €
IND.SPECIALE	16	117 980,54 €
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	1 862	3 609 349,75 €
PRIME TECHNICITE FORF BIB	32	36 822,12 €
<b>Total Primes BIASS titulaires</b>	<b>2 801</b>	<b>5 081 595,80 €</b>

Le graphique montre des disparités fortes entre les femmes et les hommes dans la population BIATSS au niveau des primes.

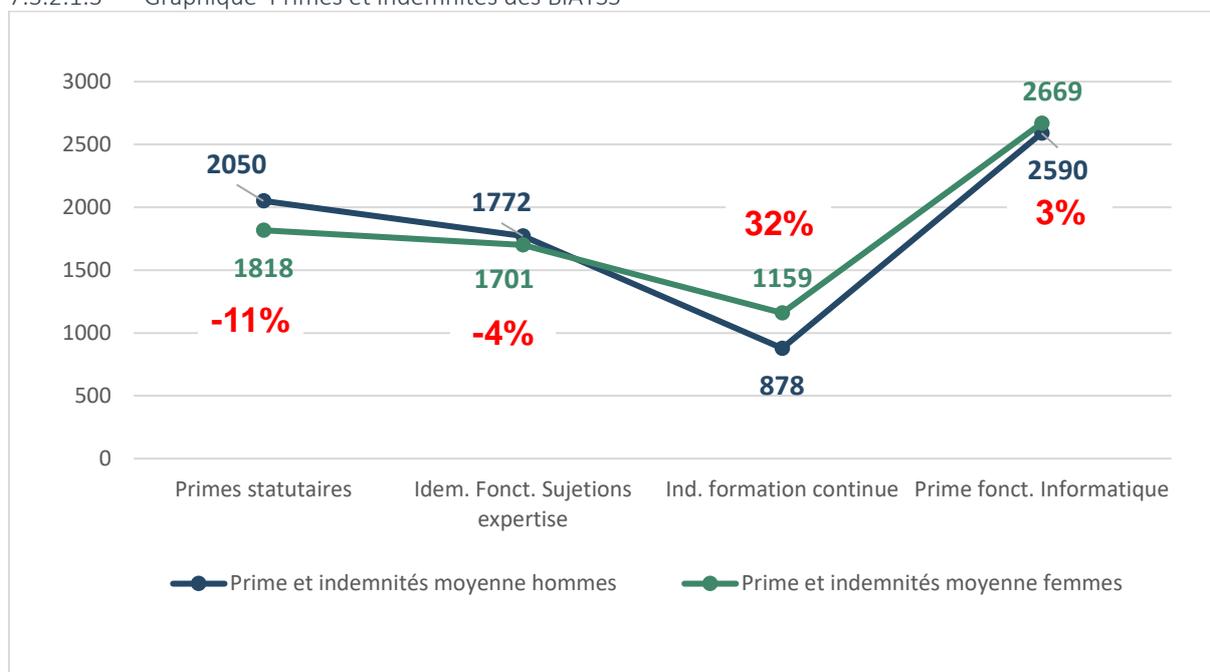
Le tableau présente l'écart femmes-hommes pour chaque corps (colonne de droite). Ont été surlignés les écarts de plus de 5%.

7.3.2.1.2 Tableau Primes et indemnités des BIATSS par corps

Prime - Corps	Montant moyen			
	Hommes	Femmes	Total	Ecart F-H
Primes statutaires	2 050 €	1 818 €	1 905 €	-11 %
ASI	3 008 €	2 887 €	2 942 €	-4 %
ATRF	1 226 €	1 201 €	1 209 €	-2 %
BIB	2 363 €	2 589 €	2 539 €	10 %
BIBAS	1 840 €	1 815 €	1 819 €	-1 %
CONSER.	7 417 €	7 354 €	7 374 €	-1 %
IGE	3 608 €	3 005 €	3 244 €	-17 %
IGR	7 789 €	7 617 €	7 713 €	-2 %
INF		1 745 €	1 745 €	
MAG	569 €	588 €	577 €	3 %
TECH	1 939 €	1 888 €	1 908 €	-3 %
INDEM. FONCT. SUJETIONS EXPERTISE	1 772 €	1 701 €	1 707 €	-4 %
AAE	3 554 €	3 533 €	3 536 €	-1 %
ADJAENES	1 196 €	1 206 €	1 205 €	1 %
ASSOC		2 175 €	2 175 €	
CTSS		3 069 €	3 069 €	
INF		2 264 €	2 264 €	
SAENES	1 807 €	1 857 €	1 854 €	3 %
TECH		215 €	215 €	
IND. FORMATION CONTINUE	878 €	1 159 €	1 074 €	32 %

AAE	990 €	2 085 €	1 928 €	111 %
ADJAENES	500 €	917 €	892 €	83 %
ASI	890 €	1 644 €	1 213 €	85 %
ATRF	786 €	864 €	841 €	10 %
IGE	1 637 €	1 571 €	1 586 €	-4 %
IGR	1 433 €	3 091 €	2 884 €	116 %
INF		420 €	420 €	
SAENES	840 €	1 020 €	1 010 €	21 %
TECH	766 €	850 €	811 €	11 %
<b>PRIME FONCT. INFORMATIQUE</b>	<b>2 590 €</b>	<b>2 669 €</b>	<b>2 060 €</b>	<b>3 %</b>
ASI	1 953 €		1 953 €	
IGE	2 687 €	2 765 €	2 715 €	3 %
IGR	4 955 €	4 175 €	4 869 €	-16 %
TECH	1 666 €	1 388 €	1 633 €	-17 %

7.3.2.1.3 Graphique Primes et indemnités des BIATSS



#### 7.4 PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION BRUTE MENSUELLE MOYENNE

En 2017, les primes représentent 19,76 % de la rémunération brute mensuelle moyenne des BIATSS titulaires. Elles atteignent 24,66 % chez les BIATSS de catégorie A. Pour la population enseignante titulaire, les primes représentent 5,74 % de la rémunération brute mensuelle moyenne.

La part des primes dans la rémunération brute mensuelle moyenne est plus élevée au sein de la population féminine qu'au sein de la population masculine (respectivement 8,27 % et 6,31 %).

7.4.1.1.1 Tableau Part des primes et indemnités dans la rémunération brute mensuelle moyenne

Population -Statut	Primes et indemnités en % du traitement brut		
	Hommes	Femmes	Total général
<b>BIASS titulaires</b>	<b>20,85</b>	<b>19,22</b>	<b>19,76</b>
BIASS A	25,98	23,74	24,66
BIASS B	23,26	21,93	22,34
BIASS C	15,73	15,83	15,80
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>6,07</b>	<b>5,24</b>	<b>5,74</b>
Corps spécifiques enseignants	6,40	4,36	6,14
Enseignante des corps du 2nd degré	5,67	5,07	5,39
Hospitalo-universitaire	2,40	2,15	2,32
Universitaire - Ens. Chercheurs	6,85	5,76	6,41
<b>BIASS contractuels</b>	<b>1,23</b>	<b>0,94</b>	<b>1,05</b>
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>0,52</b>	<b>0,32</b>	<b>0,43</b>
<b>Total général</b>	<b>6,31</b>	<b>8,27</b>	<b>7,30</b>

## 8 LES CARRIERES

### *Éléments de contexte*

L'image du « *leaky pipeline* » (le tuyau qui fuit) est utilisée fréquemment pour décrire l'avancement de carrière des femmes et des hommes enseignants-chercheurs à l'université<sup>18</sup> et représenter la disparition des femmes à chaque étape de la carrière. En association à cette métaphore, on parle aussi des courbes en forme de ciseaux, avec d'un côté une courbe descendante pour les femmes plus on avance dans la carrière et qui croise une courbe ascendante pour les hommes que l'on retrouve ainsi en majorité dans les postes à responsabilités ou dans les fonctions les plus prestigieuses. L'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire (doctorat, post-doctorat, recrutement sur un premier poste de titulaire, et enfin postes à responsabilités) est un phénomène visible au niveau international<sup>19</sup>. Les premières étapes de cette carrière correspondent à des postes de non-titulaires : doctorat, post-doctorat, ATER.

L'étude des carrières universitaires en France ne fait que confirmer cette métaphore. Si on s'intéresse aux postes de titulaires, en France, aujourd'hui :

- 45% des maitre-sses de conférences sont des femmes, contre 26% chez les professeur-es<sup>20</sup>.
- près de 1 sur 2 maitre-sses de conférences est une femme (45%). 1 sur 4 professeur-e des universités est une femme (26%).

Les rapports successifs sur l'égalité du Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche montrent toutefois une évolution dans le taux de féminisation des postes universitaires. Ainsi, si près d'1 sur 2 maitre-sses de conférences est une femme, les MCF représentent la catégorie la plus importante des personnels EC à l'université.

Mais si le point de croisement des deux courbes (« ciseaux ») s'est décalé, il n'en reste pas moins bien présent. Le blocage vient du passage de MCF à professeur-e des universités. La proportion des hommes parmi les professeur-es des universités reste de 74% au niveau national : 3 professeur-es des universités sur 4 sont des hommes. Cette proportion varie selon les disciplines.

En réponse à ce constat, l'argument d'un retard démographique « historique » est fréquemment invoqué. Or, comme le rappelle Emmanuelle Latour (2008, p. 55-56), ce rattrapage qui devrait être mécanique et qu'on annonce depuis des années n'est pas validé par les données disponibles sur la situation des universités. Le nombre de MCF femmes augmente, mais ce n'est pas le cas pour les professeures.

Ainsi, le passage de MCF à PU au niveau national a été identifié comme le moment où la déperdition des femmes est la plus forte. Le plafond de verre semble donc être une réalité au sein des universités françaises<sup>21</sup>.

<sup>18</sup> Voir par exemple : Blickenstaff, Jacob Clark (2005) : « Women and science careers : leaky pipeline or gender filter ? », *Gender and Education*, Vol.17, num.4, pp.369-386.

<sup>19</sup> Latour, Emmanuelle (2008) : « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 2008/3-4, n°55-56, pp.53-60.

<sup>20</sup> Source : Edition 2020 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés,

<sup>21</sup> Drucker-Godard, Carole ; Fouque, Thierry ; Gollety, Mathilde et Alice Le Flanchec (2017), « Enseignant-chercheur au féminin : la place des femmes dans les universités », in *Recherches en Sciences de Gestion*, n°118, p.125 à 145.

## 8.1 LES PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS

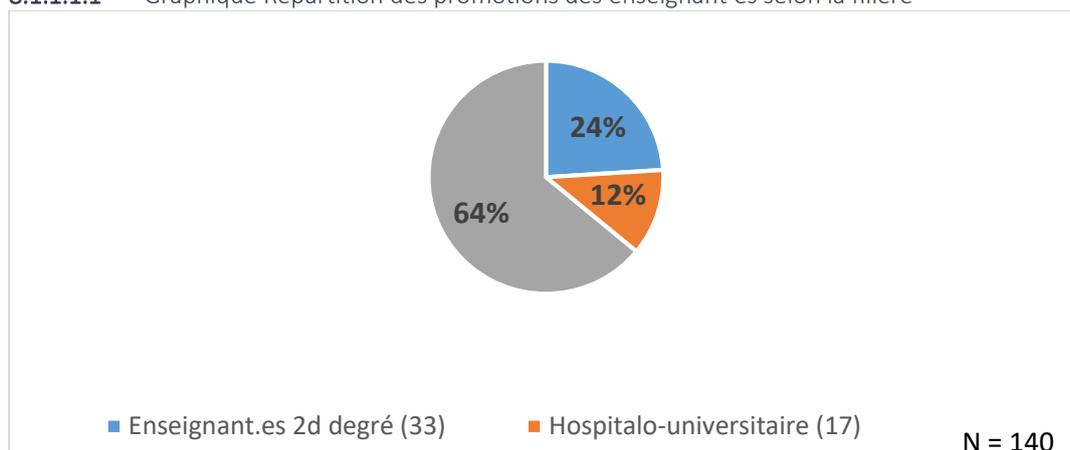
### 8.1.1 Les personnels enseignants

Au cours de l'année 2017, 140 agent-es toutes filières confondues ont été promu-es pour un total de 771 agent-es promouvables, soit un taux de promotion total de 18%.

Le tableau ci-dessous présente par filière le nombre d'agent-es promouvables ainsi que le nombre d'agent-es promu-es. De ces chiffres ont été déduits les taux de féminisation des agent-es promouvables ainsi que d'agent-es promu-es.

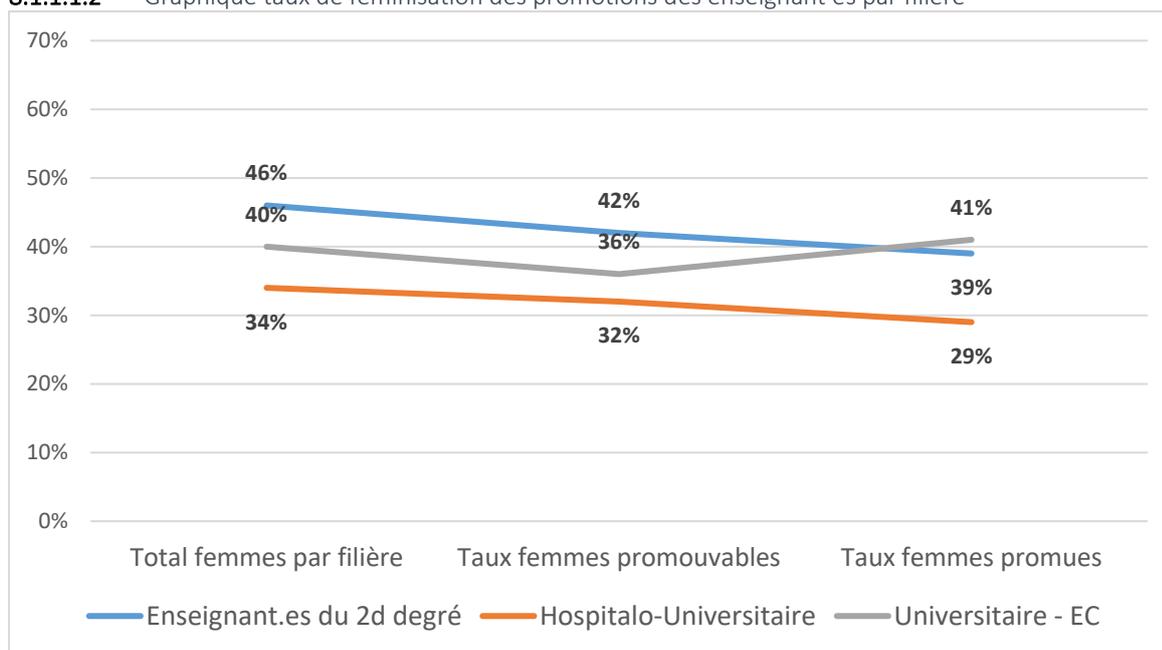
Filière - Corps	Grade	Nbre d'agent.es promouvables	dont femmes	Taux de femmes promouvables (en%)	Nbre d'agent.es promu.es	dont femmes	Taux de femmes parmi les promu.es
<b>Corps spécifiques enseignants</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Astronome	1ère CI	2	0	0%	0	0	0%
	CI Ex 1	3	0	0%	0	0	0%
<b>Enseignante des corps du 2nd degré</b>		<b>210</b>	<b>88</b>	<b>42%</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>39%</b>
Prof. certifié	Hors CI	26	19	73%	3	2	67%
	CI Ex	22	8	36%	10	5	50%
Prof. agrégé	CI Norm	31	16	52%	1	1	100%
	Hors CI	82	30	37%	6	2	33%
	CI Ex	31	11	35%	10	2	20%
Prof. d'EPS	Hors CI	5	3	60%	0	0	0%
	CI Ex	10	0	0%	1	0	0%
Prof. de lycée pro.	Hors CI	1	1	100%	1	1	100%
	CI Ex	2	0	0%	1	0	0%
<b>Hospitalo-universitaire</b>		<b>128</b>	<b>41</b>	<b>32%</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>
Maître de conf. - PH	1ère CI	14	7	50%	0	0	0%
	Hors CI	3	1	33%	0	0	0%
Prof. des universités - PH	1ère CI	31	10	32%	8	3	38%
	CI Ex 1	41	9	22%	6	1	17%
	CI Ex 2	16	1	6%	2	0	0%
Maître de conf. - PH pharma	1ère CI	4	3	75%	1	1	100%
	Hors CI	3	3	100%	0	0	0%
Prof. des universités - PH pharma	1ère CI	6	1	17%	0	0	0%
	CI Ex 1	6	3	50%	0	0	0%
	CI Ex 2	4	3	75%	0	0	0%
<b>Universitaire - Ens. Chercheurs</b>		<b>428</b>	<b>153</b>	<b>36%</b>	<b>90</b>	<b>37</b>	<b>41%</b>
Maître de conf.	Hors CI	143	58	41%	29	15	52%
	CI Ex	29	16	55%	18	8	44%
Prof. des universités	1ère CI	78	24	35%	13	6	46%
	CI Ex 1	116	35	30%	19	4	21%
	CI Ex 2	62	20	32%	11	4	36%
<b>Total général</b>		<b>771</b>	<b>282</b>	<b>37%</b>	<b>140</b>	<b>55</b>	<b>39%</b>

#### 8.1.1.1.1 Graphique Répartition des promotions des enseignant-es selon la filière



64% des promotions a bénéficié aux personnels enseignants de la filière universitaire - enseignant-es - chercheur· ; 24% des promotions aux personnels de la filière enseignante du second degré, tandis que les personnels de la filière hospitalo-universitaires regroupent 12% des promotions totales.

#### 8.1.1.1.2 Graphique taux de féminisation des promotions des enseignant-es par filière



Le graphique permet de montrer que les femmes « sur-performent » en 2017 dans la filière universitaire - enseignant-es-chercheur-es mais qu'elles sous-performent dans la filière hospitalo-universitaire.

### 8.1.2 Les personnels BIATSS

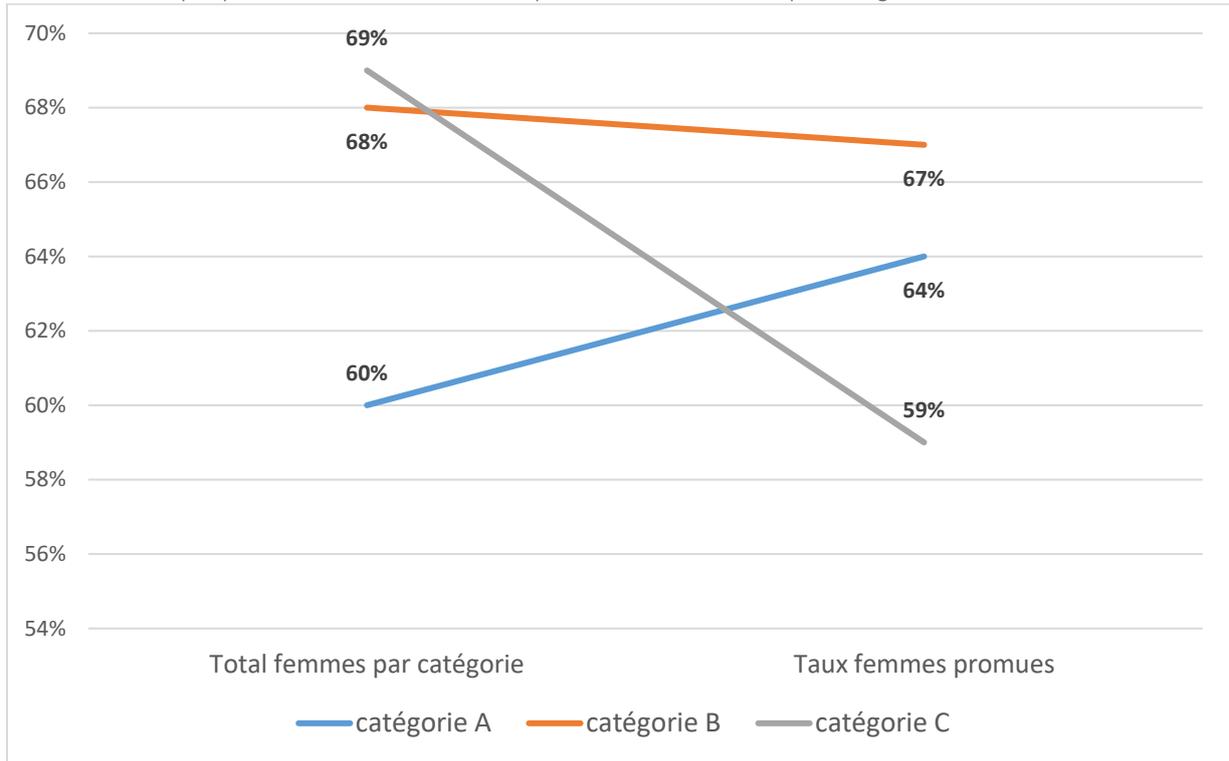
Au cours de l'année 2017, 72 agent-es toutes filières confondues ont été promu-es pour un total de 1 311 agents promouvables. Le taux de promotion est de 5 % (1 % par liste d'aptitude de corps et 12 % par tableau d'avancement de grade).

Le taux de féminisation des agent.es promus toutes catégories confondues est de 62,50 % (79 % en 2016).

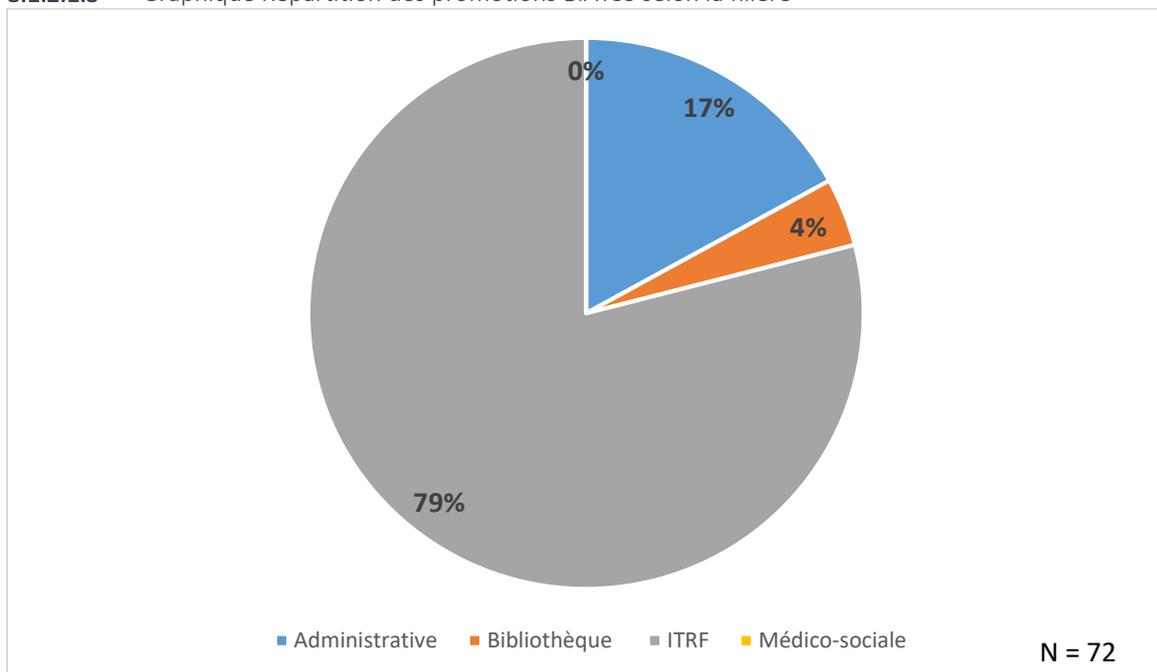
8.1.2.1.1 Tableau Évolutions de carrière des personnels BIATSS en 2017 : par catégorie et type d'avancement

Catégorie	Filière	Grade	Type d'avancement	Nombre d'agent.es promouvables	Nombre d'agent.es promu.es	dont femmes promues	Taux de femmes parmi les promu.es (%)
A	Administrative	APAE	Grade	1	0	0	0%
		AAE	Corps	31	1	1	100%
	Bibliothèque	CONSER. GEN.	Corps	6	0	0	0%
		CONSER. CHEF	Grade	2	0	0	0%
		CONSER.	Corps	5	0	0	0%
		BIB HC	Grade	1	0	0	0%
		BIB CN	Corps	15	0	0	0%
	I.T.R.F.	IGR 1C	Grade	23	4	1	25%
		IGR 2C	Corps	92	0	0	0%
		IGE HC	Grade	4	0	0	0%
		IGE 1C	Grade	46	4	2	50%
		IGE CN	Corps	38	3	3	100%
		ASI	Corps	162	2	2	100%
	Médico-sociale	INF HC	Grade	5	0	0	0%
INF CS		Grade	0	0	0	0%	
<b>Total Catégorie A</b>				<b>431</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>64%</b>
<b>Total Catégorie A - Liste d'aptitude de corps</b>				<b>349</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
<b>Total Catégorie A - Tableau d'avancement de grade</b>				<b>82</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37%</b>
B	Administrative	SAENES CE	Grade	8	0	0	0%
		SAENES CS	Grade	18	4	4	100%
		SAENES CN	Corps	65	1	1	100%
	Bibliothèque	BIBAS CE	Grade	4	1	1	100%
		BIBAS CS	Grade	3	0	0	0%
		BIBAS CN	Corps	18	0	0	0%
	I.T.R.F.	TECH CE	Grade	34	3	2	67%
		TECH CS	Grade	76	7	2	29%
		TECH CN	Corps	375	5	4	80%
<b>Total Catégorie B</b>				<b>601</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>67%</b>
<b>Total Catégorie B - Liste d'aptitude de corps</b>				<b>458</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>83%</b>
<b>Total Catégorie B - Tableau d'avancement de grade</b>				<b>143</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>60%</b>
C	Administrative	ADJAENES P1C	Grade	10	4	0	0%
		ADJAENES P2C	Grade	17	2	0	0%
		ADJAENES 1C	Grade	0	0	0	0%
	Bibliothèque	MAG P1C	Grade	0	0	0	0%
		MAG P2C	Grade	2	0	0	0%
		MAG 1C	Grade	4	2	0	0%
	I.T.R.F.	ATRF P1C	Grade	65	10	7	70%
		ATRF P2C	Grade	79	6	6	100%
		ATRF 1C	Grade	102	13	9	69%
<b>Total Catégorie C</b>				<b>279</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59%</b>
<b>Total Catégorie C - Liste d'aptitude de corps</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
<b>Total Catégorie C - Tableau d'avancement de grade</b>				<b>279</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>59%</b>
<b>Total BIATSS</b>				<b>1311</b>	<b>72</b>	<b>45</b>	<b>63%</b>
<b>Total BIATSS - Liste d'aptitude de corps</b>				<b>807</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>92%</b>
<b>Total BIATSS - Tableau d'avancement de grade</b>				<b>504</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>57%</b>

8.1.2.1.2 Graphique Taux de féminisation des promotions des BIATSS par catégorie

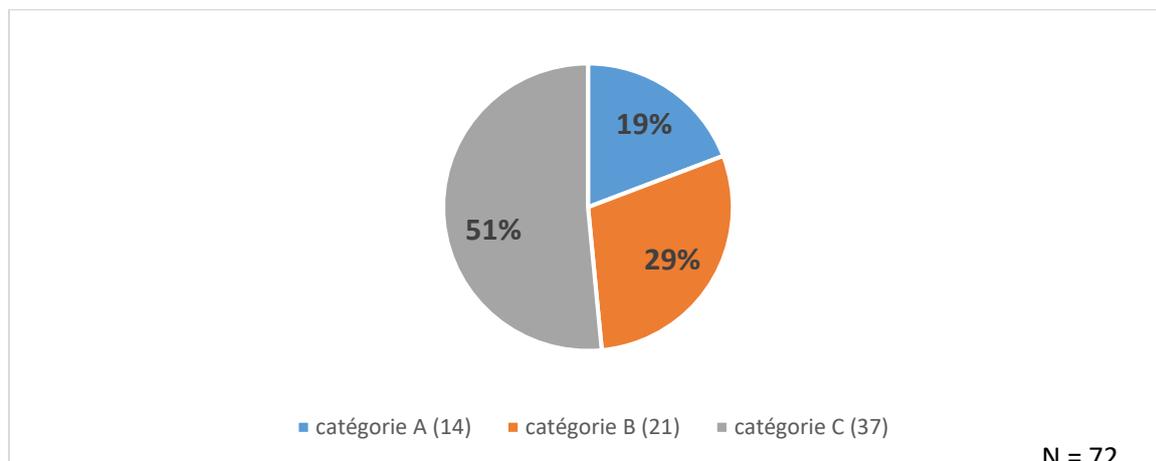


8.1.2.1.3 Graphique Répartition des promotions BIATSS selon la filière



Les données seront complétées pour la suite, avec les taux de promouvabilité des agents BIATSS par sexe.

#### 8.1.2.1.4 Graphique Répartition des promotions BIATSS selon la catégorie



## 8.2 LES CONCOURS ET LES RECRUTEMENTS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET BIATSS

### 8.2.1 Les personnels enseignants

#### 8.2.1.1 Enseignant-es du second degré

Sur les 5 enseignant-es du second degré recruté-es en 2017, 4 sont des femmes (80%).

##### 8.2.1.1.1 Tableau Campagne de recrutement second degré 2017

Campagne de recrutement second degré 2017		
Nombre de postes ouverts	1 <sup>ère</sup> session	4
	2 <sup>ème</sup> session	4
Nombre de candidatures	Dossiers papiers	N.C
Nombre d'admis-es	Total admis-es	5
	Hommes	1
	Femmes	4

La Commission d'établissement était composée de 109 membres : 51 hommes et 58 femmes. Enseignant-es-chercheur-es

Sur les 41 enseignants-chercheurs recrutés en 2017, environ 35 % sont des femmes.

##### 8.2.1.1.2 Tableau Campagne de recrutement enseignant-es-chercheur-es 2017

Campagne de recrutement enseignant-es-chercheur-es 2017		
Nombre de postes ouverts	Campagne synchronisée	42
	Fil de l'eau	1
Nombre de candidatures	Campagne synchronisée	1380
	Fil de l'eau	NC
Nombre d'admis	Total admis	41
	Hommes	27
	Femmes	14

N.B. : nombre de postes infructueux : 1

Suite à la campagne de recrutements de 2017 pour les enseignant-es-chercheur-es pour laquelle 43 postes au total étaient ouverts, 41 personnes ont été admises à la fin du processus de recrutement. Sur ces 41 personnes, 14 sont des femmes. Le taux de féminisation des recrutements des enseignant-es chercheur-es en 2017 est de 34%.

#### 8.2.1.2 Constitution des jurys

Les concours des personnels enseignants supposent la réunion d'un jury de recrutement qui obéit:

- soit à l'article L952-6-1 du code de l'éducation, il s'agit des **comités de sélections** qui doivent être réunies lors de tout recrutement d'enseignant-es-chercheur-es titulaires (MCF, PR).
- soit à la circulaire NOR : MENH1814016N n° 2018-091 du 24 juillet 2018, il s'agit des **commissions d'établissements** compétentes lors des recrutements des enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré.

##### 8.2.1.2.1 Tableau Composition des comités de sélection ou des commissions d'établissement

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Comités de sélection	287	316	603	48%
Commissions d'établissement	58	51	109	53%

Depuis janvier 2015 doit être respectée une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (cf. Article 55 de la 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. Article L. 952-6-1 du code de l'éducation. Et Articles 9 et 9-1 du décret du 6 juin 1984). La part des femmes dans les comités de sélection et les commissions d'établissement en 2017 est respectivement de 48% et de 53%.

##### Tableau Présidence des comités de sélection ou des commissions d'établissement

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Présidences Comités de sélection	11	31	42	26%
Présidences Commissions d'établissement	0	6	6	0%

Le suivi des présidences des comités ou des commissions montre un déficit total de femmes aux présidences de commissions d'établissement. 1 comité de sélection sur 4 est présidé par une femme (26%).

## 8.2.2 Les personnels BIATSS

### 8.2.2.1 Recrutement sur concours

Pour la session 2017, le service a organisé 14 concours en tant que centre affectataire et 12 en tant que centre organisateur.

Les concours de catégorie A organisés en 2017 par l'Université en tant que centre organisateur et centre affectataire ont réuni 753 candidat-es (461 en tant que centre affectataire et 292 en tant que centre organisateur).

#### 8.2.2.1.1 Tableau Concours organisés en tant que centre affectataire

Corps	Concours interne / externe	BAP	Emploi-Type	N <sup>bre</sup> de postes ouverts	N <sup>bre</sup> de poste pourvus	N <sup>bre</sup> d'inscrits	N <sup>bre</sup> de présents à l'admissibilité	N <sup>bre</sup> d'admissibles	N <sup>bre</sup> de postes pourvus / N <sup>bre</sup> de présents à l'admissibilité
IGE	Externe	B	Ingénieur en analyse chimique	1	1	34	34	14	2,94%
		E	Administrateur systèmes et réseaux	3	1	38	37	17	2,70%
		J	Chargé de coopération internationale	1	0	79	79	16	0,00%
		J	Chargé de gestion financière et comptable	1	0	40	39	11	0,00%
	Interne	G	Ingénieur de prévention des risques	1	1	3	3	2	33,33%
		J	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage ope.	1	1	59	58	25	1,72%
		J	Chargé de gestion ressources humaines	1	1	20	20	10	5,00%
ASI	Externe	J	Chargé de gestion financière et comptable	1	1	37	36	13	2,78%
		B	Assistant ingénieur en analyse chimique	1	1	57	41	13	2,44%
		C	Assistant ingénieur en instrumentation et techniques expérimentales	1	1	20	10	7	10,00%
		E	Gestionnaire d'application/assistance support	1	1	17	12	4	8,33%
	Interne	E	Gestionnaire d'infrastructures	1	1	20	20	7	5,00%
		G	Chef d'exploitation maintenance des installations Chauffage Ventilation Climatisation	1	1	4	4	4	25,00%
		J	Assistant en gestion administrative	1	1	68	68	20	1,47%
<b>Total concours organisés en tant que centre affectataire</b>				<b>16</b>	<b>12</b>	<b>496</b>	<b>461</b>	<b>163</b>	<b>2,60%</b>

#### 8.2.2.1.2 Tableau Concours organisés en tant que centre organisateur

Catégorie	Corps	Concours interne / externe	Emploi-Type	N <sup>bre</sup> de postes ouverts	N <sup>bre</sup> de poste pourvus	N <sup>bre</sup> d'inscrits	N <sup>bre</sup> de présents à l'admissibilité	N <sup>bre</sup> d'admissibles	N <sup>bre</sup> de postes pourvus / N <sup>bre</sup> de présents à l'admissibilité
A	IGE	Externe	Chargé d'opérations immobilières	16	12	209	209	106	5,74%
		Interne	Chargé d'opérations immobilières	1	1	6	6	4	16,67%
		Externe	Chargé du développement des ressources humaines	4	4	68	67	28	5,97%
		Interne	Chargé du développement des ressources humaines	2	1	10	10	4	10,00%
B	TECH	Externe	Zootechnicien	2	2	5	5	4	40,00%
		Externe	Technicien en travaux immobiliers	1	0	3	2	1	0,00%
		Externe	Technicien de prévention des risques	1	1	7	2	2	50,00%
		Interne	Technicien de prévention des risques	1	1	4	4	4	25,00%
		Interne	Technicien en aménagement paysager	1	1	2	2	2	50,00%
C	ATRF	Interne	Électricien courants fort ou faible	1	0	2	1	1	0,00%
<b>Total concours organisés en tant que centre organisateur</b>				<b>30</b>	<b>23</b>	<b>316</b>	<b>308</b>	<b>156</b>	<b>7,47%</b>

Les données sexuées sur ce processus n'étaient pas disponibles en 2017.

## 8.2.3 Recrutement sans concours

Les recrutements sans concours pour la session 2017 ont concerné 5 postes :

- 4 postes dans le corps des ATRF par voie de recrutement direct : 2 adjoints en gestion administrative (BAP J), 1 opérateur logistique (BAP G) et 1 jardinier (BAP G) ;
- 1 poste d'adjoint en gestion administrative dans le corps des ATRF par voie de recrutement réservé (BAP J).

Un agent a été recruté en tant que BOE et un autre par la voie du PACTE. Les données sexuées sur ce processus n'étaient pas présentes en 2017.

### 8.3 FORMATION DES PERSONNELS AU COURS DE L'ANNEE 2017

En 2017, 727 agent-es ont suivi des formations proposées par le service formation de l'université. Chaque agent-e formé-e a bénéficié en moyenne de 2 journées et demie de formation.

Parmi ces agent-es, 84 % sont des BIATSS, 16 % sont des enseignant-es.

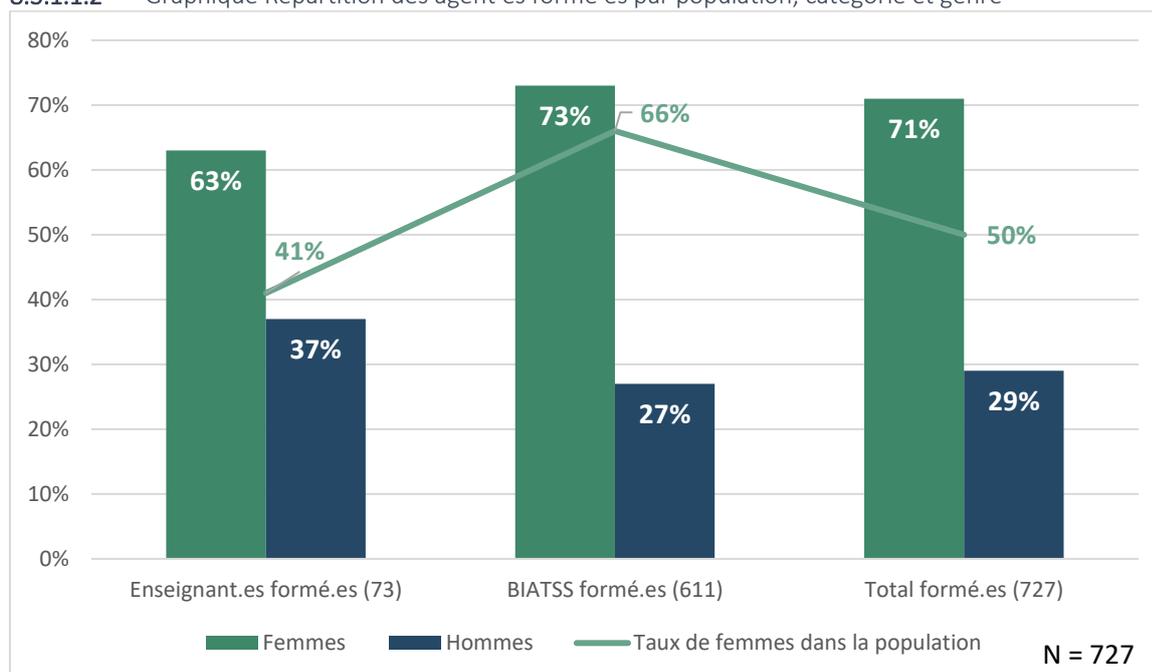
Les BIATSS titulaires de catégorie C représentent 32 % des agent-es formé-es. Le taux de féminisation des agent-es formé-es au cours de cette année est de 71 %.

8.3.1.1.1 Tableau Répartition des agent-es formé-es par population, catégorie et genre

Population - Catégorie	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes formées
Enseignant-es titulaires	40	65	105	62%
Enseignant-es contractuel-les	3	8	11	73%
<b>Total enseignant-es</b>	<b>43</b>	<b>73</b>	<b>116</b>	<b>63%</b>
BIATSS titulaires Cat.A	46	100	146	68%
BIATSS titulaires Cat.B	30	102	132	77%
BIATSS titulaires Cat.C	60	173	233	74%
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>136</b>	<b>375</b>	<b>511</b>	<b>73%</b>
Total BIATSS contractuel-les	30	70	100	70%
<b>Total BIATSS</b>	<b>166</b>	<b>445</b>	<b>611</b>	<b>73%</b>
<b>Total général</b>	<b>209</b>	<b>518</b>	<b>727</b>	<b>71%</b>

Ce tableau de suivi permet de constater que le taux de femmes formées pour chaque population est de plus de 60%.

### 8.3.1.1.2 Graphique Répartition des agent-es formé-es par population, catégorie et genre



Quelle que soit la population et sa répartition femmes-hommes globale, les femmes sont nettement plus nombreuses à suivre des formations que les hommes. Globalement, si elles représentent 50% de l'effectif total, les femmes se forment à 71%.

### 8.3.1.1.3 Tableau Nombre de journées de formation suivies par les agents répartis par population, catégorie et genre

Population - Catégorie - Genre	Effectifs formés	Journées de formation	Journées de formation/Effectifs formés
<b>Catégorie A</b>	<b>146</b>	<b>432,61</b>	<b>2,96</b>
Hommes	46	140,07	3,05
Femmes	100	292,54	2,93
<b>Catégorie B</b>	<b>132</b>	<b>381,82</b>	<b>2,89</b>
Hommes	30	69,21	2,31
Femmes	102	312,61	3,06
<b>Catégorie C</b>	<b>233</b>	<b>655,96</b>	<b>2,82</b>
Hommes	60	106,29	1,77
Femmes	173	549,68	3,18
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>511</b>	<b>1 470,39</b>	<b>2,88</b>
Hommes	30	73,86	2,46
Femmes	70	188,14	2,69
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>100</b>	<b>262,00</b>	<b>2,62</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>611</b>	<b>1 732,39</b>	<b>2,84</b>
Hommes	40	39,61	0,99
Femmes	65	92,43	1,42
<b>Total enseignants titulaires</b>	<b>105</b>	<b>132,04</b>	<b>1,26</b>
Hommes	3	9,29	3,10
Femmes	8	8,21	1,03
<b>Total enseignants contractuels</b>	<b>11</b>	<b>17,50</b>	<b>1,59</b>
<b>Total enseignants</b>	<b>116</b>	<b>149,54</b>	<b>1,29</b>
Hommes	12	11,64	0,97
Femmes	50	52,71	1,05
<b>Total autres</b>	<b>62</b>	<b>64,36</b>	<b>1,04</b>
<b>Total général</b>	<b>727</b>	<b>1 881,93</b>	<b>2,59</b>

## 9 ORGANISATION DU TRAVAIL, CONGES ET ABSENCES

---

Sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, deux thématiques de l'organisation du travail et des congés requièrent plus particulièrement l'attention :

- le temps partiel
- et le congé maternité / paternité

### *Éléments de contexte*

En France, 1 salarié-e de la fonction publique sur 5 travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé<sup>22</sup>.

Le premier point est la très forte féminisation du temps partiel<sup>23</sup>. Dans toute l'Europe, on constate une prédominance féminine sur le temps partiel. Tous milieux professionnels confondus, la population à temps partiel est à 79% féminine<sup>24</sup>

Pourquoi ? Les motivations déclarées des salarié-es à temps partiel ont été étudiées. Celles pour le temps partiel choisi sont : études ou formation, raisons de santé, garde d'un ou plusieurs enfants, l'octroi de plus de temps de libre. Quel que soit le secteur, la garde d'enfant est la première raison déclarée pour expliquer un temps partiel selon l'enquête Emploi de l'INSEE<sup>25</sup>. Cependant, les raisons diffèrent entre les femmes et les hommes : les femmes sont davantage à temps partiel pour garde d'enfant tandis que les hommes évoquent davantage les raisons professionnelles<sup>26</sup>.

Au niveau national dans l'enseignement supérieur et la recherche, on retrouve cette prédominance féminine dans les temps partiels. Parmi les effectifs à temps partiel, elles sont plus de 90% pour les personnels BIATSS et 76% pour les personnels enseignants<sup>27</sup>. De plus, la part des femmes est largement majoritaire quelle que soit la catégorie (80% de femmes à temps partiel pour la catégorie A, 93% pour la catégorie B et 94% pour la catégorie C)<sup>28</sup>.

A propos du congé maternité et du congé paternité :

Au niveau national, dans l'enseignement supérieur, 3,2% des femmes ont eu un congé maternité parmi les agentes titulaires. La proportion est quasi similaire pour les personnels BIATSS femmes (3%) que pour les enseignantes (3,4%). 1,4% des hommes ont pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant<sup>29</sup>.

---

<sup>22</sup> Baradji, Eva ; Davie, Emma et Jonathan Duval (2016) : « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », Statistiques et recherche sur la fonction publique, DGAFP, Point Stat, mai 2016.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> « Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2019 » - Insee Références, p.132.

<sup>25</sup> Cf. Baradji, Eva ; Davie, Emma et Jonathan Duval (2016), *op. cit.*

<sup>26</sup> Cf. Briard Karine (2020), « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », DARES, *Travail et emploi*, 2020/1, n°161, pp.31-60.

<sup>27</sup> Rapport de situation comparée, MESRI, 2018, p.41.

<sup>28</sup> *Idem*, p.42.

<sup>29</sup> Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - 2018-2019, p.260.

## 9.1 LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le nombre de personnels titulaires travaillant à temps partiel est de 142 en 2017. Ils représentent 5 % de l'effectif au 31/12/2017 (2 874 agent-es), et plus précisément 2% des enseignant-es et 8% des personnels BIATSS. La plupart des personnels à temps partiel exercent à 80 % (73 % soit 103 agent-es).

De façon globale, on relève que les femmes représentent 93 % des agent-es à temps partiel (soit 132 agentes).

On comptabilise 10 hommes à temps partiel en 2017 :

- 3 sont BIATSS en catégorie A
- 4 sont BIATSS en catégorie C
- 3 sont des enseignants (la totalité sont dans la filière universitaire enseignant-es - chercheur-es).

Le travail à temps partiel concerne principalement les personnels âgés de 35 à 54 ans (72 % de l'effectif).

Certaines catégories ou filières sont à 100% féminines parmi les temps partiels : les BIATSS en catégorie B et les enseignantes du second degré.

9.1.1.1.1 Tableau 1 : Répartition des personnels fonctionnaires travaillant à temps partiel selon la quotité de travail et le genre au 31/12/2017

Population - Catégorie - Filière	50%		60%		70%		80%		90%		Total général	
	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F	EP	dont F
<b>BIASS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>78</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>104</b>	<b>97</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>27</b>
Administrative							1	1			1	1
Bibliothèque							3	3	1	1	4	4
I.T.R.F.	1	1	2	1	1	1	15	13	2	2	21	18
Médico-sociale							4	4			4	4
<b>Catégorie B</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
Administrative			1	1	1	1	2	2			4	4
Bibliothèque							1	1			1	1
I.T.R.F.							13	13	3	3	16	16
<b>Catégorie C</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>49</b>
Administrative			1	1			7	7			8	8
Bibliothèque			1				1	1	1	1	3	2
I.T.R.F.			1	1	1	1	35	33	5	4	42	39
<b>Enseignante</b>	<b>8</b>	<b>8</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>35</b>
Enseignante des corps du 2nd degré	3	3			3	3	5	5			11	11
Universitaire - Ens. Chercheurs	5	5			2	2	16	13	4	4	27	24
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>103</b>	<b>96</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>142</b>	<b>132</b>

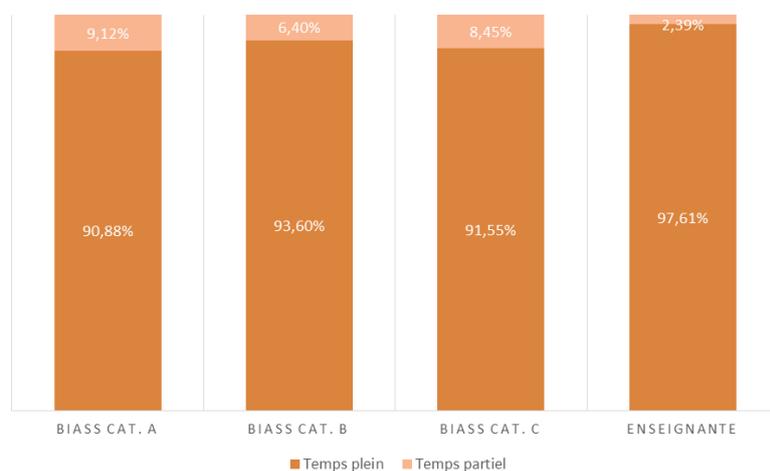
Le tableau 33 introduit en dernière colonne le taux de femmes à temps partiel parmi les personnels titulaires

9.1.1.1.2 Tableau 2 : Taux de femmes à temps partiel selon la population, parmi les personnels fonctionnaires

	Femmes	Hommes	Total	Taux de femmes en temps partiel
BIATSS titulaires	97	7	104	93%
Catégorie A	27	3	30	90%
Catégorie B	21	0	21	100%
Catégorie C	49	4	53	93%

Enseignant.es titulaires	35	3	38	92%
2d degré	11	0	11	100%
Universitaire - EC	24	3	27	89%
Total	132	10	142	93%

9.1.1.1.3 Graphique 1 : Répartition par catégorie



9.1.1.1.4 Tableau 3 : Répartition des personnels titulaires travaillant à temps partiel par tranche d'âge

Groupe d'âge	Effectifs	En %
Moins de 35 ans	16	11%
De 35 à 44 ans	53	37%
De 45 à 54 ans	49	35%
55 ans et plus	24	17%
Total	142	100%

## 9.2 LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Au 31/12/2017, 9 personnels titulaires bénéficient d'un temps partiel pour raison thérapeutique (8 BIATSS et un enseignant-chercheur).

La majorité des personnes bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique sont des femmes (7 sur 9)

Population - Catégorie - Filière	EP	dont F
<b>BIASS</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Médico-sociale	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
I.T.R.F.	2	2
<b>Catégorie C</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
I.T.R.F.	5	4
<b>Enseignante</b>	<b>1</b>	
Universitaire - Ens. Chercheurs	1	
<b>Total général</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

### 9.3 LES CONGES POUR RAISON DE SANTE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

9.3.1.1.1 Tableau 4 : Congés des personnels <sup>30</sup> en 2017

	Nombre d'agent-es en congés (en effectif)	Nombre d'agent-es en congés (en %)	Nombre de jours de congés
BIATSS titulaires (1284)	721	56%	28152
BIATSS contractuel-les (277)	143	52%	2729
Enseignant-es titulaires (1590)	144	9%	6560
Enseignant-es contractuel-les (1169)	100	9%	3484
Total (4320)	1108	36%	40925

La différence de structuration et de pratique de gestions du temps entre les populations BIATSS et enseignantes peut expliquer le faible nombre de congés posés par la population enseignante.

Chez les BIATSS titulaires, 70% des agent-es arrêté-es sont des femmes. Ce chiffre est de 61% parmi les enseignant-es.

<sup>30</sup> Un-e agent-e peut être comptabilisé-e plusieurs fois s'il a été contractuel puis titulaire la même année et/ou s'il est concerné par au moins deux types de congés.

9.3.1.1.2 Tableau 5 : Répartition des jours d'arrêt pour congés de maladie ordinaire selon le type de population et le genre en 2017

Genre	BIATSS titulaires		Enseignant·es titulaires	
	N <sup>bre</sup> de jours d'arrêt (en %)	N <sup>bre</sup> agent·es (en %)	N <sup>bre</sup> de jours d'arrêt (en %)	N <sup>bre</sup> agent·es (en %)
Hommes	27,5%	30%	39%	39%
Femmes	72,5%	70%	61%	61%
Total général	100%	100%	100%	100,00

Les congés maladie ordinaire des personnels titulaires et les congés maladie des agent·es contractuel·les sont les plus fréquents. Ils concernent au total 904 personnes pour près de 18 360 jours d'arrêt de travail, ce qui représente 45 % de l'ensemble des jours d'arrêt.

Plus de 66 % des agent·es concerné·es par un congé maladie sont des BIATSS fonctionnaires alors qu'ils constituent 30 % des personnels de l'université. De plus, ils cumulent environ 67 % des jours d'arrêt obtenus dans le cadre d'un congé maladie. Les femmes et les personnels de plus de 45 ans sont les plus représentés.

Pour le congé maladie ordinaire des personnels fonctionnaires, environ 60 % des arrêts sont de courte durée (6 jours au maximum), mais ils n'occasionnent que 21 % de l'ensemble des jours d'arrêt. A l'inverse, 13 % des arrêts de travail sont supérieurs à 15 jours, mais ils concentrent plus de 46 % des jours non travaillés.

Chez les personnels fonctionnaires, les congés longue maladie et longue durée ont aussi un impact important sur le nombre de jours d'arrêt. Ces congés concernent 65 personnels en 2017 et représentent plus de 14 113 jours d'arrêt de travail.

9.3.1.1.3 Tableau 6 : Répartition des personnels titulaires selon le type de congé en 2017

Population - Catégorie - Filière	Accident service		Adoption		Bonifié		Formation		Longue durée		Longue maladie		Maladie ordinaire		Maternité		Paternité	
	N <sup>bre</sup> agent.es	N <sup>bre</sup> jours	N <sup>bre</sup> agents	N <sup>bre</sup> jours	N <sup>bre</sup> agents	N <sup>bre</sup> jours												
<b>BIATSS</b>	<b>36</b>	<b>1 606</b>			<b>7</b>	<b>348</b>	<b>1</b>	<b>181</b>	<b>22</b>	<b>5 249</b>	<b>33</b>	<b>6 908</b>	<b>600</b>	<b>12 314</b>	<b>20</b>	<b>1 517</b>	<b>2</b>	<b>29</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>5</b>	<b>450</b>							<b>1</b>	<b>365</b>	<b>5</b>	<b>648</b>	<b>121</b>	<b>1 902</b>	<b>8</b>	<b>441</b>	<b>1</b>	<b>11</b>
Administrative													11	182				
Bibliothèque	1	5											12	246	1	72		
I.T.R.F.	4	445							1	365	3	547	92	1 382	6	319	1	11
Médico-sociale													6	92	1	50		
<b>Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>226</b>			<b>2</b>	<b>77</b>			<b>4</b>	<b>883</b>	<b>11</b>	<b>2 516</b>	<b>136</b>	<b>2 806</b>	<b>3</b>	<b>293</b>		
Administrative	1	97			1	40							24	351	1	118		
Bibliothèque													3	805	12	198	1	126
I.T.R.F.	4	129			1	37			4	883	8	1 711	99	2 256	1	49		
Médico-sociale													1	1				
<b>Catégorie C</b>	<b>26</b>	<b>930</b>			<b>5</b>	<b>271</b>	<b>1</b>	<b>181</b>	<b>17</b>	<b>4 001</b>	<b>17</b>	<b>3 744</b>	<b>343</b>	<b>7 606</b>	<b>9</b>	<b>783</b>	<b>1</b>	<b>18</b>
Administrative	1	90			1	51			1	365	2	662	63	1 031	3	333		
Bibliothèque	2	190			1	48	1	181					1	136	12	246		
I.T.R.F.	23	650			3	172			16	3 636	14	2 946	268	6 329	6	450	1	18
<b>Enseignante</b>	<b>5</b>	<b>104</b>	<b>1</b>	<b>19</b>					<b>3</b>	<b>637</b>	<b>7</b>	<b>1 319</b>	<b>98</b>	<b>2 044</b>	<b>29</b>	<b>2 433</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Enseignante des corps du 2nd degré													2	309	13	172	5	476
Hospitalo-universitaire													1	365			2	199
Universitaire - Ens. Chercheurs	5	104	1	19					2	272	5	1 010	73	1 647	22	1 758	1	4
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>1 710</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>348</b>	<b>1</b>	<b>181</b>	<b>25</b>	<b>5 886</b>	<b>40</b>	<b>8 227</b>	<b>698</b>	<b>14 358</b>	<b>49</b>	<b>3 950</b>	<b>3</b>	<b>33</b>

9.3.1.1.4 Tableau 7 : Répartition des personnels contractuels selon le type de congé en 2017

Population	Accident travail		Maladie		Maternité		Paternité et accueil de l'enfant	
	Nombre agent-es	Nombre jours	Nombre agent-es	Nombre jours	Nombre agent-es	Nombre jours	Nombre agent-es	Nombre jours
BIATSS	5	104	131	2147	4	445	3	33
Enseignante	1	32	75	1857	18	1536	6	59
Total	6	136	206	4004	22	1981	9	92

## 9.4 LES CONGES MATERNITE ET PATERNITE

### 9.4.1 Congés maternité

9.4.1.1.1 Tableau 8 : Les congés maternité en 2017

Les congés maternité en 2017	
Nombre d'agent-es titulaires en congé maternité	49
Nombre d'agent-es contractuel-les en congé maternité	22
Nombre total d'agent-es en congés maternité en 2017	71
% de congés maternité sur le nombre de congés total (1108)	6%

En 2017, on compte 49 congés maternité pour le personnel fonctionnaire.

59% de ces congés maternité concernent des enseignantes (29) et concernent des enseignantes-chercheuses. 41% de ces congés maternité concernent des BIATSS (20), principalement des BIATSS catégorie A (8) ou catégorie B (9).

Pour le personnel contractuel, 22 congés maternité ont été pris. On compte 18 enseignantes et 4 BIATSS pour les congés maternité de 2017.

### 9.4.2 Congé paternité

Le congé paternité a été créé en 2002. Au niveau national, 7 pères éligibles sur 10 ont pris leur congé de paternité<sup>31</sup>. Le congé paternité est fixé à 11 jours ou 18 jours en cas de naissance multiple.

A l'université, 12 agents ont eu recours en 2017 au congé paternité.

9.4.2.1.1 Tableau 9 : Les congés paternité en 2017

Les congés paternité en 2017	
Nombre d'agents fonctionnaires en congé paternité	3
Nombre d'agents contractuels en congé paternité	9
Nombre total d'agents en congés paternité en 2017	12
% de congés paternité sur le nombre de congés total (1108)	1%

<sup>31</sup> Hervé Gosselin et Carole Lepine (2018), *Evaluation du congé paternité*, Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales, n°2018-022-R.

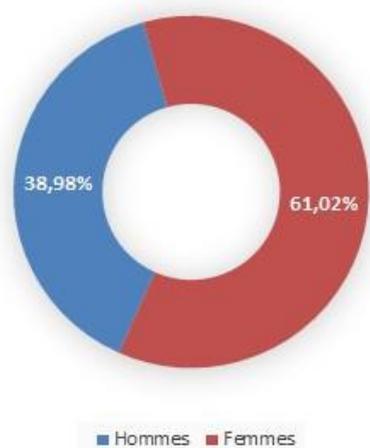
## 9.5 LES ACCIDENTS DE TRAVAIL

En 2017, les accidents de service des agent-es fonctionnaires représentent la proportion la plus importante des accidents de travail survenus à l'université, soit 69,5 % (41 accidents sur un total de 59).

63 % des accidents ont donné lieu à des arrêts de travail. Ils se sont traduits par 969 jours d'arrêt durant l'année 2017 (des prolongations sont possibles en 2018), soit une baisse d'environ 8 % par rapport à l'année 2016. Les femmes sont les plus représentées (61 % de l'effectif).

81 % des accidents ont été déclarés par des BIATSS. La proportion d'agent-es de la catégorie C reste la plus importante avec 49 %. Les tranches d'âge les plus concernées par les accidents de travail sont celles de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus (41 % chacune).

*Graphique 2 : Répartition des accidents selon le genre des personnels fonctionnaires*



## 10 SYNTHÈSE

 <p>2169 femmes 50,2 %</p>	 <p>2151 hommes 49,8%</p>
<p><b>Population/faits marquants et chiffres-clé</b> Un phénomène de <b>ségrégation horizontale</b> : les hommes dans le 'cœur de métier', les femmes dans les 'fonctions support/de soutien' (phénomène assez classique)</p>	
<p>Des femmes sur-représentées dans les 'fonctions support/de soutien' : 66% (versus 50%)</p>	<p>Des hommes sur-représentés dans le 'cœur de métier' : 59% (versus 50%)</p>
<p><b>Population BIATSS / faits marquants et chiffres-clé</b> Des femmes BIATSS <b>sous-représentées dans la catégorie A</b> par rapport à leur part au sein de la population BIATSS totale (60% versus 66%). Pour les personnels BIATSS titulaires, les femmes sont <b>sur-représentées</b> pour les filières <b>médico-sociale</b> (100% versus 66% au global BIATSS) et <b>Administrative</b> (89% versus 66%). A l'exception de la filière des bibliothèques, les <b>filiales BIATSS</b> sont plus <b>féminisées qu'au niveau national</b>.</p>	
<p><b>Population enseignante / faits marquants et chiffres-clé</b> 1 - Des taux de féminisation qui diminuent nettement avec l'avancée de la carrière (progression dans la gradation des corps), signant un phénomène de plafond de verre, plus ou marqué selon les filières et le statut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plafond de verre +</b> pour la filière 'Enseignant.es chercheur.es' : la part des professeures des universités tombe à 31%.</li> <li>• <b>Plafond de verre ++</b> pour la filière 'Hospitalo-universitaire' : la part des professeures des universités tombe à 26%.</li> <li>• <b>Plafond de verre ++</b> pour les enseignant.es contractuel.les : la part des chercheuses post-doctorantes tombe à 29%.</li> </ul> <p>2 - La répartition des enseignant.es chercheur.es par discipline CNU montre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une féminisation très forte de certaines filières (Langues et littérature : 75% ; Sciences humaines : 60% ; Biologie et biochimie : 57%)</li> <li>• une masculinisation très forte d'autres filières (Mécanique/informatique/énergétique : 75% ; Physique : 74% ; Sciences de la terre/médecine : 69%)</li> </ul> <p>On retrouve dans cette répartition <b>les stéréotypes genrés sur les disciplines</b>, qui sont plus marqués au sein de l'UPSUD, qu'au niveau national.</p>	
<p><b>Fonctions de direction / faits marquants et chiffres-clé</b> 60% des fonctions de direction (59 postes) sont exercées par des femmes, sous la présidence d'une femme. <b>Très forte représentation des femmes aux postes de direction.</b></p>	
<p><b>Formation des personnels/ faits marquants et chiffres-clé</b> <b>Sur-représentation des femmes</b> parmi les effectifs formés (71%), qui s'observe dans les populations BIATSS comme E/EC.</p>	
<p><b>Gestion des temps/ faits marquants et chiffres-clé</b> Les femmes représentent 93 % des agent.es à temps partiel</p>	