

Rapport de Situation Comparée

Université Lyon 2

Année 2017

TABLE DES MATIERES

Avant-propos	3
Point méthodologique	4
Conditions générales d'emploi	5
1. Effectifs	5
2. Pyramide des âges	15
3. Embauches et départs	18
4. Promotions et avancements	23
Rémunérations	24
1. Rémunérations mensuelles moyennes	24
2. Part de primes et indemnités dans la rémunération	26
Organisations du temps de travail	28
1. Télétravail	28
2. Temps partiel	28
3. Compte Épargne Temps	32
4. Heures complémentaires	32
5. Congés familiaux	33
Conditions de travail	34
1. Absences pour raison de santé	34
2. Absences pour accident	35
Plan d'action	36

AVANT-PROPOS

Ce premier rapport de situation comparée permet de dresser un état des lieux, de donner à voir la situation relative des hommes et des femmes, dans le domaine des conditions de travail, rémunération, organisation du temps de travail.

Il permet de constater certaines inégalités, d'en entrevoir d'autres. Surtout, il doit nous amener à réfléchir à des pistes d'action, pour lutter contre les inégalités mais aussi à prolonger le travail engagé sur ce sujet.

L'objectif à poursuivre est non seulement d'améliorer les données pour mieux identifier d'éventuelles sources d'inégalités mais aussi de commencer sans attendre à agir.

Ce premier rapport de situation comparée présentera les indicateurs réglementaires, dans la mesure où ils sont disponibles. En effet, certains indicateurs ne sont pas disponibles à ce jour, soit parce qu'ils n'existent pas dans nos outils de gestion informatique, soit parce que l'information n'est pas centralisée.

En revanche, des informations non obligatoires mais toutefois nécessaires seront ajoutées afin d'apprécier au mieux la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les effectifs des personnels enseignants et enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS seront présentés séparément pour une meilleure prise en compte de leurs spécificités.

Ce rapport doit conduire à un plan d'action qui est un moyen de répondre aux inégalités. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des priorités de l'établissement et constitue plus généralement un enjeu majeur de citoyenneté et de cohésion sociale.

Cadre réglementaire :

- Loi n°2012-347, art. 51
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013
- Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013
- Arrêté du 22 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2013

POINT METHODOLOGIQUE

Le rapport de situation comparée est un document reprenant les principaux indicateurs permettant d'apprécier la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'université. La liste des indicateurs devant figurer dans le rapport est définie dans l'arrêté du 22 décembre 2017.

Les effectifs présentés dans ce rapport correspondent aux effectifs physiques présents dans l'université au 31/12/2017 (hors vacataires). Ces effectifs seront également exprimés en pourcentage afin d'appréhender plus rapidement les différences, s'il y a lieu, entre les femmes et les hommes. Deux types de pourcentages complémentaires figureront dans les tableaux :

- Pourcentage de femmes ou d'hommes dans une population donnée : l'information sera disponible sous les libellés « %F » et « %H » des tableaux. Le pourcentage de femmes correspond alors au taux de féminisation d'une population donnée.
- Pourcentage de la population donnée parmi les femmes ou les hommes : l'information sera disponible sous les libellés « %F/F » et « %H/H » des tableaux. Ce pourcentage correspond au nombre de femmes ou d'hommes concerné.es par la donnée sur l'ensemble des femmes ou des hommes de la population

Dans un souci de comparaisons pluriannuelles, les indicateurs sont ceux qui figurent dans l'arrêté du 22 décembre 2017 et son annexe.

Les mots clés

L'égalité femmes hommes : observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (définition du Conseil de l'Europe)

La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle et politique

La mixité : présence de représentantes et représentants des deux sexes dans une assemblée, groupe ou espace

La diversité : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1. Effectifs

❖ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 1. Effectifs physiques et Équivalent Temps Plein des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

		Femme				Homme				Total	
		Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Titulaire		328	51,0%	65,7%	325,8	315	49,0%	72,2%	312,8	643	638,6
	A+	264	49,2%	80,5%	262,8	273	50,8%	86,7%	271,3	537	534,1
	A	64	60,4%	19,5%	63,0	42	39,6%	13,3%	41,5	106	104,5
Contractuel.le		171	58,6%	34,3%	163,4	121	41,4%	27,8%	108,5	292	271,9
	A+	64	52,5%	37,4%	57,5	58	47,5%	47,9%	47,0	122	104,5
	A	107	62,9%	62,6%	105,9	63	37,1%	52,1%	61,5	170	167,4
Ensemble		499	53,4%	100,0%	489,2	436	46,6%	100,0%	421,3	935	910,5
	A+	328	49,8%	65,7%	320,3	331	50,2%	75,9%	318,3	659	638,6
	A	171	62,0%	34,3%	168,9	105	38,0%	24,1%	103,0	276	271,9

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 51% des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires sont des femmes. 65.7% des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses sont titulaires.

Si, sur les effectifs globaux, on constate un équilibre global HF (écart de -6,8%), ce ratio masque des disparités très nettes selon les catégories ou les statuts :

- des disparités selon les statuts : chez les contractuel.les, on note un écart HF plus marqué de -17,2%
- des disparités selon les catégories : chez les titulaires de catégorie A, on note un écart HF très marqué de -20,8%. Le même phénomène se repère aussi chez les contractuel.les

Pour le dire autrement, les femmes sont largement majoritaires sur les statuts contractuels et dans les catégories A.

Titulaires

Tableau 2. Effectifs physiques et ETP des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires par corps

	Femme				Homme				Total	
	Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Enseignant.e 1^{er} et 2nd degré	64	60,4%	19,5%	63,0	42	39,6%	13,3%	41,5	106	104,5
Professeur.e agrégé.e	29	58,0%	45,3%	28,2	21	42,0%	50,0%	20,5	50	48,7
Professeur.e certifié.e	26	70,3%	40,6%	25,8	11	29,7%	26,2%	11,0	37	36,8
Professeur.e d'EPS	3	30,0%	4,7%	3,0	7	70,0%	16,7%	7,0	10	10,0
Professeur.e des lycées professionnels	6	66,7%	9,4%	6,0	3	33,3%	7,1%	3,0	9	9,0
Enseignant.e - chercheur.se	264	49,2%	80,5%	262,8	273	50,8%	86,7%	271,3	537	534,1
Maître.sse de conférences	200	56,5%	75,8%	199,1	154	43,5%	56,4%	152,8	354	351,9
Professeur.e des universités	64	35,0%	24,2%	63,7	119	65,0%	43,6%	118,5	183	182,2
Ensemble	328	51,0%	100,0%	325,8	315	49,0%	100,0%	312,8	643	638,6

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

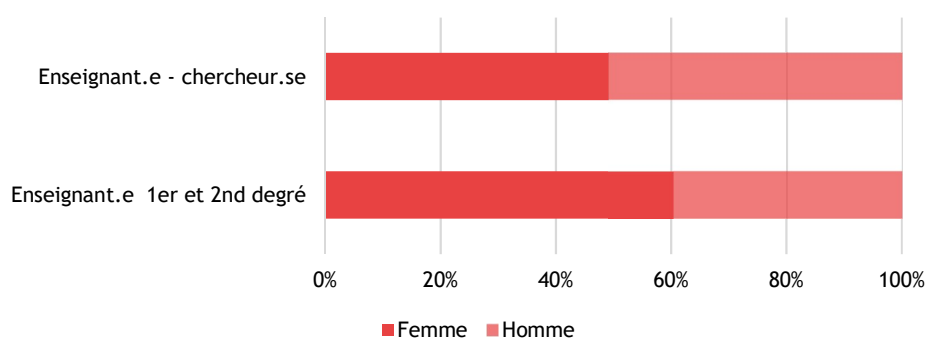
Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 58% des professeur.es agrégé.es titulaires sont des femmes. 45,3% des femmes enseignantes du 2nd degré titulaires sont des professeur.es agrégées.

L'écart HF global présente un quasi équilibre (écart de -2%), au profit des F. Mais le détail fait apparaître des déséquilibres :

- dans le statut des enseignant.es-chercheur.es, l'écart est moindre (1,6%), mais au profit des hommes, et surtout il masque un phénomène déjà bien identifié : la présence majoritaire des femmes dans le corps des MCF (écart de -13%), et la présence massive des hommes dans le corps des PR (écart de 30%)
- dans le statut des enseignant.es 1^{er} degré et 2^e degré, l'écart est très marqué (-20,8%), voire surmarqué dans le corps des PRCE (- 40,6%). Remarque : les effectifs concernant les professeur.es EPS et les PLP ne sont pas significatifs.

Graphique 1. Répartition par sexe des titulaires enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses



Le tableau 3 qui suit permet une présentation par composantes. C'est un élément important pour que les composantes puissent avoir une vision plus précise. Afin de faciliter les comparaisons avec les données nationales, il est examiné la possibilité de faire une distinction par section CNU.

Tableau 3. Effectifs physiques des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses titulaires par composante d'enseignement

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Centre international d'études françaises	13	65,0%	4,0%	7	35,0%	2,2%	20
Institut de la communication	16	41,0%	4,9%	23	59,0%	7,3%	39
Institut de psychologie	30	56,6%	9,1%	23	43,4%	7,3%	53
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	29,6%	2,4%	19	70,4%	6,0%	27
Institut d'études du travail de Lyon	5	45,5%	1,5%	6	54,5%	1,9%	11
Institut Universitaire de Technologie Lumière	17	47,2%	5,2%	19	52,8%	6,0%	36
Presses universitaires de Lyon	1	100,0%	0,3%	0	0,0%	0,0%	1
Service universitaire d'activités physiques et sportives	4	28,6%	1,2%	10	71,4%	3,2%	14
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	26	46,4%	7,9%	30	53,6%	9,5%	56
UFR de droit et science politique	20	52,6%	6,1%	18	47,4%	5,7%	38
UFR de lettres, sciences du langage et arts	49	52,1%	14,9%	45	47,9%	14,3%	94
UFR des langues et Centre de langues	58	56,9%	17,7%	44	43,1%	14,0%	102
UFR des sciences économiques et de gestion	39	61,9%	11,9%	24	38,1%	7,6%	63
UFR Temps et territoires	42	47,2%	12,8%	47	52,8%	14,9%	89
Total	328	51,0%	100,0%	315	49,0%	100,0%	643

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 65% des titulaires enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses du Centre international d'études françaises sont des femmes. 4% des femmes titulaires enseignantes et enseignantes-chercheurs travaillent au Centre international d'études françaises.

Au niveau des enseignant.es, on retrouve donc au sein de l'Université Lumière Lyon 2 un phénomène structurel assez caractéristique : si la parité est acquise parmi les métiers de l'enseignement représentés dans l'établissement (les femmes étant majoritaires à 51%), leur part décline, d'une part lorsque l'on passe des métiers de l'enseignement aux métiers de l'enseignement et de la recherche (60% et 49%) et d'autre part à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des grades (58% d'agrégée contre 70% de certifiée) jusqu'à devenir très minoritaire (35%) au grade le plus élevé des EC (56% de MCF contre 35% de PR tandis que 24% des enseignantes-chercheuses sont PR contre près de 76% des MCF).

Contractuel.les

Tableau 4. Effectifs physiques et ETP des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es contractuel.les par type de contrat

	Femme				Homme				Total	
	Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Enseignant.e 1^{er} et 2nd degré	22	68,8%	12,9%	20,9	10	31,3%	8,3%	8,5	32	29,4
CDI	2	66,7%	9,1%	1,9	1	33,3%	10,0%	0,5	3	2,4
Enseignant.e contractuel.le du 2nd degré	4	66,7%	18,2%	3,0	2	33,3%	20,0%	1,0	6	4,0
Lecteur/trice à titre personnel	11	68,8%	50,0%	11,0	5	31,3%	50,0%	5,0	16	16,0
Maître.sse de langue à titre personnel	5	71,4%	22,7%	5,0	2	28,6%	20,0%	2,0	7	7,0
Enseignant.e - chercheur.se	149	57,3%	87,1%	142,5	111	42,7%	91,7%	100,0	260	242,5
ATER	44	59,5%	29,5%	44,0	30	40,5%	27,0%	30,0	74	74,0
Autre	6	66,7%	4,0%	6,0	3	33,3%	2,7%	3,0	9	9,0
Doctorant.e	79	61,2%	53,0%	79,0	50	38,8%	45,0%	50,0	129	129,0
Invité.e	0	0,0%	0,0%	0,0	1	100,0%	0,9%	1,0	1	1,0
Maître.sse de conf. associé.e à mi-temps	10	33,3%	6,7%	5,0	20	66,7%	18,0%	10,0	30	15,0
Post-doctorant.e	8	61,5%	5,4%	7,5	5	38,5%	4,5%	5,0	13	12,5
Professeur.e des univ. associé.e à mi-temps	2	50,0%	1,3%	1,0	2	50,0%	1,8%	1,0	4	2,0
Ensemble	171	58,6%	100,0%	163,4	121	41,4%	100,0%	108,5	292	271,9

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

Le libellé « Autre » correspond à des chercheurs en CDD.

Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 57.3% des enseignant.es-chercheur.es sont de femmes. 87.1% des femmes enseignant.es ou enseignant.es-chercheur.es sont des enseignantes-chercheuses.

Les effectifs totaux pour les E 1^{er} degré et 2^e degré ne sont pas significatifs. De même pour les EC PR associé.es.

Néanmoins, un écart HF remarquable (+33,4%) est à noter dans le corps des MCF associé.es : ce ratio est en décalage avec (i) ce qui est constaté dans le corps des MCF titulaires (où les F sont majoritaires), (ii) ce qui est constaté dans le statut des contractuel.les (où les F sont majoritaires), (iii) ce qui est constaté dans les effectifs selon la durée de travail.

Concernant les EC, un examen plus détaillé des ratios HF des contrats des ATER, des doctorant.es et post-doctorant.es met en évidence un déséquilibre assez marqué en faveur des F, qui sont majoritaires : cela indique que le « vivier » effectif (pour les post-doctorant.es) ou à venir (pour les ATER et les doctorant.es) pour les prochaines campagnes de recrutement va sans doute conforter le déséquilibre constaté en faveur des F dans le corps des MCF.

Tableau 5. Effectifs physiques des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les par composante d'enseignement

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Centre international d'études françaises	6	100,0%	3,5%	0	0,0%	0,0%	6
Institut de la communication	5	38,5%	2,9%	8	61,5%	6,6%	13
Institut de psychologie	8	50,0%	4,7%	8	50,0%	6,6%	16
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	1	25,0%	0,6%	3	75,0%	2,5%	4
Institut d'études du travail de Lyon	1	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	1
Institut Universitaire de Technologie Lumière	3	33,3%	1,8%	6	66,7%	5,0%	9
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	11	73,3%	6,4%	4	26,7%	3,3%	15
UFR de droit et science politique	2	25,0%	1,2%	6	75,0%	5,0%	8
UFR de lettres, sciences du langage et arts	6	46,2%	3,5%	7	53,8%	5,8%	13
UFR des langues et Centre de langues	26	70,3%	15,2%	11	29,7%	9,1%	37
UFR des sciences économiques et de gestion	5	45,5%	2,9%	6	54,5%	5,0%	11
UFR Temps et territoires	5	45,5%	2,9%	6	54,5%	5,0%	11
Laboratoires	92	62,2%	53,8%	56	37,8%	46,3%	148
Total	171	58,6%	100,0%	121	41,4%	100,0%	292

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 100% des contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses du Centre international d'études françaises sont des femmes. 3.5% des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses contractuelles travaillent au Centre international d'études françaises.

❖ Personnels BIATSS

Tableau 6. Effectifs physiques et Équivalent Temps Plein des personnels BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

		Femme				Homme				Total	
		Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Titulaire		369	66,8%	63,6%	354,4	183	33,2%	73,2%	179,9	552	534,3
	A+	16	64,0%	4,3%	14,9	9	36,0%	4,9%	8,8	25	23,7
	A	82	59,0%	22,2%	78,4	57	41,0%	31,1%	56,6	139	135,0
	B	94	63,5%	25,5%	90,7	54	36,5%	29,5%	53,1	148	143,8
	C	177	73,8%	48,0%	170,4	63	26,3%	34,4%	61,4	240	231,8
Contractuel.le		211	75,9%	36,4%	169,6	67	24,1%	26,8%	61,3	278	230,9
	A+	1	100,0%	0,5%	0,6	0	0,0%	0,0%	0,0	1	0,6
	A	38	63,3%	18,0%	33,3	22	36,7%	32,8%	21,2	60	54,5
	B	50	75,8%	23,7%	47,4	16	24,2%	23,9%	14,3	66	61,7
	C	122	80,8%	57,8%	88,3	29	19,2%	43,3%	25,8	151	114,1
Ensemble		580	69,9%	100,0%	524,0	250	30,1%	100,0%	241,2	830	765,2
	A+	17	65,4%	2,9%	15,5	9	34,6%	3,6%	8,8	26	24,3
	A	120	60,3%	20,7%	111,7	79	39,7%	31,6%	77,8	199	189,5
	B	144	67,3%	24,8%	138,1	70	32,7%	28,0%	67,4	214	205,5
	C	299	76,5%	51,6%	258,7	92	23,5%	36,8%	87,2	391	345,9

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 64% des titulaires BIATSS de la catégorie A+ sont des femmes. 4.3% des femmes BIATSS titulaires sont dans la catégorie A+.

Les données Lyon 2 sont assez semblables aux données récoltées au niveau national : un déséquilibre très marqué dans le ratio HF au niveau global, avec un écart HF de -39,8%. Ce ratio masque, comme dans le cas des E et EC, des disparités très nettes selon les catégories ou les statuts :

- des disparités selon les statuts : chez les contractuel.les, on note un écart HF plus marqué de -51,8% alors qu'il n'est que de -33,6% pour les titulaires.
- des disparités selon les catégories : l'écart le plus important concerne la catégorie C tant chez les titulaires (-47,5%) que pour les contractuel.les (-61,6%) ; l'écart le moins important se situe dans la catégorie A, aussi bien pour les titulaires (-18%) que pour les contractuel.les (-26,6%)

Tableau 7. Effectifs physiques des personnels BIATSS en situation de handicap par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Titulaire	25	64,1%	75,8%	14	35,9%	77,8%	39
A/A+	2	100,0%	8,0%	0	0,0%	0,0%	2
B	5	50,0%	20,0%	5	50,0%	35,7%	10
C	18	66,7%	72,0%	9	33,3%	64,3%	27
Contractuel.le	8	66,7%	24,2%	4	33,3%	22,2%	12
A/A+	3	100,0%	37,5%	0	0,0%	0,0%	3
B	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
C	5	55,6%	62,5%	4	44,4%	100,0%	9
Ensemble	33	64,7%	100,0%	18	35,3%	100,0%	51
A/A+	5	100,0%	15,2%	0	0,0%	0,0%	5
B	5	50,0%	15,2%	5	50,0%	27,8%	10
C	23	63,9%	69,7%	13	36,1%	72,2%	36

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 64.1% des titulaires BIATSS déclarés en situation de handicap sont des femmes. 75.8% des femmes BIATSS déclarées en situation de handicap sont titulaires.

Titulaires

Tableau 8. Effectifs physiques et Équivalent Temps Plein des personnels BIATSS titulaires par filière et corps

	Femme				Homme				Total	
	Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Filière AENES	139	83,2%	37,7%	133,2	28	16,8%	15,3%	28,0	167	161,2
Directeur/trice Général.e	0	0,0%	0,0%	0,0	1	100,0%	3,6%	1,0	1	1,0
Agent.e Comptable	0	0,0%	0,0%	0,0	1	100,0%	3,6%	1,0	1	1,0
Administrateur/trice ENES	2	100,0%	1,4%	2,0	0	0,0%	0,0%	0,0	2	2,0
Directeur/trice de service attaché HC	1	50,0%	0,7%	0,8	1	50,0%	3,6%	1,0	2	1,8
Attaché.e AENES	17	65,4%	12,2%	16,5	9	34,6%	32,1%	9,0	26	25,5
Secrétaire AENES	32	74,4%	23,0%	30,2	11	25,6%	39,3%	11,0	43	41,2
Adjoint.e AENES	87	94,6%	62,6%	83,7	5	5,4%	17,9%	5,0	92	88,7
Filière ITRF	193	58,1%	52,3%	185,5	139	41,9%	76,0%	135,9	332	321,4
IGR RF	4	40,0%	2,1%	3,6	6	60,0%	4,3%	5,8	10	9,4
IGE RF	49	58,3%	25,4%	46,6	35	41,7%	25,2%	34,6	84	81,2
ASI RF	8	47,1%	4,1%	7,3	9	52,9%	6,5%	9,0	17	16,3
Technicien.ne RF	49	57,0%	25,4%	47,9	37	43,0%	26,6%	36,1	86	84,0
Adjoint.e Technique RF	83	61,5%	43,0%	80,1	52	38,5%	37,4%	50,4	135	130,5
Filière bibliothèque	35	68,6%	9,5%	33,7	16	31,4%	8,7%	16,0	51	49,7
Conservateur/trice Général.e des Bibliothèques	1	100,0%	2,9%	1,0	0	0,0%	0,0%	0,0	1	1,0
Conservateur/trice des Bibliothèques	8	88,9%	22,9%	7,5	1	11,1%	6,3%	1,0	9	8,5
Bibliothécaire	6	66,7%	17,1%	6,0	3	33,3%	18,8%	3,0	9	9,0
Bibliothécaire assistant.e	13	68,4%	37,1%	12,6	6	31,6%	37,5%	6,0	19	18,6
Magasinier/nière des Bibliothèques	7	53,8%	20,0%	6,6	6	46,2%	37,5%	6,0	13	12,6
Filière médicale	2	100,0%	0,5%	2,0	0	0,0%	0,0%	0,0	2	2,0
Infirmier.e	2	100,0%	100,0%	2,0	0	0,0%	0,0%	0,0	2	2,0
Ensemble	369	66,8%	100,0%	354,4	183	33,2%	100,0%	179,9	552	534,3

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 58.1% des titulaires BIATSS de la filière ITRF sont des femmes. 52.3% des femmes titulaires BIATSS sont dans la filière ITRF.

Tableau 9. Effectifs physiques des personnels BIATSS titulaires par composante d'enseignement ou services communs/centraux

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Composantes d'enseignement	131	83,4%	35,5%	26	16,6%	14,2%	157
Centre international d'études françaises	4	100,0%	3,1%	0	0,0%	0,0%	4
Institut de formation syndicale	1	100,0%	0,8%	0	0,0%	0,0%	1
Institut de la communication	10	90,9%	7,6%	1	9,1%	3,8%	11
Institut de psychologie	12	75,0%	9,2%	4	25,0%	15,4%	16
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	8	100,0%	6,1%	0	0,0%	0,0%	8
Institut Universitaire de Technologie Lumière	16	61,5%	12,2%	10	38,5%	38,5%	26
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	8	88,9%	6,1%	1	11,1%	3,8%	9
UFR de droit et science politique - IETL	15	88,2%	11,5%	2	11,8%	7,7%	17
UFR de lettres, sciences du langage et arts	17	85,0%	13,0%	3	15,0%	11,5%	20
UFR des langues et Centre de langues	15	88,2%	11,5%	2	11,8%	7,7%	17
UFR des sciences économiques et de gestion	11	78,6%	8,4%	3	21,4%	11,5%	14
UFR Temps et territoires	14	100,0%	10,7%	0	0,0%	0,0%	14
Services communs et centraux	238	60,3%	64,5%	157	39,7%	85,8%	395
Agence comptable (AC)	9	75,0%	3,8%	3	25,0%	1,9%	12
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	35	74,5%	14,7%	12	25,5%	7,6%	47
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	28	70,0%	11,8%	12	30,0%	7,6%	40
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	4	50,0%	1,7%	4	50,0%	2,5%	8
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	29	80,6%	12,2%	7	19,4%	4,5%	36
Direction des systèmes d'information (DSI)	9	24,3%	3,8%	28	75,7%	17,8%	37
Direction du budget et des finances (DBF)	15	88,2%	6,3%	2	11,8%	1,3%	17
Direction du patrimoine (DIRPAT)	2	8,3%	0,8%	22	91,7%	14,0%	24
Direction de la logistique (DIRLOG)	34	63,0%	14,3%	20	37,0%	12,7%	54
Direction de la communication (DIRCOM)	6	85,7%	2,5%	1	14,3%	0,6%	7
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	2	18,2%	0,8%	9	81,8%	5,7%	11
Direction générale des services (DGS)	2	66,7%	0,8%	1	33,3%	0,6%	3
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	100,0%	0,4%	0	0,0%	0,0%	1
Présidence	3	75,0%	1,3%	1	25,0%	0,6%	4
Service commun de documentation (SCD)	41	68,3%	17,2%	19	31,7%	12,1%	60
Service des études statistiques et d'aide au pilotage (SESAP)	2	50,0%	0,8%	2	50,0%	1,3%	4
Service général des relations internationales (SRI)	10	90,9%	4,2%	1	9,1%	0,6%	11
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	1	50,0%	0,4%	1	50,0%	0,6%	2
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé (SUMPPS)	2	100,0%	0,8%	0	0,0%	0,0%	2
Service prévention et sécurité	3	20,0%	1,3%	12	80,0%	7,6%	15
Ensemble	369	66,8%	100,0%	183	33,2%	100,0%	552

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 83.4% des titulaires BIATSS qui travaillent dans une composante d'enseignement sont des femmes. 35.5% des femmes titulaires BIATSS travaillent dans une composante d'enseignement.

La répartition par composantes et par services met en évidence un ratio FH très différent de l'écart global (-33,6%) : l'écart HF s'élève à -66,8% dans les composantes, et tombe à -20,6% dans les services. L'effet « métiers » permet d'expliquer des écarts significatifs dans certains services.

Contractuel.les

Tableau 10. Effectifs physiques et Équivalent Temps Plein des personnels BIATSS contractuel.les par type de besoin et de contrat

	Femme				Homme				Total	
	Eff.	% F	%F/F	ETP	Eff.	% H	% H/H	ETP	Eff.	ETP
Besoin permanent	176	76,9%	83,4%	138,3	53	23,1%	79,1%	48,5	229	186,8
CDI	67	77,0%	38,1%	46,7	20	23,0%	37,7%	18,2	87	64,9
CDD - Hors statut ressources propres	59	71,1%	33,5%	57,7	24	28,9%	45,3%	24,0	83	81,7
CDD - Besoin permanent<70%	47	83,9%	26,7%	30,9	9	16,1%	17,0%	6,3	56	37,2
Contrat de type travailleur handicapé	2	100,0%	1,1%	2,0	0	0,0%	0,0%	0,0	2	2,0
PACTE	1	100,0%	0,6%	1,0	0	0,0%	0,0%	0,0	1	1,0
Besoin non permanent	35	71,4%	16,6%	31,3	14	28,6%	20,9%	12,8	49	44,1
CDD - Accroissement temporaire d'activité	20	71,4%	57,1%	17,6	8	28,6%	57,1%	7,5	28	25,1
CDD - Remplacement momentané	10	62,5%	28,6%	8,7	6	37,5%	42,9%	5,3	16	14,0
CDD - Vacance temporaire	1	100,0%	2,9%	1,0	0	0,0%	0,0%	0,0	1	1,0
CDD - Apprenti.e	4	100,0%	11,4%	4,0	0	0,0%	0,0%	0,0	4	4,0
Ensemble	211	75,9%	100,0%	169,6	67	24,1%	100,0%	61,3	278	230,9

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques - ETP : Équivalent Temps Plein

Les pourcentages sont calculés sur les effectifs physiques.

Lecture : 76.9% des BIATSS contractuel.les sur besoin permanent sont des femmes. 83.4% des femmes BIATSS contractuelles ont un contrat sur besoin permanent.

L'écart HF sur l'effectif total des contractuel.les s'établit à -51,8%. Il est plus important pour les contrats sur besoin permanent (-53,8%), et inférieur pour les contrats sur besoin non permanent (-42,8%). Mais parce que les effectifs totaux sont très disparates, les chiffres ne donnent qu'une indication très partielle.

L'accès à la CDisation est, en revanche, assez identique : 38,1% des femmes contractuelles sur besoin permanent sont en CDI pour 37,7% des hommes contractuels sur besoin permanent.

Graphique 2. Répartition par sexe des BIATSS contractuel.les selon le type de besoin

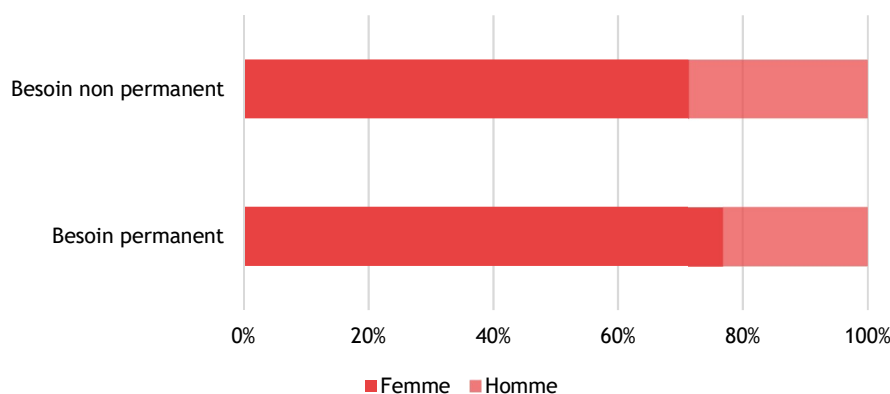


Tableau 11. Effectifs physiques des contractuel.les BIATSS par composante d'enseignement ou services communs/centraux

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Composantes d'enseignement	69	82,1%	32,7%	15	17,9%	22,4%	84
Centre international d'études françaises	4	100,0%	5,8%	0	0,0%	0,0%	4
Institut de formation syndicale	1	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	1
Institut de la communication	6	66,7%	8,7%	3	33,3%	20,0%	9
Institut de psychologie	6	66,7%	8,7%	3	33,3%	20,0%	9
Institut des sciences et des pratiques d'éducation et de formation	1	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	1
Institut Universitaire de Technologie Lumière	22	91,7%	31,9%	2	8,3%	13,3%	24
UFR d'anthropologie, de sociologie et de science politique	5	71,4%	7,2%	2	28,6%	13,3%	7
UFR de droit et science politique - IETL	3	100,0%	4,3%	0	0,0%	0,0%	3
UFR de lettres, sciences du langage et arts	8	66,7%	11,6%	4	33,3%	26,7%	12
UFR des langues et Centre de langues	1	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	1
UFR des sciences économiques et de gestion	9	90,0%	13,0%	1	10,0%	6,7%	10
UFR Temps et territoires	3	100,0%	4,3%	0	0,0%	0,0%	3
Services communs et centraux	142	73,2%	67,3%	52	26,8%	77,6%	194
Agence comptable (AC)	3	60,0%	2,1%	2	40,0%	3,8%	5
Direction de la formation et de la vie étudiante (DFVE)	14	70,0%	9,9%	6	30,0%	11,5%	20
Direction de la recherche et des écoles doctorales (DRED) - Laboratoires	18	78,3%	12,7%	5	21,7%	9,6%	23
Direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés (DAJIM)	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Direction des ressources humaines et de l'action sociale (DRHAS)	7	87,5%	4,9%	1	12,5%	1,9%	8
Direction des systèmes d'information (DSI)	2	22,2%	1,4%	7	77,8%	13,5%	9
Direction du budget et des finances (DBF)	2	66,7%	1,4%	1	33,3%	1,9%	3
Direction du patrimoine (DIRPAT)	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	5,8%	3
Direction de la logistique (DIRLOG)	63	82,9%	44,4%	13	17,1%	25,0%	76
Direction de la communication (DIRCOM)	3	75,0%	2,1%	1	25,0%	1,9%	4
Direction de l'action culturelle et de la diffusion des savoirs (DACDS)	4	66,7%	2,8%	2	33,3%	3,8%	6
Médecine de prévention des personnels (MPP)	1	100,0%	0,7%	0	0,0%	0,0%	1
Présidence	2	100,0%	1,4%	0	0,0%	0,0%	2
Service commun de documentation (SCD)	5	83,3%	3,5%	1	16,7%	1,9%	6
Service général des relations internationales (SRI)	10	83,3%	7,0%	2	16,7%	3,8%	12
Service universitaire d'activités physiques et sportives (SUAPS)	1	50,0%	0,7%	1	50,0%	1,9%	2
Service universitaire de médecine préventive et de la promotion de la santé (SUMPPS)	4	100,0%	2,8%	0	0,0%	0,0%	4
Service prévention et sécurité	2	22,2%	1,4%	7	77,8%	13,5%	9
Ensemble	211	75,9%	100,0%	67	24,1%	100,0%	278

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 73.2% des contractuel.les BIATSS qui travaillent dans un service commun ou central sont des femmes. 67.3% des femmes contractuelles BIATSS travaillent dans un service commun ou central.

La tendance relevée dans la répartition des écarts HF entre composantes et services est aussi perceptible ici : si l'écart global HF est de -51,8%, il grimpe à -64,2% dans les composantes, et descend à -46,4% dans les services centraux. Cependant, les effectifs totaux rendent les résultats peu significatifs.

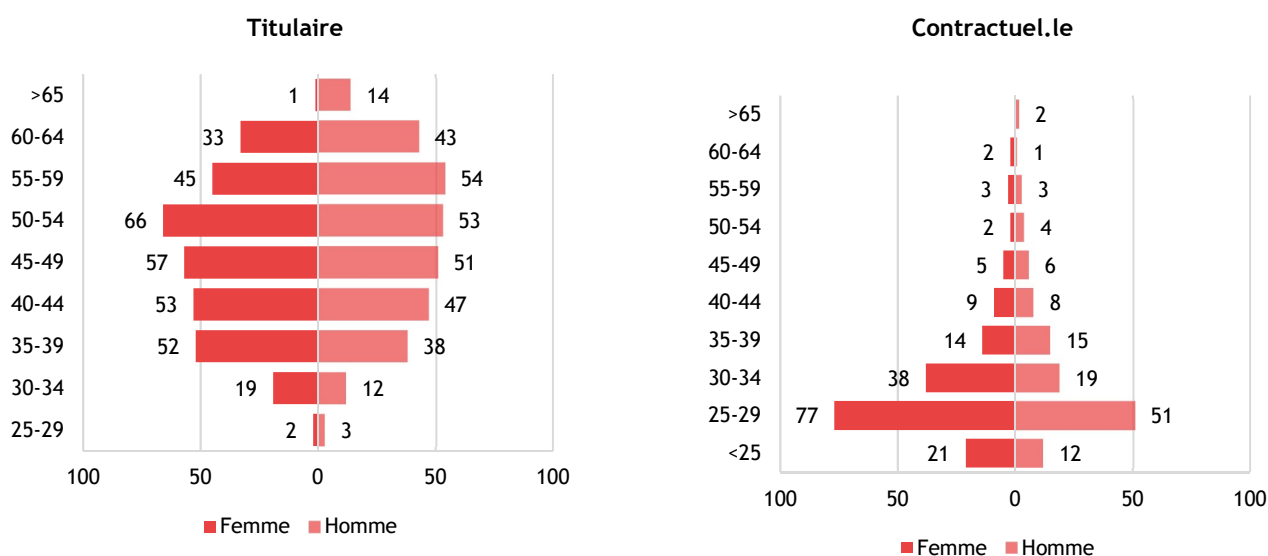
L'effet « métier » selon les services est, là aussi, assez lisible, sur des effectifs cependant peu importants.

2. Pyramide des âges

Pour l'année 2017, l'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'université est de 43,7 ans. L'âge médian est quant à lui de 44 ans, ce qui signifie que la moitié du personnel a plus de 44 ans et l'autre moitié moins.

❖ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Graphique 3. Pyramides des âges des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses



Ces pyramides des âges illustrent également la féminisation légèrement plus marquée du côté des contractuel.les en comparaison aux titulaires.

Tableau 12. Age moyen et médian des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Titulaire	47,4	48,0	49,7	50,0	48,5	49,0
A+	47,2	47,0	49,7	50,0	48,5	48,0
A	48,3	50,0	49,9	50,5	48,9	50,0
Contractuel.le	31,0	29,0	33,1	29,0	31,9	29,0
A+	34,0	32,0	38,0	36,0	35,9	33,0
A	29,2	27,0	28,5	27,0	28,9	27,0
Ensemble	41,8	41,0	45,1	46,0	43,3	44,0
A+	44,6	44,0	47,6	48,0	46,1	46,0
A	36,3	31,0	37,1	32,0	36,6	31,0

Source : Harpège

A l'image des pyramides des âges, le calcul des âges moyen et médian des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses met en évidence une population des contractuel.les plus jeune que celle des titulaires. On note également que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, à l'exception de la catégorie A des contractuel.les.

Tableau 13. Age moyen et médian des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.es par type de contrat

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignant.e 1er et 2nd degré	34,6	28,0	37,9	33,0	35,6	35,6
CDI	50,5	51,0	52,0	52,0	51,0	52,0
Enseignant.e contractuel.le du 2nd degré	42,0	41,0	47,0	47,0	43,7	44,0
Lecteur/trice à titre personnel	30,0	25,0	32,8	31,0	30,9	29,0
Maître.sse de langue à titre personnel	32,2	33,0	34,5	35,0	32,9	33,0
Enseignant.e - chercheur.se	30,5	29,0	32,6	29,0	31,4	31,4
ATER	32,0	31,0	31,2	30,0	31,7	31,0
Autre	27,7	28,0	28,0	26,0	27,8	27,0
Doctorant.e	27,8	27,0	26,7	26,0	27,4	27,0
Invité.e	nc	nc	41,0	41,0	41,0	41,0
Maître.sse de conf. associé.e à mi-temps	40,5	40,0	48,6	47,0	45,9	45,0
Post-doctorant.e	33,1	33,0	33,8	36,0	33,4	34,0
Professeur.e des univ. associé.e à mi-temps	48,5	49,0	44,0	44,0	46,3	45,0
Ensemble	31,0	29,0	33,1	29,0	31,9	29,0

Source : Harpège

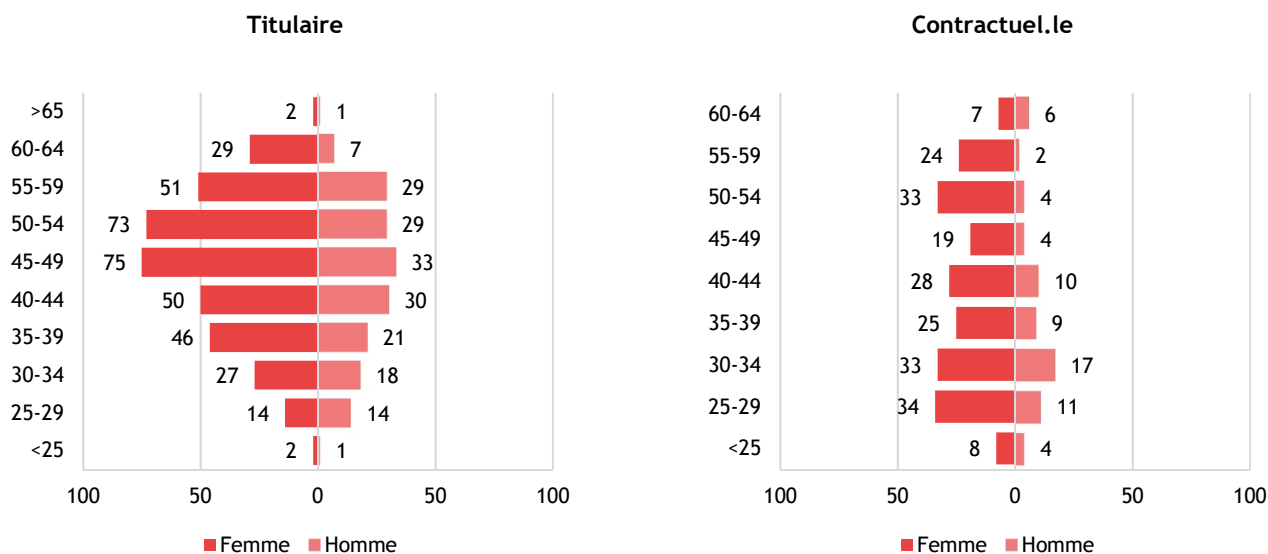
nc : non concerné car effectif à 0 pour cette catégorie

Sur ce point également, ces chiffres semblent indiquer d'une situation contradictoire. D'un côté, ils peuvent témoigner d'une trajectoire orientée vers un rattrapage progressif des postes d'enseignant.es chercheur/ses dont la répartition était jusqu'alors moins favorable aux femmes ; cette tendance restant néanmoins fragile comme l'illustre les tableaux qui suivent. D'un autre côté cependant, ils montrent que les hommes âgés et en position d'autorité sont plus nombreux que des femmes en tendance plus jeunes et moins bien situées dans la hiérarchie des postes et des fonctions, ces phénomènes pouvant se conjuguer pour maintenir une forme de leadership masculin.

L'ensemble de ces éléments ont tendance à mettre en évidence une féminisation en trompe l'œil, c'est-à-dire fondé sur des processus réversibles et qui nécessitent donc d'être activement soutenus. Ici, c'est moins le « plafond de verre » qui s'impose à la lecture que ce que des auteurs ont plutôt définis comme la logique de « l'escalator » qui impose aux femmes une progression plus lente parce qu'entraver par des contraintes professionnelles ou domestiques plus fortes.

❖ Personnels BIATSS

Graphique 4. Pyramides des âges des personnels BIATSS



La féminisation importante des personnels BIATSS est nettement visible sur ces pyramides des âges. En revanche, contrairement à la population des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses, la répartition par classe d'âge semble assez équilibrée, aussi bien pour les titulaires que pour les contractuel.les.

Tableau 14. Age moyen et médian des personnels BIATSS par statut et catégorie (ou équivalent catégorie)

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Titulaire	46,8	48,0	45,0	46,0	46,2	47,0
A+	45,8	45,5	51,4	51,5	47,8	48,0
A	45,1	45,0	43,9	44,5	44,6	45,0
B	47,0	48,0	44,3	44,0	46,0	46,0
C	47,5	49,0	45,6	48,0	47,0	49,0
Contractuel.le	41,0	41,0	38,2	35,0	40,3	39,0
A+	48,0	48,0	nc	nc	48,0	48,0
A	42,0	41,0	37,6	33,5	40,4	39,0
B	34,2	32,0	36,3	34,5	34,7	33,0
C	43,4	45,0	39,6	41,0	42,7	43,0
Ensemble	44,7	46,0	43,2	43,0	44,2	45,0
A+	45,9	46,0	51,4	52,0	47,8	48,5
A	44,1	43,5	42,1	42,0	43,3	43,0
B	42,5	42,0	42,5	43,0	42,5	43,0
C	45,9	48,0	43,9	45,0	45,4	48,0

Source : Harpège

nc : non concerné car effectif à 0 pour cette catégorie

Contrairement à la population des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses, le personnel BIATSS féminin est en moyenne plus âgé que le personnel BIATSS masculin, à l'exception de la catégorie A+ des titulaires pour laquelle les femmes ont un âge moyen de 45.8 ans contre 51.4 ans pour les hommes. On note également une moyenne d'âge plus faible pour les femmes contractuelles de la catégorie B que pour les hommes contractuels de la catégorie B. Cette différence s'explique par le fait que les apprenties (4 femmes en 2017), dont la moyenne d'âge est à 22 ans, sont regroupées sous cette catégorie B.

Tableau 15. Age moyen et médian des personnels BIATSS contractuels par type de besoin et de contrat

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Besoin permanent	42,4	42,0	39,8	37,0	41,8	41,8
CDI	47,5	49,0	47,4	45,0	47,4	47,0
CDD - Hors statut ressources propres	37,3	36,0	34,5	33,0	36,5	34,0
CDD - Besoin permanent<70%	41,7	44,0	36,7	32,0	40,9	42,0
Contrat de type travailleur handicapé	48,0	48,0	nc	nc	48,0	48,0
PACTE	26,0	26,0	nc	nc	26,0	26,0
Besoin non permanent	34,1	30,0	32,1	32,0	33,5	33,5
CDD - Accroissement temporaire d'activité	33,2	33,0	32,1	31,0	32,9	33,0
CDD - Remplacement momentané	41,7	43,0	32,0	32,0	38,1	35,0
CDD - Vacance temporaire	26,0	26,0	nc	nc	26,0	26,0
CDD - Apprenti.e	22,0	22,0	nc	nc	22,0	22,0
Ensemble	41,0	41,0	38,2	35,0	40,3	39,0

Source : Harpège

nc : non concerné car effectif à 0 pour cette catégorie

Concernant la population des BIATSS contractuel.les, on note une population féminine en moyenne plus âgée que celle des hommes bien que cette différence soit plus ou moins marquée selon le type de contrat. Ainsi, l'âge moyen des femmes BIATSS en CDI est quasi identique à celui des hommes (47.5 ans contre 47.4 ans) alors que la différence approche les 10 ans en ce qui concerne les CDD pour remplacement momentané.

3. Embauches et départs

❖ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Embauches

Sur l'année 2017, 66 fonctionnaires ont été recruté.es par concours pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs : 40 enseignant.es du 1^{er} ou 2nd degré¹ et 26 enseignant.es-chercheur.ses.

Tableau 16. Nombre d'enseignant.es-chercheur.es fonctionnaires recruté.es par corps

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Maître.sse de conférences	6	33,3%	54,5%	12	66,7%	80,0%	18
Professeur.e des universités	5	62,5%	45,5%	3	37,5%	20,0%	8
Enseignant.e-chercheur.se	11	34,6%	100,0%	15	57,7%	1,0%	26

Eff. : Effectifs physiques

¹ La répartition par sexe des recrutements de fonctionnaires enseignant.es du 1^{er} et 2nd degré n'était pas connu au moment de la rédaction de ce rapport.

Lecture : 33.3% des maître.sses de conférences recruté.es sur l'année sont des femmes. 54.5% des femmes enseignantes-chercheuses recrutées sur l'année ont été recrutées en tant que maîtresse de conférences.

Deux maître.sses de conférences sur trois recrutés au cours de l'année 2017 étaient des hommes alors que la statistique s'inverse concernant les professeur.es des universités. Si parmi les femmes enseignantes-chercheuses recrutées, la répartition entre les maîtresses de conférences et les professeurs des universités est assez équilibrée, on constate en revanche pour les hommes que 80% d'entre eux sont recrutés en tant que maître de conférences.

Ces chiffres doivent faire l'objet d'une analyse suivie, car si cette tendance se confirme, elle viendrait compenser les déséquilibres observés pour le ratio FH dans le corps des MCF et pour le ratio FH dans le corps des PR. Cependant, elle irait à l'encontre des ratio FH dans les viviers potentiels, où le nombre de F est supérieur à celui des H, comme l'indique le tableau suivant (contrats ATER et post-doc)

Concernant les contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses, 157 recrutements ont été effectués sur l'année 2017 : 26 enseignant.es du 1^{er} ou 2nd degré et 131 enseignant.es-chercheur.ses.

Tableau 17. Nombre d'enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les recruté.s par type de contrat

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Enseignant.e 1er et 2nd degré	18	69,2%	20,0%	8	30,8%	11,9%	26
Enseignant.e contractuel.le du 2nd degré	2	66,7%	11,1%	1	33,3%	12,5%	3
Lecteur/trice et maître.sse de langue	16	69,6%	88,9%	7	30,4%	87,5%	23
Enseignant.e - chercheur.se	72	55,0%	80,0%	59	45,0%	88,1%	131
ATER	39	53,4%	54,2%	34	46,6%	57,6%	73
Invité.e	17	50,0%	23,6%	17	50,0%	28,8%	34
PAST	11	64,7%	15,3%	6	35,3%	10,2%	17
Post-doctorant.e	5	71,4%	6,9%	2	28,6%	3,4%	7
Ensemble	90	57,3%	100,0%	67	42,7%	100,0%	157

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 55% des enseignant.es-chercheur.ses contractuel.les recruté.es sur l'année sont des femmes. 80% des femmes enseignantes ou enseignantes-chercheuses contractuelles recrutées sur l'année sont recrutées en tant qu'enseignante-chercheuse.

Contrairement au recrutement des titulaires enseignant.es-chercheur.ses, la part des femmes dans le recrutement des contractuel.les enseignant.es-chercheur.ses est plus importante que celle des hommes, 55% contre 45%. Toutefois, les hommes contractuels sont davantage recrutés sur des contrats de type enseignant.es-chercheur.ses que les femmes, 88.1% contre 80%.

Départs

Sur l'année 2017, 41 enseignant.es et enseignant.es chercheur.ses titulaires ont quitté l'université : 7 enseignant.es du 1^{er} ou 2nd degré et 34 enseignant.es-chercheur.ses². Les circonstances de départ sont : retraite (18 agent.es), disponibilité (9 agent.es), détachement (5 agent.es), mutation (4 agent.es), changement de corps (3 agent.es), décès (2 agent.es).

En croisant cette information avec l'âge moyen de départ à la retraite des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses, on constate en effet que les femmes partent en moyenne à la retraite plus tôt que les hommes (l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est de 64.8 ans contre 65.3 ans pour les hommes).

² La répartition par sexe des départs des fonctionnaires enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses n'était pas connu au moment de la rédaction de ce rapport, de même que les effectifs de départ de contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses.

❖ Personnels BIATSS

Embauches

Tableau 18. Nombre de fonctionnaires BIATSS recruté.es par catégorie

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	2	66,7%	3,5%	1	33,3%	4,8%	3
A	13	65,0%	22,8%	7	35,0%	33,3%	20
B	14	73,7%	24,6%	5	26,3%	23,8%	19
C	28	77,8%	49,1%	8	22,2%	38,1%	36
Total	57	73,1%	100,0%	21	26,9%	100,0%	78

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 66.7% des recrutements de fonctionnaires BIATSS de catégorie A+ sont des femmes. 3.5% des femmes fonctionnaires BIATSS ont été recrutées dans la catégorie A+.

Concernant les embauches de fonctionnaires BIATSS, si les femmes ont majoritairement été recrutées en comparaison aux hommes et ce quelque soit la catégorie, on constate tout de même que les hommes recrutés le sont davantage dans la catégorie A (les effectifs totaux pour la catégorie A+ n'étant pas significatifs).

Tableau 19. Nombre de fonctionnaires BIATSS recruté.es par filière et corps

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
Filière AENES	10	100,0%	17,5%	0	0,0%	0,0%	10
Administrateur/trice AENES	1	100,0%	10,0%	0	0,0%	0,0%	1
Attaché.e AENES	3	100,0%	30,0%	0	0,0%	0,0%	3
Secrétaire AENES	2	100,0%	20,0%	0	0,0%	0,0%	2
Adjoint.e AENES	4	100,0%	40,0%	0	0,0%	0,0%	4
Filière ITRF	46	69,7%	80,7%	20	30,3%	95,2%	66
IGR RF	1	50,0%	2,2%	1	50,0%	5,0%	2
IGE RF	10	71,4%	21,7%	4	28,6%	20,0%	14
ASI RF	0	0,0%	0,0%	3	100,0%	15,0%	3
Technicien.ne RF	12	70,6%	26,1%	5	29,4%	25,0%	17
Adjoint.e Technique RF	23	76,7%	50,0%	7	23,3%	35,0%	30
Filière Bibliothèque	1	50,0%	1,8%	1	50,0%	4,8%	2
Magasinier/ière	1	50,0%	100,0%	1	50,0%	100,0%	2
Ensemble	57	73,1%	100,0%	21	26,9%	100,0%	78

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 69.7% des fonctionnaires BIATSS recruté.es dans la filière ITRF sont des femmes. 80.7% des femmes fonctionnaires BIATSS recrutées ont été recrutées dans la filière ITRF.

A l'image de la féminisation plus ou moins marquée des effectifs de chaque filière, les recrutements des fonctionnaires BIATSS concernent majoritairement des femmes, voire exclusivement des femmes pour la filière AENES.

Concernant les voies d'accès, près de la moitié des recrutements de fonctionnaires BIATSS (37 agent.es dont 24 femmes) ont lieu via concours (internes, externes ou réservés). Les autres voies d'accès sont : mutation (14 agent.es dont 11 femmes), recrutement sans concours (12 agent.es dont 8 femmes), détachement entrant (10 agentes), réintégration (4 agent.es dont 3 femmes), liste d'aptitude (1 agente).

Tableau 20. Nombre de contractuel.les BIATSS recruté.s par type de contrat

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
CDD cat. A	5	50,0%	9,6%	5	50,0%	27,8%	10
CDD cat. B	12	70,6%	23,1%	5	29,4%	27,8%	17
CDD cat. C	29	78,4%	55,8%	8	21,6%	44,4%	37
Contrat handicap	2	100,0%	3,8%	0	0,0%	0,0%	2
Contrat d'apprentissage	4	100,0%	7,7%	0	0,0%	0,0%	4
Ensemble	52	74,3%	100,0%	18	25,7%	100,0%	70

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 50% des CDD BIATSS de catégorie A recruté.es sur l'année concerne des femmes. 9.6% des femmes contractuelles BIATSS recrutées ont été recrutées en CDD de catégorie A.

Les contractuel.les BIATSS recruté.es sont majoritairement, voire exclusivement, des femmes quel que soit le type de contrat, à l'exception des CDD de catégorie A pour lesquels la part des femmes et des hommes est identique. On note que 4 apprenties ont été recrutées sur l'année, et qu'aucun recrutement par un dispositif d'emploi aidé n'a eu lieu.

Départs

Tableau 21. Nombre de départs de titulaires BIATSS par catégorie

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	2	66,7%	6,3%	1	33,3%	5,9%	3
A	4	44,4%	12,5%	5	55,6%	29,4%	9
B	6	50,0%	18,8%	6	50,0%	35,3%	12
C	20	80,0%	62,5%	5	20,0%	29,4%	25
Ensemble	32	65,3%	100,0%	17	34,7%	100,0%	49

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 66.7% des départs des titulaires BIATSS de catégorie concernent des femmes. 6.3% des femmes titulaires BIATSS ayant quitté l'université au cours de l'année sont de catégorie A+.

La part des femmes dans les départs de titulaires BIATSS (65.3%) est relativement proche de la part des femmes dans les effectifs des titulaires BIATSS (66.8%).

La principale circonstance de départ est la retraite (pour 14 agent.es dont 8 femmes). Les autres circonstances de départ sont : détachement (11 agent.es dont 8 femmes), mutation (10 agent.es dont 7 femmes), disponibilité (4 agent.es dont 3 femmes), décès (2 agentes), démission (2 agent.es dont 1 femme), retraite pour invalidité (2 agent.es dont 1 femme), réussite de concours (2 agent.es dont 1 femme), retraite d'office (1 agent), congé de formation professionnelle (1 agente).

Tableau 22. Nombre de départs à la retraite de titulaires BIATSS par catégorie

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	2	66,7%	25,0%	1	33,3%	16,7%	3
A	2	66,7%	25,0%	1	33,3%	16,7%	3
B	0	0,0%	0,0%	2	100,0%	33,3%	2
C	4	66,7%	50,0%	2	33,3%	33,3%	6
Ensemble	8	57,1%	100,0%	6	42,9%	100,0%	14

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 66.7% des départs à la retraite des titulaires BIATSS de catégorie A+ concernent des femmes. 25% des femmes titulaires BIATSS parties à la retraite sont de catégorie A+.

L'âge moyen de départ à la retraite des titulaires BIATSS est légèrement plus faible pour les femmes (61.6 ans) que pour les hommes (62 ans).

Tableau 23. Nombre de départs de contractuel.les BIATSS par catégorie

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A/ A+	10	66,7%	24,4%	5	33,3%	21,7%	15
B	9	75,0%	22,0%	3	25,0%	13,0%	12
C	22	59,5%	53,7%	15	40,5%	65,2%	37
Ensemble	41	64,1%	100,0%	23	35,9%	100,0%	64

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 66.7% des départs des contractuel.les BIATSS de catégorie A/A+ concernent des femmes. 24.4% des femmes contractuelles BIATSS ayant quitté l'établissement sont de catégorie A/A+.

La part des femmes dans les départs de contractuel.les BIATSS (64.1%) est plus élevée que celle des hommes mais reste plus faible que la part des femmes dans les effectifs des contractuel.les BIATSS (75.9%).

Concernant les circonstances de départ, on retrouve :

- Titularisation par voie de concours Sauvadet : 17 agent.es dont 13 femmes
- Non renouvellement : 16 agent.es dont 8 femmes
- Démission : 14 agent.es dont 8 femmes
- Réussite concours : 12 agent.es dont 8 femmes
- Départ volontaire : 3 agentes
- Licenciement : 1 agent
- Retraite : 1 agente

4. Promotions et avancements

Tableau 24. Ancienneté moyenne des agent.es titulaires dans le grade (en nombre d'années)

	Enseignant.e-chercheur.se			BIATSS		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
A+	6,3	5,3	5,8	6,2	5,9	6,1
A	9,4	6,7	8,4	2,3	2,4	2,3
B	nc	nc	nc	3,6	3,9	3,7
C	nc	nc	nc	0,9	0,9	0,9
Ensemble	6,9	5,5	6,2	2,1	2,5	2,2

Source : Harpège

nc : non concerné car effectif à 0 pour cette catégorie

Parmi la population des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses, les femmes ont une ancienneté moyenne dans le grade plus élevée que les hommes et cela est davantage marquée pour la catégorie A que pour la catégorie A+. En revanche, l'ancienneté moyenne dans le grade est relativement identique entre les femmes et les hommes BIATSS.

Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels et part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels :

Depuis la mise en place de la réglementation sur la représentation paritaire H/F des membres du jury (COS), on constate la quasi parité des membres des comités de sélection (COS) tenus en 2017. Une moyenne de 50% de femmes est représentée dans les comités des professeur.es des universités et 46% pour les maître.sses de conférences.

En revanche, seulement 33% de femmes sont présidentes de comité de sélection des maître.sses de conférences, mais la statistique s'inverse pour les COS des professeur.es d'université (37.5% d'hommes).

REMUNERATIONS

Concernant la partie rémunération, les montants pris en compte correspondent aux rémunérations du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 (hors vacations). Afin de gommer les effets des temps de travail, les moyennes de rémunérations présentées sont des moyennes d'équivalents temps plein.

1. Rémunérations mensuelles moyennes

❖ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Tableau 25. Traitement brut mensuel moyen des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut

	Femme	Homme	Total	Écart H/F (en €)	Écart H/F (en %)
Titulaire	3734	4059	3893	325	8,7%
Contractuel.le	1930	2064	1983	134	7,0%
Ensemble	3147	3571	3342	424	13,5%

Source : GIRAFE

Calcul : traitement brut annuel / 12 / ETP

Tous les agents concernés par ce tableau sont dans la catégorie A/A+

Écarts calculés en prenant l'homme comme référence

Les titulaires enseignantes et enseignantes-chercheures gagnent en moyenne 8,7% de moins que les enseignants et enseignants-chercheurs. L'écart salarial est de 7% pour les contractuel.les. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces écarts : 1. les hommes sont plus nombreux que les femmes, tant chez les titulaires que les contractuel.les ; par ailleurs, ils sont plus nombreux aussi dans le corps le mieux payé (PR) ; 2. Les hommes sont plus âgés que les femmes, et leur rémunération est indexée sur des indices plus élevés ; 3. La répartition des temps de travail partiel entre les F et les H est aussi un paramètre qui joue dans le résultat final.

Ceci étant dit, il conviendra, dans les prochains RSC, d'affiner ces chiffres, en procédant à des analyses qui neutralisent les facteurs explicatifs déjà identifiés, afin de vérifier qu'il n'existe pas une part d'inégalités qui ne peut être attribuable qu'au genre.

Tableau 26. Rémunération brutes mensuelles moyennes des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut

	Femme	Homme	Total	Écart H/F (en €)	Écart H/F (en %)
Titulaire	4158	4561	4355	403	9,7%
Contractuel.le	2051	2162	2095	110	5,4%
Ensemble	3472	3973	3703	501	14,4%

Source : GIRAFE

Calcul : masse salariale brute / 12 / ETP

Tous les agents concernés par ce tableau sont dans la catégorie A/A+

Écarts calculés en prenant l'homme comme référence

La rémunération brute comprend le traitement brut, ainsi que les primes, indemnités et heures complémentaires.

La prise en compte des primes, indemnités et heures complémentaires dans la moyenne fait augmenter l'écart observé pour les titulaires (9.7% contre 8.7% si on s'intéresse uniquement au traitement brut). En revanche, cela fait diminuer l'écart pour les contractuel.les (5.4% contre 7% pour le traitement brut mensuel moyen).

❖ Personnels BIATSS

Tableau 27. Traitement brut mensuel moyen des personnels BIATSS par statut et catégorie

	Femme	Homme	Total	Écart H/F (en €)	Écart H/F (en %)
Titulaire	2009	2085	2035	77	3,8%
A/A+	2688	2649	2672	-39	-1,4%
B	1933	1911	1925	-22	-1,1%
C	1698	1636	1681	-61	-3,6%
Contractuel.le	1601	1769	1649	168	10,5%
A/A+	1903	2207	2018	304	16,0%
B	1590	1611	1595	21	1,3%
C	1483	1533	1496	50	3,4%
Apprenti.e	1090	981	1034	-109	-10,0%
Ensemble	1865	1993	1907	128	6,9%
A/A+	2429	2524	2469	95	3,9%
B	1819	1850	1829	31	1,7%
C	1619	1601	1614	-18	-1,1%
Apprenti.e	1090	981	1034	-109	-10,0%

Source : GIRAFE

Calcul : traitement brut annuel / 12 / ETP

Écarts calculés en prenant l'homme comme référence

Contrairement aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs, on constate un écart entre le traitement brut mensuel moyen des hommes et celui des femmes plus faible pour les titulaires que pour les contractuel.les, 3.8% contre 10.5%.

Une analyse détaillée par catégorie des traitements bruts mensuels moyens des titulaires met en évidence un écart en faveur des femmes quelque soit la catégorie alors que l'écart est en faveur des hommes pour l'ensemble des titulaires. C'est ce que l'on appelle en statistique un effet de structure. Cela s'explique par les différences de répartition dans les catégories entre les femmes et les hommes. Les hommes se retrouvent en effet davantage dans les catégories A et A+ que les femmes (36% des hommes BIATSS titulaires sont dans les catégories A et A+ contre 26.5% des femmes). Ainsi, même si, à catégorie égale, le traitement brut mensuel moyen d'un homme est inférieur à celui d'une femme, sur l'ensemble, les hommes étant plus nombreux dans les catégories les mieux rémunérés, leur moyenne devient supérieure.

Concernant les contractuel.les BIATSS, on observe un écart important en faveur des hommes pour les catégories A et A+ (16%) alors que cet écart est bien plus faible pour les catégories B et C (respectivement 1.3% et 3.4%).

Enfin, on note un écart de 10% en faveur des femmes concernant le traitement brut mensuel moyen des apprenti.es. Pour rappel, l'effectif au 31/12/2017 est de 4 apprenties de sexe féminin. Le montant indiqué pour les apprentis masculins correspond à des apprentis présents sur le début de l'année 2017. Le salaire d'un apprenti est fixé réglementairement en fonction de l'âge et du niveau d'études. Les écarts constatés ici sont donc le reflet des disparités de profil entre les apprenties féminines et les apprentis masculins.

Tableau 28. Rémunération brutes mensuelles moyennes des personnels BIATSS par statut et catégorie

	Femme	Homme	Total	Écart H/F (en €)	Écart H/F (en %)
Titulaire	2453	2612	2508	159	6,5%
A/A+	3402	3488	3439	86	2,5%
B	2384	2349	2371	-35	-1,5%
C	1999	1909	1975	-91	-4,5%
Contractuel.le	1761	1879	1795	118	6,7%
A/A+	2134	2353	2217	219	10,2%
B	1708	1703	1707	-5	-0,3%
C	1635	1629	1633	-6	-0,4%
Apprenti.e	1106	989	1046	-116	-10,5%
Ensemble	2210	2399	2272	189	8,6%
A/A+	2985	3166	3060	182	6,1%
B	2159	2216	2179	57	2,6%
C	1866	1813	1852	-53	-2,9%
Apprenti.e	1106	989	1046	-116	-10,5%

Source : GIRAFE

Calcul : masse salariale brute / 12 / ETP

Écarts calculés en prenant l'homme comme référence

La prise en compte des primes, indemnités et heures supplémentaires dans la moyenne fait augmenter l'écart observé pour les titulaires BIATSS mais diminuer pour les contractuel.les.

2. Part de primes et indemnités dans la rémunération

Tableau 29. Part des primes dans la rémunération des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par statut

	Femme	Homme	Total
Titulaire	5,4%	5,6%	5,5%
Contractuel.le	1,1%	1,4%	1,2%
Ensemble	4,5%	5,1%	4,8%

Source : GIRAFE

Calcul : primes / (traitement brut + primes)

Tous les agents concernés par ce tableau sont dans la catégorie A/A+

La part des primes dans la rémunération des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses est sensiblement la même entre les hommes et les femmes, que ce soit pour les titulaires ou pour les contractuel.les.

Tableau 30. Part des primes dans la rémunération des personnels BIATSS par statut et catégorie

	Femme	Homme	Total
Titulaire	15,2%	17,8%	16,1%
A/A+	17,8%	21,2%	19,3%
B	16,2%	16,6%	16,3%
C	12,3%	12,5%	12,4%
Contractuel	2,6%	1,6%	2,3%
A/A+	2,0%	1,3%	1,7%
B	2,3%	1,4%	2,1%
C	3,0%	1,9%	2,8%
Ensemble	11,7%	14,1%	12,6%
A/A+	14,2%	17,1%	15,5%
B	12,5%	14,0%	13,0%
C	9,4%	9,3%	9,4%

Source : GIRAFE

Calcul : primes / (traitement brut + primes)

La part des primes dans la rémunération des personnels BIATSS est supérieure pour les titulaires (avec un avantage en faveur des hommes) en comparaison aux contractuel.les (avec un avantage cette fois-ci en faveur des femmes).

ORGANISATIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Télétravail

L'université s'est engagée dès 2017 dans l'expérimentation du télétravail, afin de pouvoir contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail des personnels BIATSS. Cette expérimentation est préparée pour une mise en œuvre à partir de janvier 2018. Les effectifs concernés seront donc présentés dans le prochain rapport de situation comparée.

2. Temps partiel

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.e qui bénéficie normalement d'un emploi à temps complet. Le temps incomplet est quant à lui un temps de travail créé par délibération et établie au regard des besoins du service. Le temps incomplet est donc un temps de travail subi par l'agent.e.

❖ Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Titulaires

Tableau 31. Effectifs physiques des titulaires enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par catégorie et temps de travail

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	264	49,2%	80,5%	273	50,8%	86,7%	537
Temps plein	260	49,1%	98,5%	269	50,9%	98,5%	529
Temps partiel	4	50,0%	1,5%	4	50,0%	1,5%	8
A	64	60,4%	19,5%	42	39,6%	13,3%	106
Temps plein	60	59,4%	93,8%	41	40,6%	97,6%	101
Temps partiel	4	80,0%	6,3%	1	20,0%	2,4%	5
Ensemble	328	51,0%	100,0%	315	49,0%	100,0%	643
Temps plein	320	50,8%	97,6%	310	49,2%	98,4%	630
Temps partiel	8	61,5%	2,4%	5	38,5%	1,6%	13

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 49.1% des titulaires enseignant.es-chercheur.ses de catégorie A+ travaillant à temps plein sont des femmes. 98.5% des femmes enseignantes-chercheuses de catégorie A+ travaillent à temps plein.

On constate que peu d'agent.es titulaires enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses travaillent à temps partiel. Au sein de la catégorie A+ des titulaires enseignant.es-chercheur.ses, la répartition par temps de travail est identique entre les femmes et les hommes. On observe en revanche une légère surreprésentation du temps partiel au sein des femmes de la catégorie A.

Sur les 8 femmes titulaires enseignantes ou enseignantes-chercheuses à temps partiel, 5 ont une quotité de travail à 80%. Les trois autres ont des quotités de : 50%, 60% ou 70%.

Sur les 5 hommes titulaires enseignants ou enseignants-chercheurs à temps partiel, 4 ont une quotité de travail à 50%, 1 à 80%.

Contractuel.les

Tableau 32. Effectifs physiques des contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses par catégorie et temps de travail

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	64	52,5%	37,4%	58	47,5%	47,9%	122
Temps plein	51	58,6%	79,7%	36	41,4%	62,1%	87
Temps partiel	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Temps incomplet	13	37,1%	20,3%	22	62,9%	37,9%	35
A	107	62,9%	62,6%	63	37,1%	52,1%	170
Temps plein	104	63,4%	97,2%	60	36,6%	95,2%	164
Temps partiel	1	100,0%	0,9%	0	0,0%	0,0%	1
Temps incomplet	2	40,0%	1,9%	3	60,0%	4,8%	5
Ensemble	171	58,6%	100,0%	121	41,4%	100,0%	292
Temps plein	155	61,8%	90,6%	96	38,2%	79,3%	251
Temps partiel	1	100,0%	0,6%	0	0,0%	0,0%	1
Temps incomplet	15	37,5%	8,8%	25	62,5%	20,7%	40

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 61.8% des contractuel.les enseignant.es-chercheur.ses travaillant à temps plein sont des femmes. 90.6% des femmes contractuelles enseignantes-chercheuses travaillent à temps plein.

Une seule agente contractuelle enseignant.e est concernée par le temps partiel (quotité de travail à 90%). Les temps incomplets sont légèrement plus répandus. Tous les temps incomplets ont une quotité de 50%. Les hommes sont davantage à temps incomplet que les femmes et cela est d'autant plus marqué pour la catégorie A+ que la catégorie A.

❖ Personnels BIATSS

Titulaires

Tableau 33. Effectifs physiques des titulaires BIATSS par catégorie et temps de travail

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	16	64,0%	4,3%	9	36,0%	4,9%	25
Temps plein	11	57,9%	68,8%	8	42,1%	88,9%	19
Temps partiel	5	83,3%	31,3%	1	16,7%	11,1%	6
A	82	59,0%	22,2%	57	41,0%	31,1%	139
Temps plein	65	54,2%	79,3%	55	45,8%	96,5%	120
Temps partiel	17	89,5%	20,7%	2	10,5%	3,5%	19
B	94	63,5%	25,5%	54	36,5%	29,5%	148
Temps plein	77	60,2%	81,9%	51	39,8%	94,4%	128
Temps partiel	17	85,0%	18,1%	3	15,0%	5,6%	20
C	177	73,8%	48,0%	63	26,3%	34,4%	240
Temps plein	146	71,6%	82,5%	58	28,4%	92,1%	204
Temps partiel	31	86,1%	17,5%	5	13,9%	7,9%	36
Ensemble	369	66,8%	100,0%	183	33,2%	100,0%	552
Temps plein	299	63,5%	81,0%	172	36,5%	94,0%	471
Temps partiel	70	86,4%	19,0%	11	13,6%	6,0%	81

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 63.5% des titulaires BIATSS travaillant à temps plein sont des femmes. 81% des femmes titulaires BIATSS travaillent à temps plein.

Les temps partiels des titulaires sont plus fréquents pour les personnels BIATSS que les personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Il s'agit principalement de temps partiel avec une quotité de travail de 80% (70 agent.es concerné.es dont 62 femmes et 8 hommes). On constate que les femmes titulaires BIATSS travaillent davantage à temps partiel que leurs homologues masculins (19% des femmes titulaires BIATSS travaillent à temps partiel contre 6% des hommes titulaires BIATSS).

Contractuel.les

Tableau 34. Effectifs physiques des contractuel.les BIATSS par catégorie et temps de travail

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
A+	1	100,0%	0,5%	0	0,0%	0,0%	1
Temps plein	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Temps partiel	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Temps incomplet	1	100,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%	1
A	38	63,3%	18,0%	22	36,7%	32,8%	60
Temps plein	26	57,8%	68,4%	19	42,2%	86,4%	45
Temps partiel	3	100,0%	7,9%	0	0,0%	0,0%	3
Temps incomplet	9	75,0%	23,7%	3	25,0%	13,6%	12
B	50	75,8%	23,7%	16	24,2%	23,9%	66
Temps plein	41	77,4%	82,0%	12	22,6%	75,0%	53
Temps partiel	2	100,0%	4,0%	0	0,0%	0,0%	2
Temps incomplet	7	63,6%	14,0%	4	36,4%	25,0%	11
C	122	80,8%	57,8%	29	19,2%	43,3%	151
Temps plein	47	70,1%	38,5%	20	29,9%	69,0%	67
Temps partiel	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0,0%	0
Temps incomplet	75	89,3%	61,5%	9	10,7%	31,0%	84
Ensemble	211	75,9%	100,0%	67	24,1%	100,0%	278
Temps plein	114	69,1%	54,0%	51	30,9%	76,1%	165
Temps partiel	5	100,0%	2,4%	0	0,0%	0,0%	5
Temps incomplet	92	85,2%	43,6%	16	14,8%	23,9%	108

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 70.1% des contractuel.les BIATSS de catégorie C travaillant à temps plein sont des femmes. 38.5% des femmes contractuelles BIATSS de catégorie C travaillent à temps plein.

Comme pour les contractuel.les enseignant.es et enseignant.es-chercheurs, le temps incomplet est davantage répandu que le temps partiel au sein des personnels BIATSS contractuels. 4 des 5 contractuelles BIATSS à temps partiel ont une quotité de travail à 80%. Ces temps partiels et incomplets concernent davantage les femmes que les hommes et cela est d'autant plus marqué pour les contractuel.les BIATSS de catégorie C (61.5% des femmes contractuelles BIATSS de catégorie C sont à temps incomplet contre 31% des hommes contractuels BIATSS de catégorie C).

Tableau 35. Effectifs physiques des contractuel.les BIATSS à temps incomplet par quotité de travail

	Femme			Homme			Total
	Eff.	% F	%F/F	Eff.	% H	%H/H	Eff.
50%	62	91,2%	67,4%	6	8,8%	37,5%	68
60%	4	80,0%	4,3%	1	20,0%	6,3%	5
70%	23	79,3%	25,0%	6	20,7%	37,5%	29
80%	3	60,0%	3,3%	2	40,0%	12,5%	5
90%	0	0,0%	0,0%	1	100,0%	6,3%	1
Ensemble	92	85,2%	100,0%	16	14,8%	100,0%	108

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques

Lecture : 91.2% des contractuel.les BIATSS ayant un temps incomplet de 50% sont des femmes. 67.4% des femmes contractuelles BIATSS à temps incomplet travaillent à 50%.

Les contractuel.les BIATSS à temps incomplet travaillent principalement à 50%. Les hommes contractuels BIATSS à temps incomplet ont des quotités de travail plus importantes que celles des femmes : 37.5% des hommes contractuels BIATSS à temps incomplet travaillent à 50% contre 67.4% des femmes contractuelles BIATSS à temps incomplet.

3. Compte Épargne Temps

Il n'est, à ce jour, plus possible d'ouvrir ou d'alimenter en jour un Compte Épargne Temps (CET) au sein de l'université³. Seuls les agents détenant déjà un CET peuvent utiliser les jours de congés détenus sur leur compte et exercer leur droit d'option.

Au 31/12/2017, 59 agent.es ont un CET ouvert (36 femmes, 23 hommes), pour un total de 828.5 jours stockés.

4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires concernant les personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Il s'agit d'heures d'enseignement réalisées en plus des heures d'enseignement statutaires.

Tableau 36. Estimation du nombre d'heures complémentaires et nombre d'agent.es enseignant.es ou enseignant.es-chercheur.ses concerné.es

	Nombre d'heures	Nombre d'agent.es	Moyenne d'heures par agent.e	% agent.es / ensemble
Femme	14381	272	52,9	54,5%
Homme	14744	249	59,2	57,1%
Total	29125	521	55,9	55,7%

Source : GIRAFE

Nombre d'heures estimées à partir de la masse salariale

% agent.es/ensemble : part des agent.es ayant fait des heures complémentaires sur l'ensemble du personnel enseignants et enseignants-chercheurs (contractuel.les+titulaires)

³ Cf. circulaire 2010-205 du 17 septembre 2010

Le nombre d'heures complémentaires réalisées par les enseignant.es ou enseignant.es-chercheur.ses est estimé à partir de la masse salariale. On ne constate pas d'écart significatif entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes concernés par les heures complémentaires : 54.5% des femmes enseignantes ou enseignantes-chercheuses (qu'elles soient contractuelles ou titulaires) ont fait des heures complémentaires au cours de l'année contre 57.1% des hommes. La moyenne d'heures complémentaires par agent.e semble en revanche légèrement plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

5. Congés familiaux

Les congés familiaux sont présentés pour l'ensemble des personnels de l'université, qu'ils soient enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses ou agent.es BIATSS, titulaires ou contractuel.les.

Tableau 37. Congés familiaux par tranche d'âge

	<25 ans		25-29 ans		30-34 ans		35-39 ans		40-44 ans		45-49 ans		Total	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
Congé maternité	2	252	5	627	10	840	16	1293	5	384	2	223	40	3619
Congé paternité	1	11	1	11	4	41	2	29	1	11	1	11	10	114

Source : Harpège

Eff. : Effectifs physiques, soit nombre d'agent.es ayant pris ce type de congé

Jours : nombre de jours de congés

40 agentes ont été concernées par un congé maternité en 2017. 10 agents ont été concernés par un congé paternité. Dans les deux cas, la répartition est équilibrée entre les titulaires et les contractuel.les.

Tableau 38. Congés paternité par catégorie

	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Moyenne de jours d'absence par agent
A/A+	3	40	13,3
B	1	8	8,0
C	6	66	11,0
Total	10	114	11,4

Source : Harpège

La durée théorique d'un congé paternité est de 11 jours et de 18 jours en cas de naissance multiple. Un agent peut prendre moins de 11 jours s'il le souhaite.

Tableau 39. Congés parentaux par catégorie

	Nombre d'agentes	Nombre de jours d'absence	Moyenne de jours d'absence par agente
A/A+	5	1118	223,6
B	1	244	244,0
C	8	1593	199,1
Total	14	2955	211,1

Source : Harpège

Les congés parentaux de l'année 2017 concernent uniquement des femmes. Ces femmes sont davantage présentes dans la catégorie C et la durée moyenne de leur congé parental est inférieure aux autres catégories.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les absences pour raison de santé et pour accident sont présentées pour l'ensemble des personnels de l'université, qu'ils soient enseignant.es et enseignant.es-chercheur.ses ou agent.es BIATSS.

1. Absences pour raison de santé

Tableau 40. Nombre de jours d'absence pour raison de santé

	Femme				Homme				Total
	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent.e	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent.e	Nombre de jours
Congé des titulaires	9515	78,9%	697	13,65	2540	21,1%	498	5,10	12055
Congé longue durée	1744	81,1%			406	18,9%			2150
Congé longue maladie	1827	73,6%			656	26,4%			2483
Congé ordinaire de maladie	5944	80,1%			1478	19,9%			7422
Congé des contractuel.les	4488	85,8%	382	11,75	744	14,2%	188	3,96	5232
Congé maladie	4488	85,8%			744	14,2%			5232
Ensemble	14003	81,0%	1079	12,98	3284	19,0%	686	4,79	17287

Source : Harpège

Eff. total : effectifs physiques de l'ensemble des personnels de l'université

Moyenne par agent.e : moyenne de jours d'absence pour raison de santé par agent.e, soit le nombre de jours d'absence / nombre total d'agent.es

Lecture : 81.1% des jours de congés longue durée des titulaires de l'année 2017 concernent des femmes.

Les femmes représentent 61.1% de l'ensemble des personnels de l'université (1079 agentes sur 1765 agent.es travaillant à l'université) alors qu'elles représentent 81% de l'ensemble des jours d'absence pour raison de santé.

La moyenne de jours d'absence pour raison de santé par agente titulaire est de 13.65 jours alors qu'elle est de 5.1 jours pour les hommes titulaires. La moyenne par agente contractuelle est de 11.75 jours d'absence pour raison de santé contre 3.96 jours pour les hommes.

Les femmes semblent donc davantage absentes pour raison de santé que les hommes.

2. Absences pour accident

Tableau 41. Nombre de jours d'absence pour accident

	Femme				Homme				Total
	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent.e	Nombre de jours	% jours	Eff. total	Moyenne par agent.e	Nombre de jours
Congé des titulaires	242	37,1%	697	0,35	410	62,9%	498	0,82	652
Congé pour accident de travail	212	56,2%			165	43,8%			377
Congé pour accident de trajet	30	10,9%			245	89,1%			275
Congé des contractuel.les	882	95,7%	382	2,31	40	4,3%	188	0,21	922
Congé pour accident de travail	241	100,0%			0	0,0%			241
Congé pour accident de trajet	641	94,1%			40	5,9%			681
Ensemble	1124	71,4%	1079	1,04	450	28,6%	686	0,66	1574

Source : Harpège

Eff. total : effectifs physiques de l'ensemble des personnels de l'université

Moyenne par agent.e : moyenne de jours d'absence pour accident par agent.e, soit le nombre de jours d'absence / nombre total d'agent.es

Lecture : 37.1% des jours de congés pour accident des titulaires concernent des femmes.

Le nombre de jours d'absence pour accident est en moyenne de 0.35 jours pour les femmes titulaires contre 0.82 jours pour les hommes titulaires, et de 2.31 jours pour les femmes contractuelles contre 0.21 jours pour les hommes contractuels. Si les hommes titulaires sont donc davantage absents suite à un accident de travail ou trajet que les femmes titulaires, la tendance s'inverse fortement pour les contractuel.les.

PLAN D'ACTION

Axe 1- Amélioration des données du rapport de situation comparée :

L'objectif est d'améliorer les données du rapport lui-même et donc d'ajuster la pertinence du plan d'action. Bien entendu, les rapports suivants devront intégrer les comparaisons d'une année sur l'autre.

- Ajouter des comparaisons avec les données nationales afin de connaître le positionnement de notre université
- Compléter l'analyse par composantes et intégrer si possible des données intégrant les sections ou groupes de sections CNU
- Distinguer davantage les catégories A et A+ et préciser cette catégorisation pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es
- Distinguer les filières ITRF et AENES
- Approfondir les analyses concernant la formation et l'action sociale
- Produire des ratios nombre de dossiers acceptés / nombre de demandes pour les recrutements, avancements, etc.

Axe 2- Amélioration des processus de l'université :

- Formation des personnes en charge des recrutements (GEI, COS, RH, manager ...) et mise en place d'un suivi annualisé
Indicateurs :
 - taux de personnes formées par an ;
 - suivi des indicateurs sur les recrutements
- Sensibilisation des encadrant.es pour agir sur le management au quotidien
Indicateur : taux d'encadrant.es formé.es par an
- Accompagnement des personnels pour favoriser le retour à l'emploi après une interruption de longue durée (longue maladie, congé parental ...)
Indicateur : taux de personnes reçues et accompagnées suite à une absence de plus de 21 jours à termes (démarrage avec les arrêts de plus de 3 mois puis progressivement arriver aux absences de plus de 21 jours)

Axe 3- Amélioration du positionnement des instances :

- Formation des membres des commissions qui attribuent des financements des thèses et mise en place d'un suivi annualisé
Indicateurs :
 - Taux de personnes formées par an
 - Suivi des indicateurs et de leur progression
- Sensibilisation des instances qui interviennent sur les questions de carrières (CPE et CACR) et mise en oeuvre d'un suivi annualisé
Indicateurs :
 - Taux de personnes formées par an
 - Suivi des indicateurs et de leur progression

Axe 4- Amélioration de l'information :

- Etablir une fiche d'information sur le temps partiel et ses conséquences
Indicateur : production de l'information
- Réaliser un vadémécum sur les différents types de recrutement et de contrats
Indicateur = réalisation du document
- Etablir les règles de bonnes pratiques à destination des écoles doctorales pour accroître la transparence dans les recrutements
Indicateur = réalisation des documents