

EGALITÉ
FEMMES | HOMMES

L'université
d'Orléans
en
quelques lettres



Avant-propos

La Constitution de la cinquième République réaffirme notre attachement solennel à l'article premier de la Déclaration de 1789 qui stipule que les citoyennes et les citoyens naissent et demeurent libres et égaux en droits. Sous l'égide de ce cadre républicain, l'égalité est à la fois une obligation et une nécessité pour notre Université. Toutes nos réflexions et nos actions doivent en ce sens contribuer à édifier et à donner sens à l'égalité, valeur au fondement de notre société.

Dans cette perspective, le 15 novembre 2017, le Président de la République présentait l'égalité femmes hommes comme grande cause du quinquennat. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévue par la loi du 12 mars 2012, et précisée par le Protocole d'accord du 08 mars 2013, fut réaffirmée. Ce Protocole confirme d'ailleurs l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle de façon à rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique. Cette volonté s'est depuis accentuée avec la loi de transformation de la fonction publique du 7 août 2019.

Si la nécessité d'une telle action précédait assurément son obligation, il n'en demeure pas moins que générer des indicateurs sur les disparités professionnelles au sein de notre Université reste une étape nécessaire en termes de pilotage des projets égalité. En effet, ces données permettent à la fois de réaliser un point d'étape quant aux avancées concrétisées, mais elles nous offrent également une perspective sur l'étendue du chemin restant à parcourir pour transiter d'une égalité formelle à une égalité réelle. À cet égard, nous observons des progressions, mais également des plafonds de verre persistants. Toutes les catégories de personnels de l'Université sont ici concernées. Dépasser ces écueils nécessite d'accentuer toujours plus nos actions en déployant un long travail de sensibilisation et de prévention afin de modifier les représentations et les mentalités nourrissant jusqu'à certains mécanismes de discriminations indirectes.

Dans cette quête de l'égalité réelle, je tiens ici à remercier les personnes ayant contribué à la nouvelle édition de ce livret annuel relatif à l'état de la parité au sein de notre Université, en particulier Mme Eudochia Gourhan et plus largement les membres du service pilotage, prospective et amélioration continue.

Didier Chavrier, Chargé de mission égalité-diversité, Université d'Orléans

SOMMAIRE

Lexique	4
Population	5
♻ Effectifs globaux.....	5
♻ Enseignant.e.s-chercheur.e.s / Enseignant.e.s / Chercheur.e.s	6
♻ BIATSS	6
Activités	7
♻ Répartition des enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.e.s par domaine disciplinaire	7
♻ BIATSS par filière.....	8
Réussite	9
♻ La dynamique de carrière... ..	9
♻ ... Impacte les niveaux de rémunérations	9
♻ Formation continue	10
Instances	11
♻ Gouvernance.....	11
♻ Commissions consultatives.....	11
♻ La parité dans l'organisation de l'université d'Orléans	12
Travail à temps partiel	14
En conclusion	16

NB : L'ensemble des données dont les sources ne sont pas précisées sont issues du bilan social 2019

Lexique

- **AENES** : personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **ATEC** : Adjoint.e TEChnique des établissements
- **ATER** : Attaché.e Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- **BAP** : Branche d'Activité Professionnelle (correspond à une spécialité professionnelle)
- **BIATSS** : personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Santé et Social.
- **BIB** : personnels des Bibliothèques
- **CA** : Conseil d'Administration
- **CAc** : Conseil Académique comprend les membres de la commission de recherche (CR) et ceux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)
- **CT** : Comité Technique
- **CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CPE** : Commission Paritaire d'Etablissement
- **DEG** : Droit Economie Gestion
- **EC/E/C** : Enseignant.e.s-Chercheur.e.s / Enseignant.e.s / Chercheur.e.s
- **EUK-CVL**: Ecole Universitaire de Kinésithérapie en région Centre-Val de Loire
- **Genre** : Le genre est d'abord un concept, initialement issu des sciences médicales et de la grammaire française puis repris par les sciences sociales, qui aide à mettre au jour, en les questionnant, les rapports sociaux entre femmes et hommes.
- **INM** : Indice nouveau majoré
- **INSPE** : Instituts National Supérieur du Professorat et de l'Education
- **ITRF** : personnels Ingénieur.e.s, Technicien.ne.s de Recherche et Formation
- **IUT** : Institut Universitaire de Technologie
- **LECT** : LECTeur / LECTrice
- **LLSH** : Lettres, Langues et Sciences Humaines
- **MCF** : Maître de ConFérences
- **MED-SOC** : *Médico sociaux*
- **Mixité** : Introduire une représentation des femmes ou des hommes là où il n'en existe pas encore (30% minimum)
- **ML** : Maître de Langue
- **OSUC** : Observatoire des Sciences de l'Univers de la région Centre
- **Parité** : assurer une répartition numérique égale entre les femmes et les hommes
- **PAST** : Professeur.e Associé.e Temporaire
- **PE (ou PREC)** : Professeur.e des Ecoles
- **PLP** : Professeur.e des Lycées Professionnels
- **PR** : PRofesseur.e des universités
- **PRAG** : PRofesseur.e Agrégé.e
- **PRCE** : PRofesseur.e Certifié.e
- **PREN** : PRofesseur.e de l'Ecole Normale Supérieur des Arts et Métiers
- **RSA** : Responsable des Services Administratifs
- **ST** : Sciences et Techniques
- **SUAPSE** : Service Universitaire des Activités Physiques, Sportives et d'Expression
- **SUMPPS** : Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
- **UNESCO** : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture)

Effectifs globaux (personnes physiques)

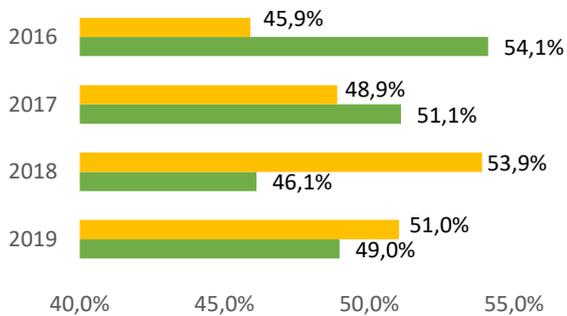
Répartition par genre



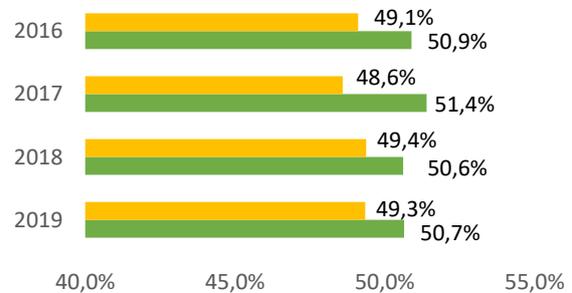
Globalement, la répartition par genre des effectifs titulaires et contractuels semble être équilibrée.

Des disparités persistent au sein des effectifs EC/E/C (majoritairement représentés par des hommes) et BIATSS (majoritairement représentés par des femmes).

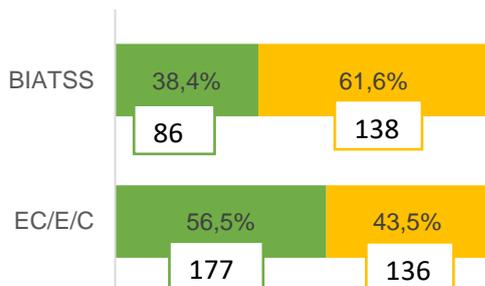
Evolution de la répartition par genre pour les contractuel(le)s



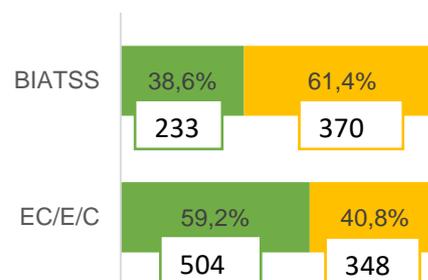
Evolution de la répartition par genre pour les titulaires



Agent.e.s contractuel.le.s

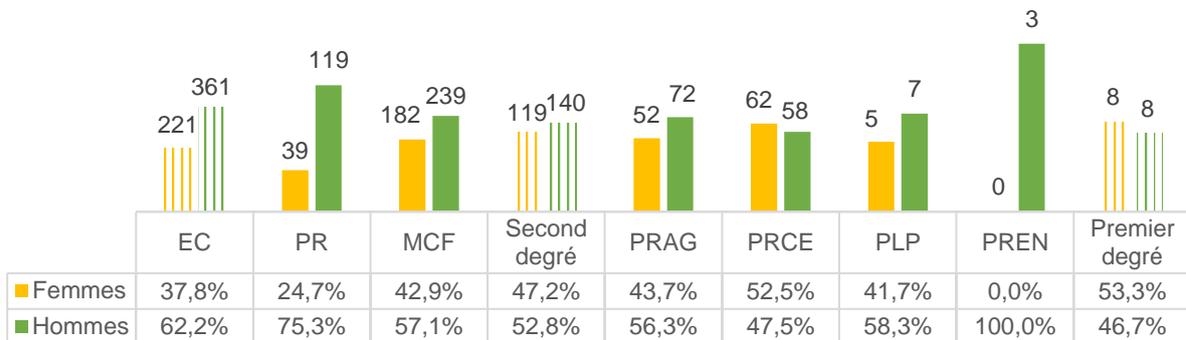


Agent.e.s titulaires

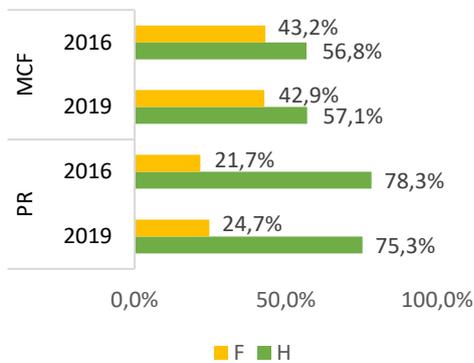


♀ Enseignant.e.s-chercheur.e.s / Enseignant.e.s / chercheur.e.s

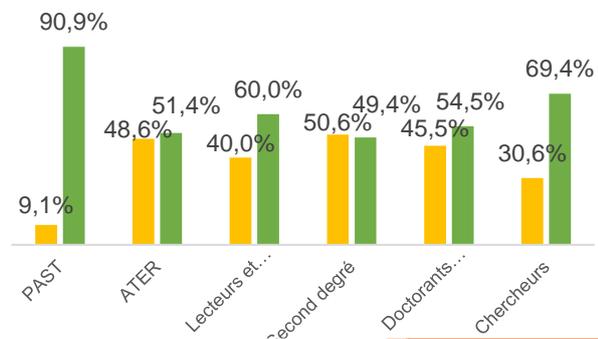
Répartition par genre et par grade des EC/E titulaires



Evolution de la répartition H/F chez les EC (MCF et PR)



Répartition par genre des EC/E/C contractuel.le.s



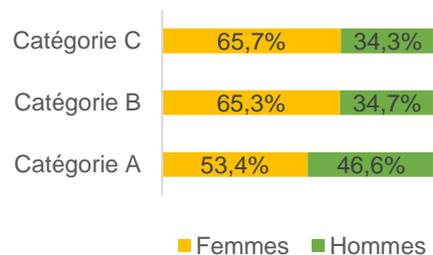
La part des femmes chez les EC augmente progressivement notamment au sein des Professeur.es des universités. (+3% entre 2016 et 2019)

♀ BIATSS

Répartition par genre et par catégorie des BIATSS titulaires



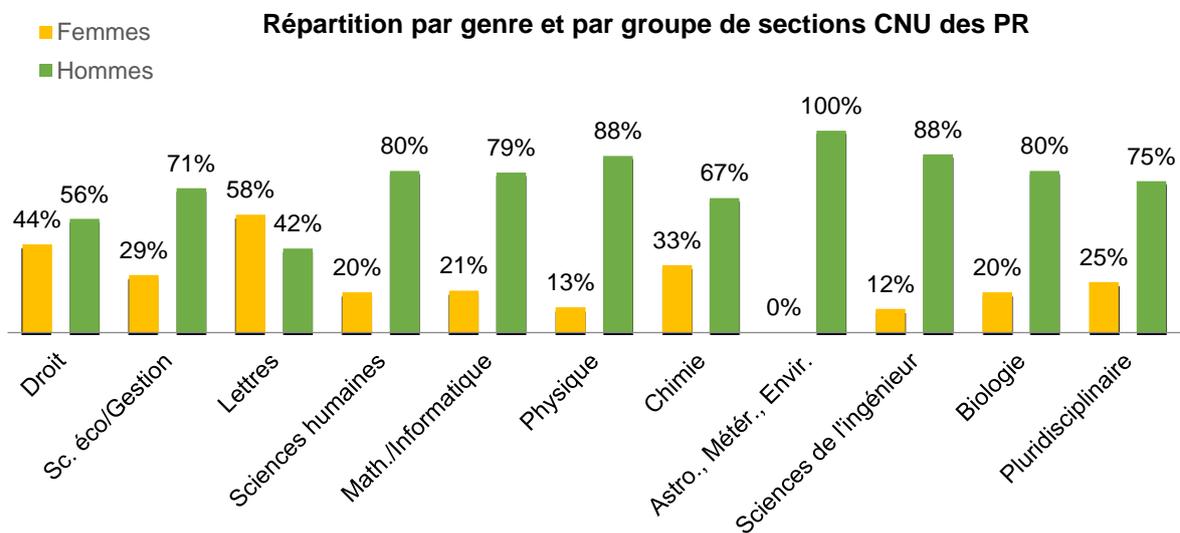
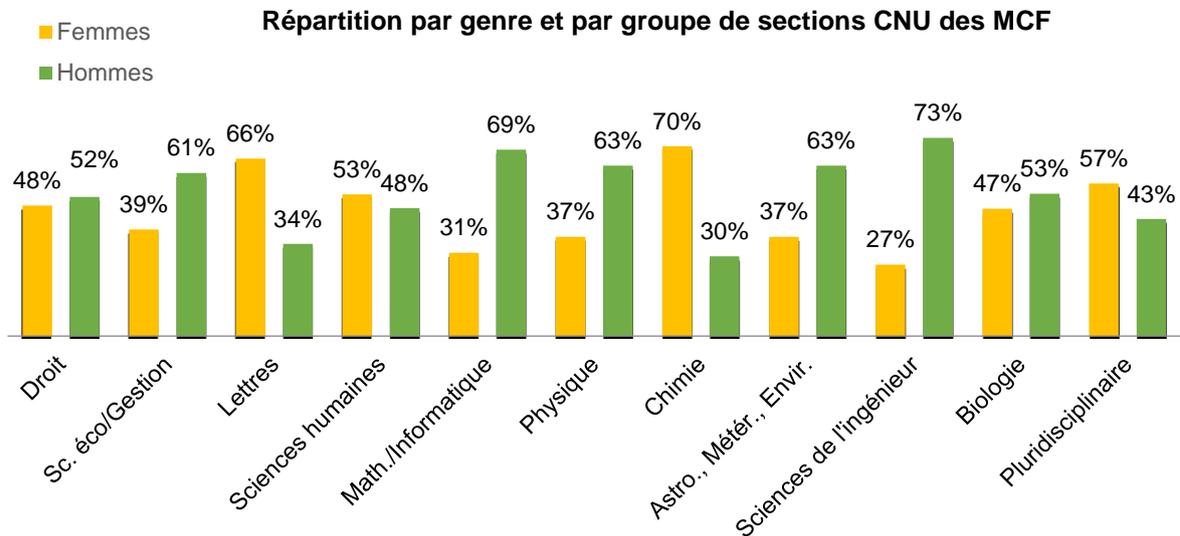
Répartition par genre et par catégorie BIATSS contractuel.le.s



L'équilibre des genres semble se réaliser pour les personnels titulaires de catégorie A. Cependant, le phénomène de sur-représentation des femmes chez les personnels de catégorie B et C (contractuels et titulaires) persiste.

La part des femmes chez les contractuels BIATSS est en baisse entre 2018 et 2019 (passant de 66% à 62% au total).

Ø Répartition des enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.e.s par domaine disciplinaire

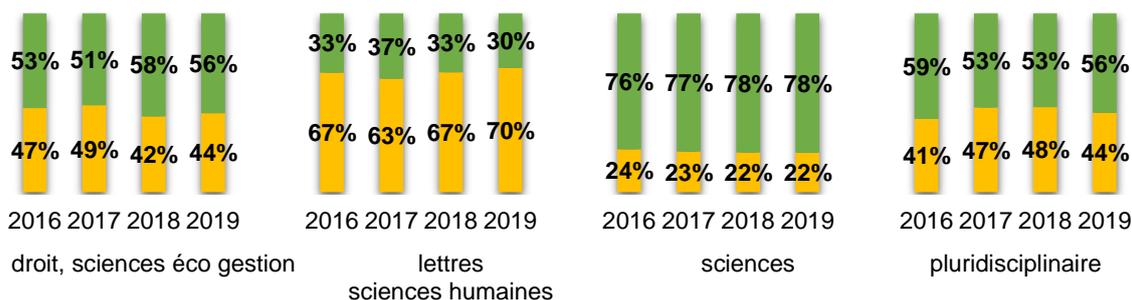


La répartition des EC par section démontre un manque de mixité dans certains champs disciplinaires.

Parmi les MCF, il y a des groupes de sections majoritairement composés de femmes : Lettres, Sciences Humaines, Chimie et des groupes avec une part plus importante d'hommes : Sciences éco/gestion, Maths/Informatique, Physique, Astronomie et Sciences de l'ingénieur.

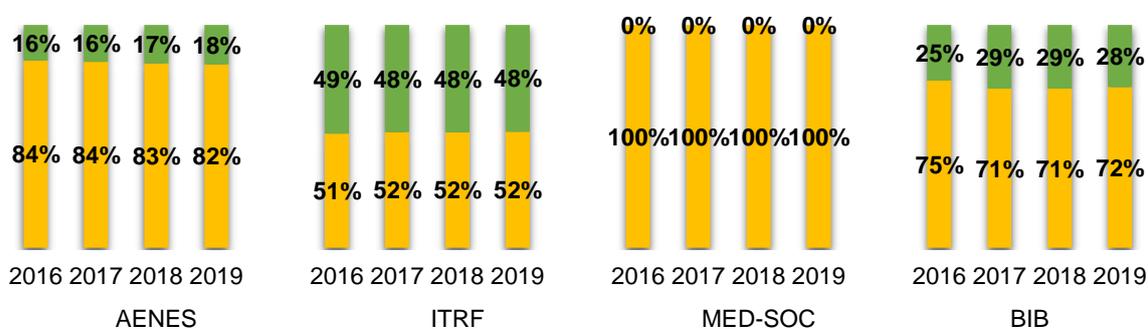
Les femmes sont sous-représentées dans le corps des PR excepté sur les Lettres. Une hausse de la part des femmes est à noter cependant sur toutes les sections CNU pour les PR, en particulier dans le domaine du Droit.

Répartition des enseignant.e.s 2nd degré titulaires par grands domaines selon le genre

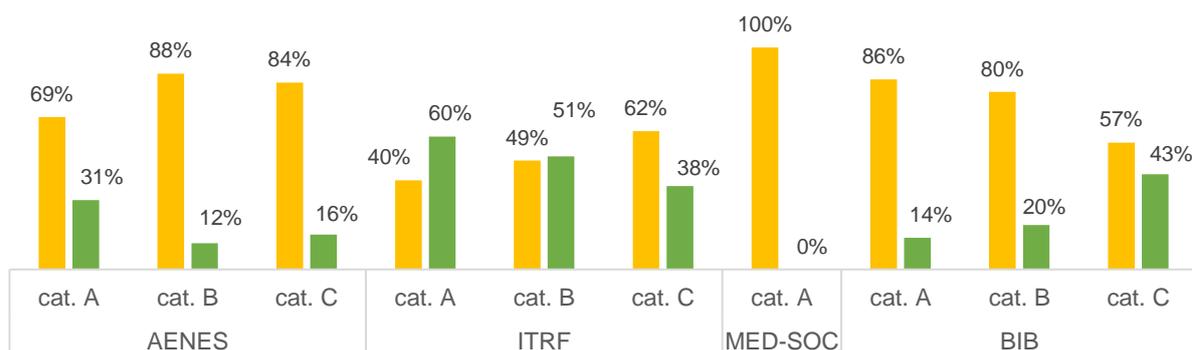


BIATSS par filière

Répartition par genre et par filière des BIATSS titulaires



Répartition par genre et par catégorie dans chaque filière

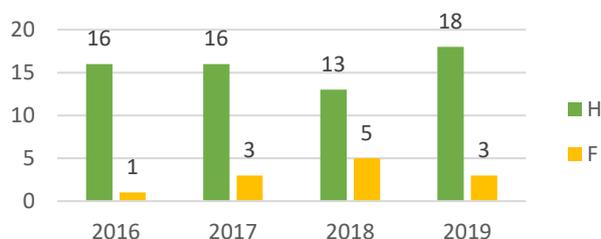


Les hommes, sous représentés dans les fonctions administratives, ne représentent que 18 % des personnels de la filière AENES et 16% des personnels de la BAP J « Gestion et pilotage » de la filière ITRF.

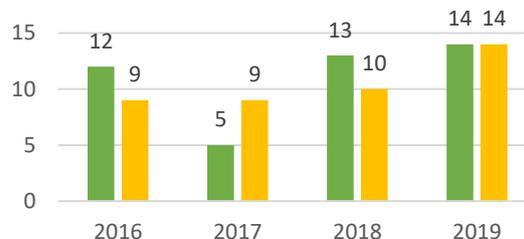
Ils se concentrent majoritairement en BAP C « Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » (85 %), BAP E « Informatique, Statistique et Calcul Scientifique » (90 %) et BAP G « Patrimoine, logistique, prévention et restauration » (64 %). La répartition des personnels BIATSS par filière montre aussi une forte segmentation selon les métiers.

☉ La dynamique de carrière ...

Nb de promotions des PR par changement de grade ou de corps



Nb de promotions des MCF par changement de grade ou de corps



Nombre de diplômé.e.s à l'Habilitation à Diriger la Recherche (HDR)

	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Femmes	8	6	4	1
Hommes	10	17	15	2
Total	18	23	19	3

Source : Observatoire de la Vie Etudiante

Types de promotions BIATSS par genre

Catégorie	Genre	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Concours externe	Concours interne	
		A	H	2	1	1	
A	F	2	3	1		1	7
	Total	4	4	2	0	1	11
B	H	1	2	4			7
	F	2	3	3		1	9
B	Total	3	5	7	0	1	16
	C	H		3			
F			4	2			6
C	Total		7	2			9
	Total	7	16	11	0	2	36

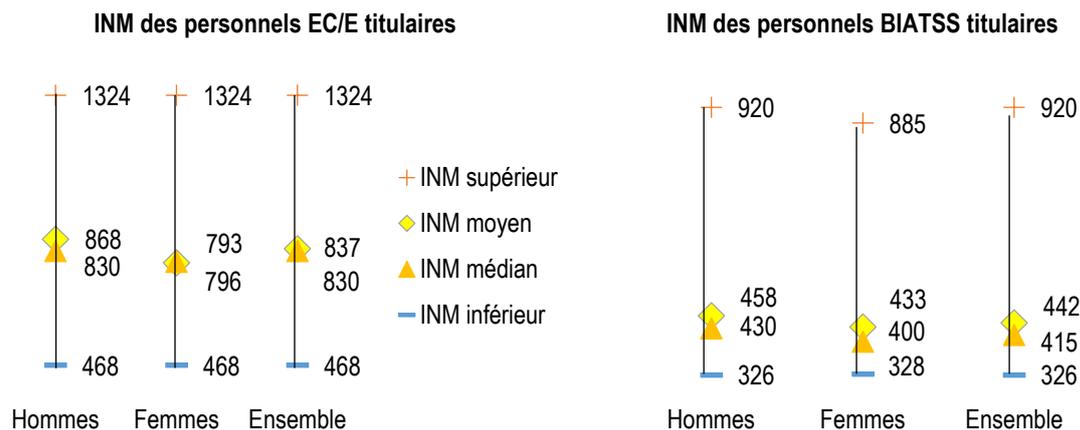
NB: La catégorie prise en compte est celle dans laquelle l'agent est promu

Année de référence : 2019

☉ ... Impacte les niveaux de rémunérations

Dans la fonction publique, la rémunération principale est calculée en référence à un indice. Il n'y a pas de différence de salaire à poste/grade équivalent entre les femmes et les hommes. Cependant, du fait des inégalités observées principalement dans la segmentation des métiers et dans la gestion et la progression des carrières des femmes et des hommes, des disparités persistent.

Concernant les promotions des EC, les hommes accèdent plus souvent aux postes de PR que les femmes (que ce soit en nb de personnes ou en %). Au total, 7,4% d'hommes MCF ont été promu sur un poste de PR alors que ce pourcentage, en 2019, ne représente que 1,6% chez les femmes.

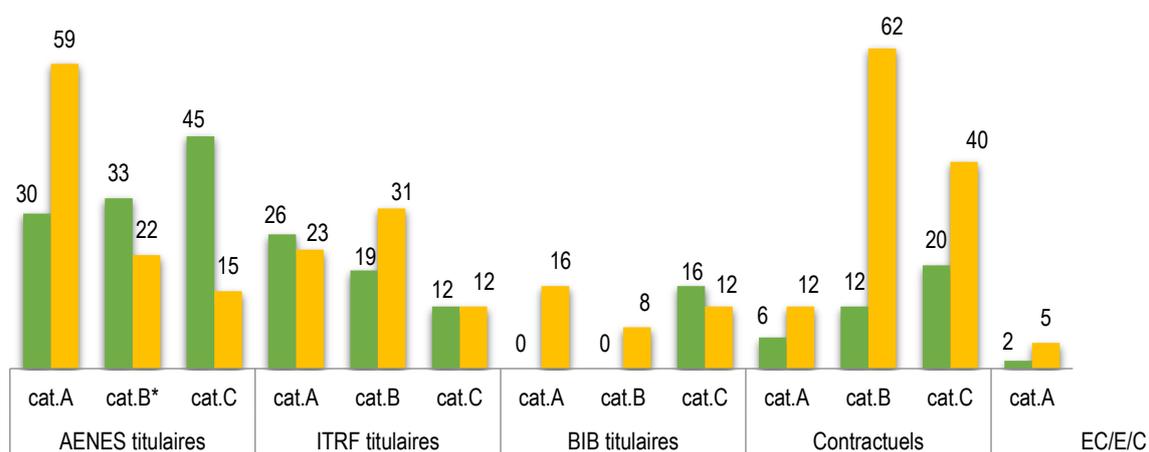


Il existe un écart important F/H entre l'indice net majoré moyen (INM) des EC/E. Cela est dû à la structuration par corps des MCF et PR.

L'indice maximum quant à lui est le même pour chaque genre dans la population des EC/E, mais il reste plus élevé chez les hommes BIATSS.

♂ Formation continue

Taux de personnels ayant bénéficié d'au moins 3 jours de formation (par filière, catégorie et genre) %

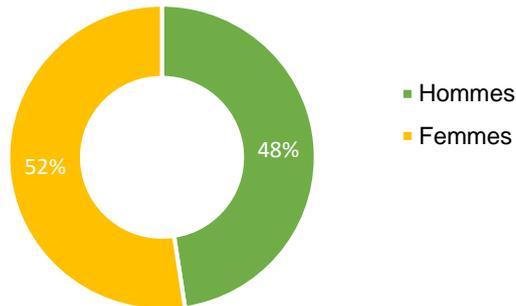


Lecture : 59% des femmes de la catégorie A de la filière AENES ont bénéficié d'au moins 3 jours de formation en 2019

* Les personnels médico-sociaux ont été intégrés dans la catégorie AENES

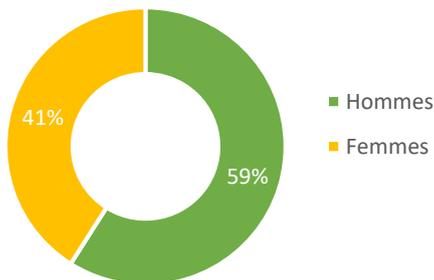
Gouvernance

Répartition F/H des membres du conseil d'administration

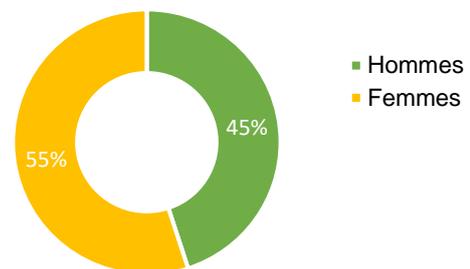


La loi relative à l'ESR du 23 juillet 2013 instaure dorénavant la parité dans les listes des candidat.e.s aux élections des instances universitaires pour tendre vers la parité.

Répartition F/H des membres de la commission recherche

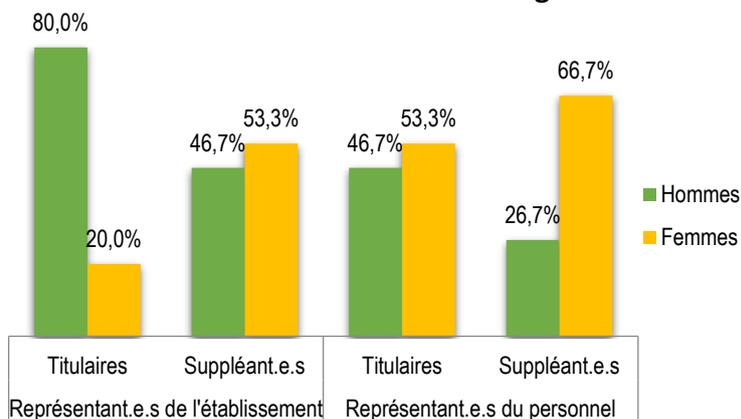


Répartition F/H des membres de la commission formation et vie universitaire

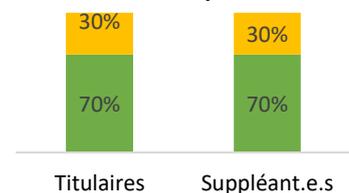


Commissions consultatives

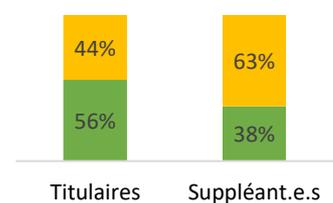
Composition de la commission paritaire d'établissement selon le genre



Répartition F/H des membres du comité technique

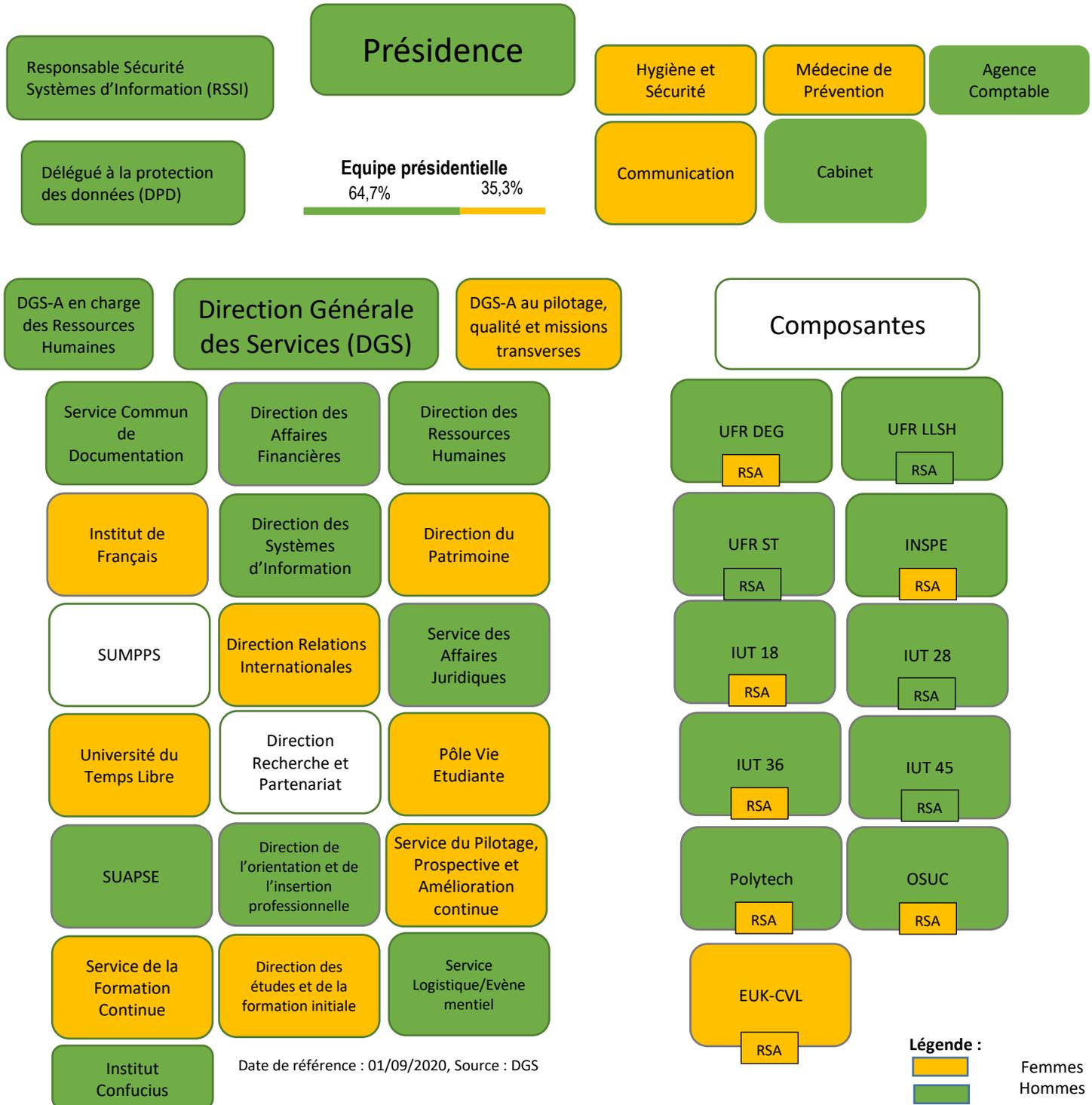


Répartition F/H des membres du CHSCT



La parité dans l'organisation de l'université d'Orléans

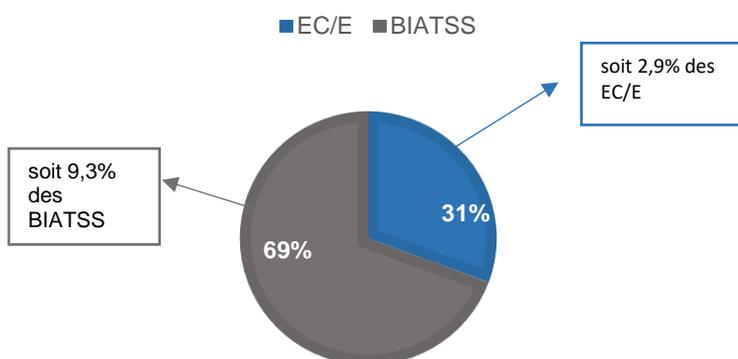
Les couleurs représentent le genre du responsable de service ou de la composante.



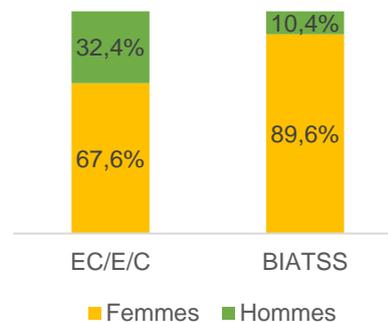
Une hausse de la part des femmes au sein de l'équipe présidentielle a été constatée entre 2018 et 2019. La direction générale des services semble être paritaire tandis que la direction des composantes est encore majoritairement masculine. Les postes de directeur du SUMPPS et de directeur de la DRP étaient vacants à la date d'observation.

T Travail à temps partiel

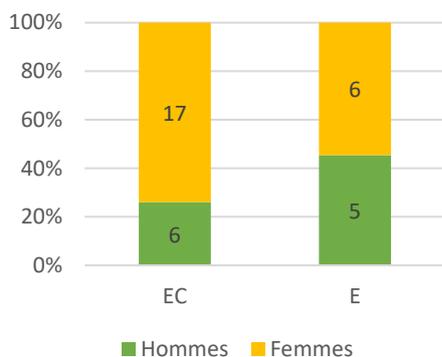
Répartition des personnels travaillant à temps partiel



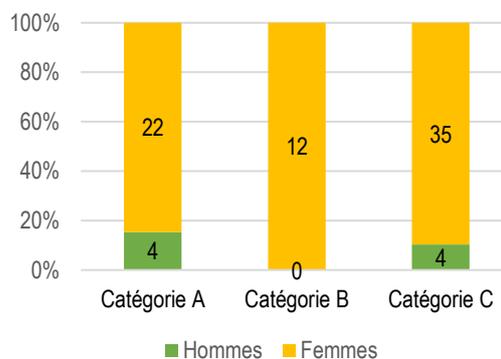
Répartition par genre des agent.e.s travaillant à temps partiel



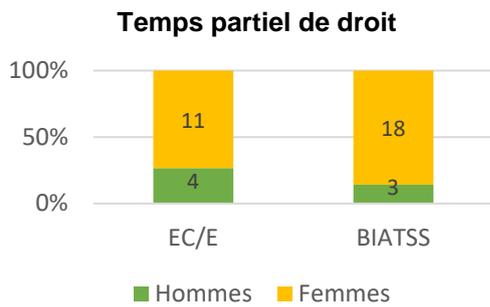
Répartition des EC/E travaillant à temps partiel



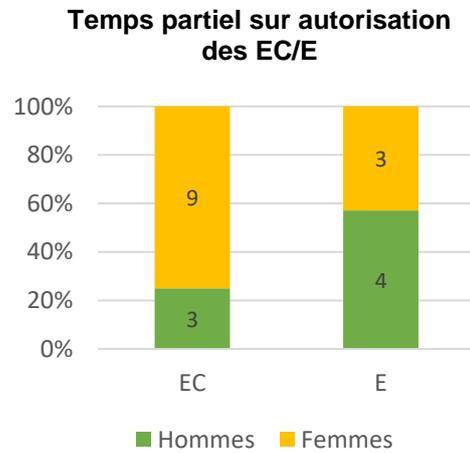
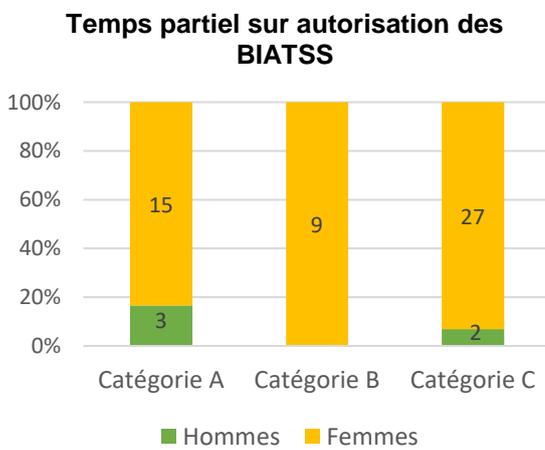
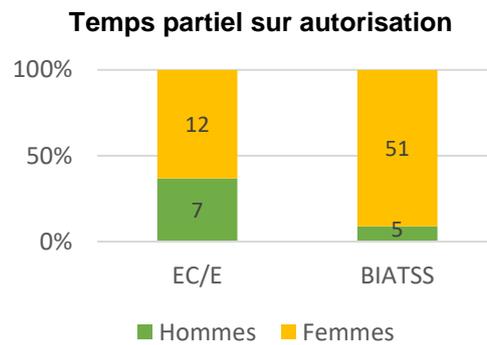
Répartition des BIATSS travaillant à temps partiel



Les femmes représentent la grande majorité des effectifs travaillant à temps partiel. Cela est valable pour toutes les catégories de personnels.



Le travail à temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent.e. Il peut être soit de droit (naissance, adoption, soin d'un membre de sa famille, handicap, création ou reprise d'entreprise) soit sur autorisation (sous réserve de la nécessité du service ou raison thérapeutique).



En conclusion

Cette nouvelle édition du livret annuel relatif à l'état de la parité au sein de notre Université permet de présenter un état des lieux exhaustif mesurant par de multiples indicateurs le niveau d'égalité atteint par notre Université. En tant qu'élément d'évaluation à la fois diagnostique, formatif et sommatif, les données présentes dans ce livret constituent une indéniable aide à la conduite stratégique de la mission égalité-diversité de notre Université. Les chiffres présentés offrent une photographie des avancées réalisées, mais également des disparités professionnelles pouvant persister.

Néanmoins, au-delà des données exposées, nous devons nous questionner sur la construction de certaines formes d'inégalité. Ainsi, plus que les chiffres observés, notre réflexion doit nécessairement se porter sur les processus sous-jacents. Dépasser les plafonds de verre, endiguer les discriminations indirectes, ne peut advenir que par une prise de conscience et un engagement collectif pour l'égalité de l'ensemble des personnels de l'Université.

Nous devons ainsi prolonger nos efforts pour que l'égalité puisse rayonner sur l'ensemble de l'Université de façon à être présente à chaque instant, dans chaque situation, dans chaque interaction, dans chaque décision. Pour ce faire, il apparaît nécessaire d'accentuer toujours davantage un vaste projet de sensibilisation et de prévention. C'est en rendant chaque personnel de l'Université acteur et actrice de l'égalité que nous parviendrons à fonder le principe même d'égalité.

Didier Chavrier, Chargé de mission égalité-diversité, Université d'Orléans

Contact : egalite-fh@univ-orleans.fr |

<http://www.univ-orleans.fr/fr/univ/universite/egalite-diversite/mission-egalite-diversite>

Chemin intranet : Pôle Pilotage, Qualité et Missions Transverses / Service Pilotage, Prospective et Amélioration continue – Livret Parité

Conception/réalisation : Université d'Orléans/Mission Égalité/SPPA/Communication/septembre 2020

