



Direction générale des services
Direction des affaires juridiques et institutionnelles

Extrait des délibérations
du Conseil d'Administration de l'Université Grenoble Alpes
Séance du jeudi 11 mars 2021

N° 2 – D. 11.03.2021

L'an deux mil vingt-et-un, le onze mars à huit heures et trente minutes, le conseil d'administration de l'Université Grenoble Alpes était rassemblé en séance plénière sous la présidence de Monsieur LAKHNECH Yassine, président.

Point à l'ordre du jour :

3.2. Plan égalité professionnelle UGA (hors établissements-composantes)

Membres présents : LAKHNECH Yassine, BARBIER Emmanuel, BERZIN Corinne, MERMILLOD Martial, PERSICO Simon, SCHWARTZ Jean-Luc, SCOLAN Virginie, ADAM Véronique, DEVILLERS Thibaut, BESSIERES Bernard, LAMBLIN Jacob, LE ROY Anne, LETUE Frédérique, VINCENT Thierry, BORRAS Isabelle, CHALON Nathalie, FORESTIER Gérard, MICHEL Mickaël, RIFFARD Coline, TERRIER Laurent, COURTOIS Nathanaël, DAVAI Camille, MANDROUX Thomas, GIUNTA Chloé, OUDART Martin, CORVAISIER Bénédicte, SAMSON Yves, DESPREZ Frédéric, FEIGE Jean-Jacques, BOLFF Edith.

Membres représentés : BERRUT Catherine (donne procuration à SCOLAN Virginie), MERLE Elsa (donne procuration à MERMILLOD Martial), SCOTTO D'ARDINO Laurent (donne procuration à LE ROY Anne), KELLOUAI Wanda (donne procuration à TERRIER Laurent), AUSCHER Pascal (donne procuration à SAMSON Yves), NEUDER Yannick (donne procuration à LAKHNECH Yassine), PUGEAT Véronique (donne procuration à DEVILLERS Thibaut), SIMIAND Marie-Christine (donne procuration à CHALON Nathalie).

Membres absents ou excusés : tous les autres membres.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Vu l'avis favorable du comité technique du 2 mars 2021,
Vu le passage en commission permanente le 2 mars 2021,

Considérant le plan égalité professionnelle de l'UGA (hors établissements-composantes) en annexe ;

Il est proposé au conseil d'administration d'approuver le plan égalité professionnelle de l'UGA (hors établissements-composantes) en annexe.

Le résultat du vote est le suivant :

Membres en exercice	42
Membres présents	30
Membres représentés	8
Nombre de votants	38
Voix favorables	34
Voix défavorable	0
Abstentions	4

Après en avoir délibéré le conseil d'administration approuve, à la majorité de ses membres présents et représentés, le plan égalité professionnelle de l'UGA (hors établissements-composantes) en annexe.

Publié le : 26/03/2021

Transmis au Rectorat le : 26/03/2021

Fait à Saint-Martin-d'Hères, le 11 mars 2021

Pour le Président et par délégation

Le Directeur général des services,
Jérôme PARET

Pour le Président
et par délégation
Le Directeur général des services
Jérôme PARET

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



DIAGNOSTIC 2020

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de réaliser, au sein de l'UGA, un état des lieux et des objectifs de travail en lien avec l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur le volet RH porté par la DGDRH, 5 axes de travail seront développés, en lien avec l'Edition 2019 du Référentiel de Plans d'Actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les Données du diagnostic sont issues du Bilan Social 2019 de l'UGA et d'extractions complémentaires réalisées par la DGDRH-DAPRH.

*Violette Zecchi, responsable de la Mission Egalité
& Valentine Gallay, emploi étudiante de la Mission Egalité.*

Table des matières

Préambule	4
Axe 1 : Garantie d'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grade d'emplois dans la fonction publique	5
Préambule : éléments de cadrage relatifs à l'effectif social UGA	5
Diagnostic de l'axe 1.....	7
<i>Etude de la répartition femmes/hommes par corps, grade, emploi pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et les BIATSS</i>	8
<i>Etude des campagnes de recrutement femmes/hommes : candidatures – nombre d'auditionné.es – nombre de classé.es – retenu.es</i>	25
<i>Etude de la composition des jurys femmes/hommes pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et les BIATSS</i>	33
<i>Etude des promotions par genre pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et les BIATSS</i>	35
<i>Etude du passage en CDI</i>	40
<i>Etude de la HDR : part femmes/hommes titulaires d'une HDR et évolution sur 3 ans</i>	40
<i>Etude de la répartition femmes/hommes en CRCT et évolution de cette répartition</i>	44
<i>Etude des pyramides des âges et des âges de promotion</i>	46
Analyse conclusive de l'axe 1	52
Axe 2 : Evaluation/prévention et traitement des écarts de rémunération	53
Rémunération par tranche indiciaire femmes/hommes (personnels titulaires et contractuel.les) .	56
Répartitions générées des primes adossées aux corps d'emploi des enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et assimilé.es : PEDR (Prime Encadrement Doctoral et de Recherche), PCA (Prime de Charges Administratives).....	58
Répartitions générées des primes adossées aux corps d'emploi des personnels BIATSS : RIFSEEP, PI, PHS.....	63
Analyse conclusive de l'axe 2.....	66
Axe 3 : Articulation vie professionnelle/vie personnelle	67
Etat des lieux : diagnostic de la situation en termes d'articulation vie professionnelle/vie personnelle.....	67
<i>Soutien à la parentalité</i>	68

<i>Charte des temps</i>	68
<i>Formation</i>	68
Etudes chiffrées	70
<i>Absences et congés des personnels titulaires : répartition des congés par type de population et par statut</i>	71
<i>Eléments de mobilité enseignant.es, dont CRCT</i>	73
<i>Organisation du travail femmes/hommes</i>	73
<i>Observation genrée des Comptes Epargne Temps (CET)</i>	75
<i>Observation genrée relative au télétravail des personnels de l'UGA</i>	75
Analyse conclusive de l'axe 3.....	78
Axe 4 : Lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations	79
Dispositif de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	79
Formations à la lutte contre le harcèlement au sein des écoles doctorales.....	80
Axe 5 : Gouvernance	81
Rôles et missions des différents acteurs et actrices de la politique d'Egalité Professionnelle.....	81
<i>Structure ou mission en charge du pilotage de la politique Egalité UGA</i>	81
<i>Articulation avec les acteurs ou actrices ayant à connaître la politique Egalité</i>	83
Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation de plan d'actions.....	90
<i>Organisation et suivi de l'évaluation</i>	90
<i>Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord</i>	90
Modalités d'information des agent.es sur le plan d'action et la politique d'égalité	90
<i>Communication interne et ses modalités</i>	90
<i>Communication externe</i>	91
Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'actions Egalité Professionnelle et de son rendement, son efficacité	91
Fiche récapitulative en 5 points-clés.....	94

PRÉAMBULE

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1er que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001 - 397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En conformité avec le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en date du 08 mars 2013, actualisé par l'accord du 30 novembre 2018, suivi de la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 qui transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le Plan d'Égalité Professionnelle femmes-hommes de l'Université Grenoble Alpes, prévoit cinq axes prioritaires d'actions dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En conformité avec le Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Ministère de l'action et des comptes publics, DGAFP 2019), l'élaboration du "*plan d'action nécessite au préalable un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée, qui s'appuiera notamment sur le rapport de situation comparée ou sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondage)*" (p.3), l'Université Grenoble Alpes propose le diagnostic suivant. Ce diagnostic repose sur une analyse sexuée femmes-hommes, n'incluant pas à ce jour d'autres distinctions de genre dans le choix disponible des variables statistiques.

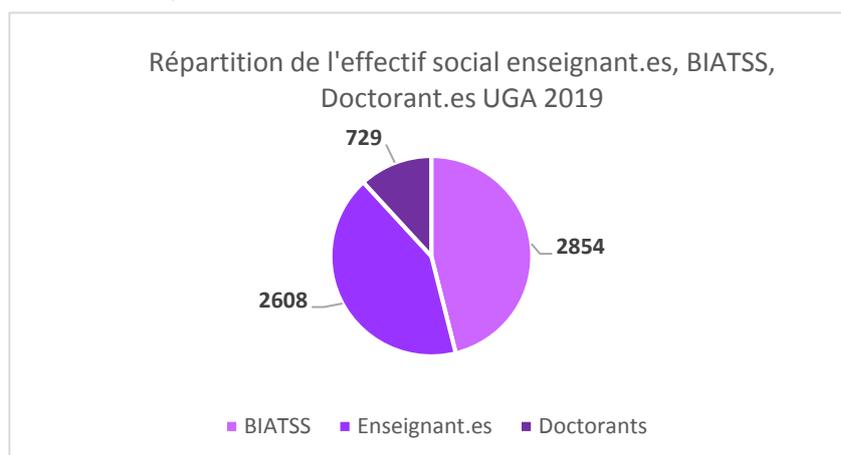
AXE 1 : GARANTIE D'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADE D'EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1) PREAMBULE : ELEMENTS DE CADRAGE RELATIFS A L'EFFECTIF SOCIAL UGA

Au sein de l'UGA, l'effectif social, incluant l'ensemble des personnels titulaires et contractuels en activité est de **6040 agent.es**, rattachés à l'établissement UGA au 31/12/2019, et hors activité (non présents au 31/12/2019, soit 151 agent.es).

Les personnels en activité pris en compte sont les suivants : les agent.es occupant un poste (6026), les délégations entrantes, les mise à disposition entrantes (14 agent.es).

Les femmes représentent 54,5% de l'effectif social UGA au 31/12/2019



...soit : 46% de BIATSS, 42,1% d'enseignant.es et 11,9% doctorant.es au sein de l'effectif social UGA

Tableau détaillé de l'effectif social de l'UGA en 2019 :

		BIATSS	Enseignants	Doctorants	Total 2019		Total 2018
		Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif
En activité	Affectation UGA*	2 766	2 531	729	6 026	97,2%	5 907
	Délégation entrante		2		2		1
	Mise à disposition	12			12	0,2%	10
TOTAL En activité		2 778	2 533	729	6 040	97,3%	5 918
Hors activité	Congé Longue Durée	8	2		10	0,2%	12
	Congé parental		1		1	0,2%	15
	Détachement sortant	15	36		51	0,9%	49
	Disponibilité**	53	36		89	1,3%	85
TOTAL Hors activité		76	75		151	2,6%	161
TOTAL Effectif social		2 854	2 608	729	6 191		6 079

*Parmi les 6 026 personnes qui occupent un poste à l'université, plusieurs situations sont observées : 46 détachements entrants (38 BIATSS et 3 enseignant.es), 57 délégations, 4 surnombres (uniquement des Hospitalo-Universitaires), 16 Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) accordés sur l'année universitaire 2017/2018), 16 mises à dispositions sortantes.

**La catégorie Disponibilité inclut également les congés de non-titulaires pour convenance personnelle, pour élever un enfant et conge mobilité.

Au sein de l'Université Grenoble Alpes, la représentativité des femmes baisse au cours de la carrière universitaire académique. Plus le corps et le grade sont élevés, moins les femmes y sont représentées : nous pourrons observer une baisse de la représentativité des femmes dans les corps, grades d'emploi les plus élevés, comme vu sur le volet indiciaire de la rémunération des personnels.

2) DIAGNOSTIC DE L'AXE 1 : ACCES EGAL DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Afin de développer le diagnostic concernant l'accès égal des femmes et des hommes aux corps, grades d'emploi dans la fonction publique de cet axe 2, nous allons nous attacher à observer les éléments statistiques suivants, ces éléments peuvent être interprétés comme un sommaire du développé qui suit correspondant au diagnostic attendu dans le cadre de la rédaction du Plan d'Actions Professionnelles :

- 1) **Étude de la répartition femmes/hommes par corps, grade, emploi pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et les BIATSS**
 - a) **Personnel enseignant et enseignant-chercheur**
 - b) **Personnel BIATSS**

- 2) **Étude des campagnes de recrutement femmes/hommes : candidatures - nombre d'auditionné.es - nombre classé.es – retenu.es**
 - a) **Personnel enseignant et enseignant-chercheur**
 - b) **Personnel BIATSS**

- 3) **Étude de la composition des jurys femmes/hommes pour les enseignant.es et enseignant-chercheur et les BIATSS**
 - a) **Personnel enseignant et enseignant-chercheur**
 - b) **Personnel BIATSS**

- 4) **Étude des promotions par genre pour les enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es et les BIATSS**
 - a) **Personnel enseignant et enseignant-chercheur**
 - b) **Personnel BIATSS**

- 5) **Étude du passage en CDI**

- 6) **Étude de la HDR : part des femmes/hommes titulaires d'une HDR et évolution sur 3 ans**

- 7) **Étude de la répartition femmes/hommes en CRCT et évolution de cette répartition**

- 8) **Étude des pyramides des âges et des âges de promotion**
 - a) **Pyramides globales de l'ensemble de la population UGA**
 - b) **Personnel enseignant et enseignant-chercheur**
 - c) **Personnel BIATSS**

1) Étude de la répartition femmes/hommes par corps, grade, emploi pour les enseignant.es et enseignant.es chercheur.es et les BIATSS

Pour rappel, trois grands types de population composent l'effectif de l'UGA :

La population **enseignante** inclut :

- Les enseignant.es-chercheur.es ;
- Les enseignant.es hospitalo-universitaires ;
- Les astronomes et physicien.nes ;
- Les enseignant.es du 1^{er} et 2nd degré ;
- Les personnels contractuels d'enseignement et/ou de recherche ;
- Le personnel d'inspection ;
- Les conseiller.es d'information et d'orientation.

La population **BIATSS** inclut :

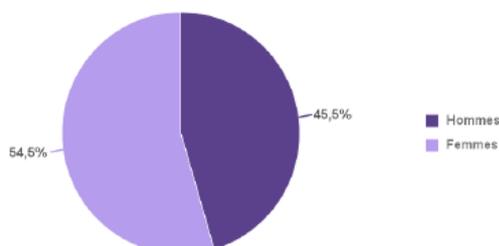
- Les personnels AENES, qui occupent des fonctions administratives ;
- Les personnels ITRF ;
- Les personnels de bibliothèque ;
- Les personnels médicaux-sociaux.

La population de **doctorant.es contractuel.les**

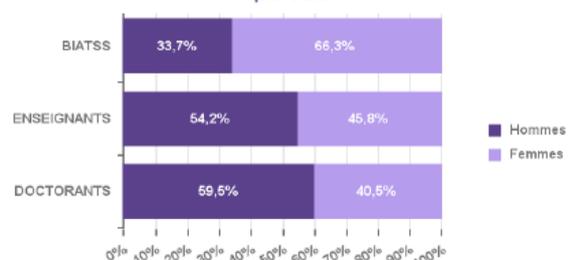
Répartition des effectifs en ETP, en effectif physique et en pourcentage par population au 31 décembre 2019 :

	Hommes		Femmes		Total 2019		Total 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	% Type pop	Effectif	%						
BIATSS	932	34,0%	1 834	55,8%	2 766	45,9%	2 675	45,2%	+ 91	+ 3,4%
ENSEIGNANTS	1 374	50,1%	1 157	35,2%	2 531	42,0%	2 525	42,8%	+ 6	+ 0,2%
DOCTORANTS	434	15,8%	295	9,0%	729	12,1%	707	12,0%	+ 22	+ 3,1%
TOTAL	2 740		3 286		6 026		5 907		+ 119	+ 2,0%

Répartition de l'effectif UGA par sexe



Répartition de l'effectif UGA par type de population et par sexe



Depuis 2016, la part des femmes est en hausse parmi les populations enseignantes et doctorantes qui sont plutôt masculines.

Les femmes représentent 54,5% de l'effectif social de l'UGA, les hommes représentent 45,5% de ce même effectif.

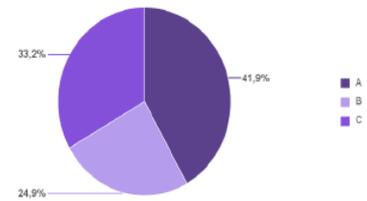
Cette tendance est inversée au sein de la population BIATSS composée majoritairement de femmes : la proportion d'hommes progresse un peu (part d'effectif masculin plus importante qu'auparavant) mais la population BIATSS demeure majoritairement féminine.

Effectifs en activité par type de population, par catégorie et par sexe au 31 décembre 2019 :

L'accroissement de l'effectif BIATSS en 2019 se répercute en grande partie sur les personnels de catégorie A et dans une moindre mesure au niveau des agents de catégorie B. En revanche, l'effectif de catégorie C est en recul de -1,6%. Par conséquent, la proportion de BIATSS de catégorie C est passée pour la première fois depuis 2016 en-deçà du tiers de la population totale des BIATSS.

		Hommes		Femmes		Total 2019	Total 2018	Évolution 2018-19	
		Effectif	% H/F	Effectif	% H/F	Effectif		Effectif	%
BIATSS	A	497	42,9%	660	57,1%	1 157	1 086	+ 71	+ 6,5%
	B	197	28,6%	493	71,4%	690	655	+ 35	+ 5,3%
	C	238	25,9%	681	74,1%	919	934	- 15	- 1,6%
TOTAL		932	33,7%	1 834	66,3%	2 766	2 675	+ 91	+ 3,4%

Répartition de l'effectif BIATSS en activité par catégorie

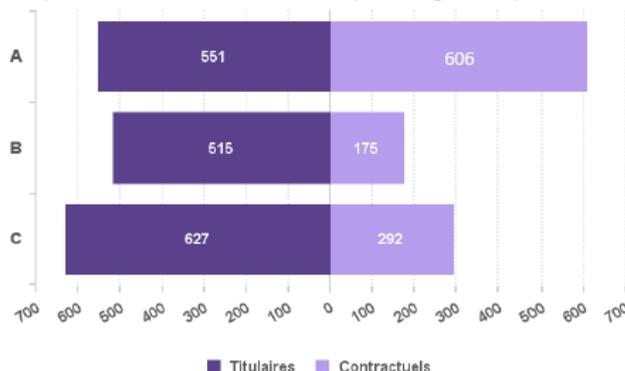


Avec le recrutement de nombreux contractuels à compétences élevées sur projets de recherche, la part des contractuels de catégorie A s'est considérablement accrue (+6,5%). L'effectif de contractuels est de ce fait devenu plus important que celui des titulaires dans cette catégorie. Par ailleurs, il y a eu un grand nombre de départs à la retraite d'agents titulaires de catégorie C en 2019 (26 personnes contre 12 en 2018) expliquant notamment le recul de cette catégorie au sein de la population BIATSS.

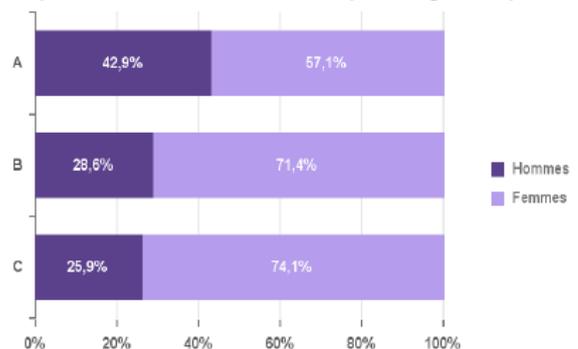
Ainsi, on dénombre environ trois titulaires pour un contractuel BIATSS de catégorie B et deux titulaires pour un contractuel en catégorie C.

Les femmes sont largement majoritaires chez le personnel administratif. La part des femmes est prépondérante en catégories B et C chez les BIATSS. En revanche, les hommes sont plus présents dans la catégorie A que dans les catégories B et C.

Répartition de l'effectif en activité par catégorie et par statut



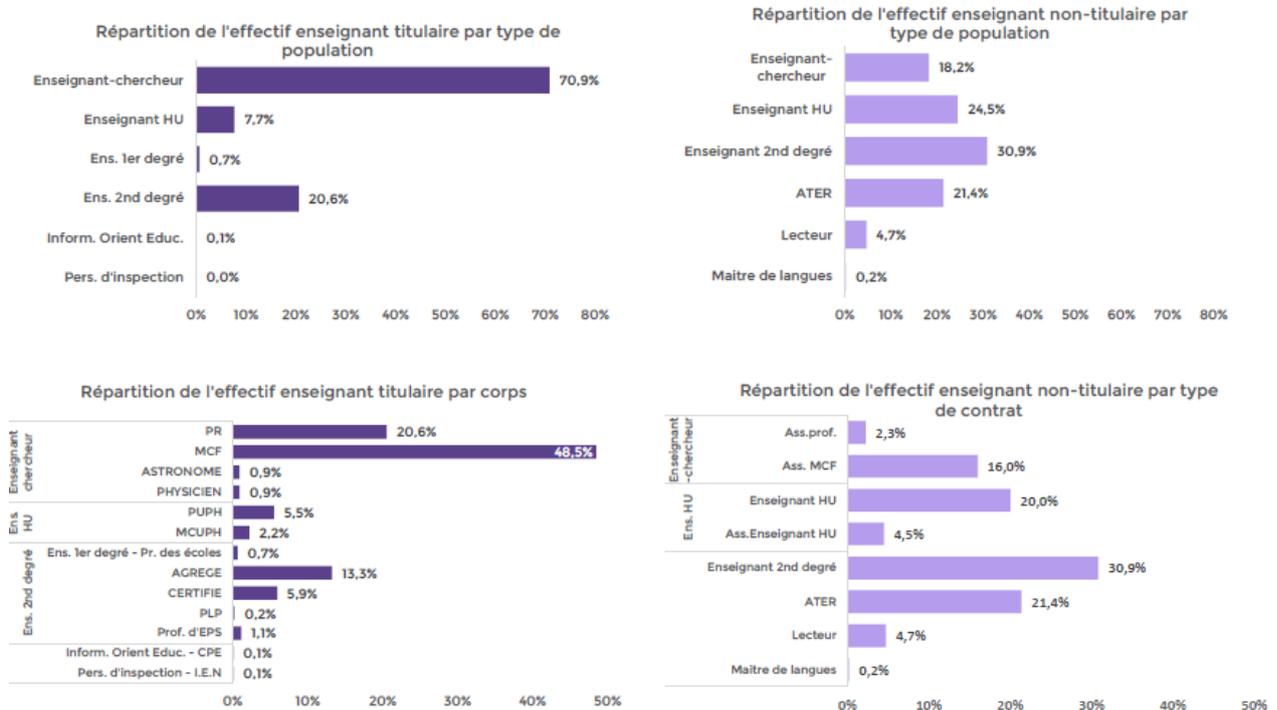
Répartition de l'effectif en activité par catégorie et par sexe



a) **Personnel enseignants ou enseignants-chercheurs**

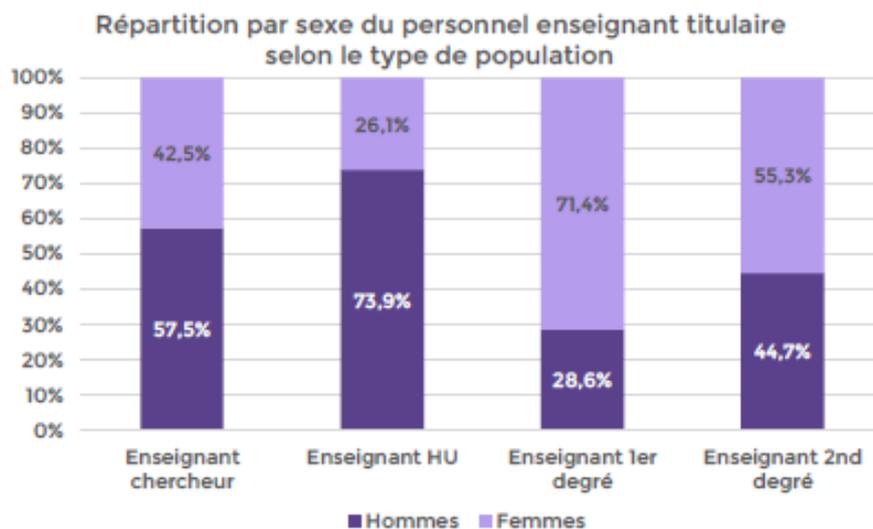
Quelques données générales sur l'effectif enseignant (hors doctorant.es) :

Effectif enseignant : données générales (hors doctorants)



Plus de 7 enseignants sur 10 sont des enseignants-chercheurs à l'UGA. La part des enseignants PRAG et CERTIFIES exerçant à l'UGA a nettement augmenté en 2019, notamment chez les contractuels.

Effectif des enseignant.es titulaires par type de population et par corps :

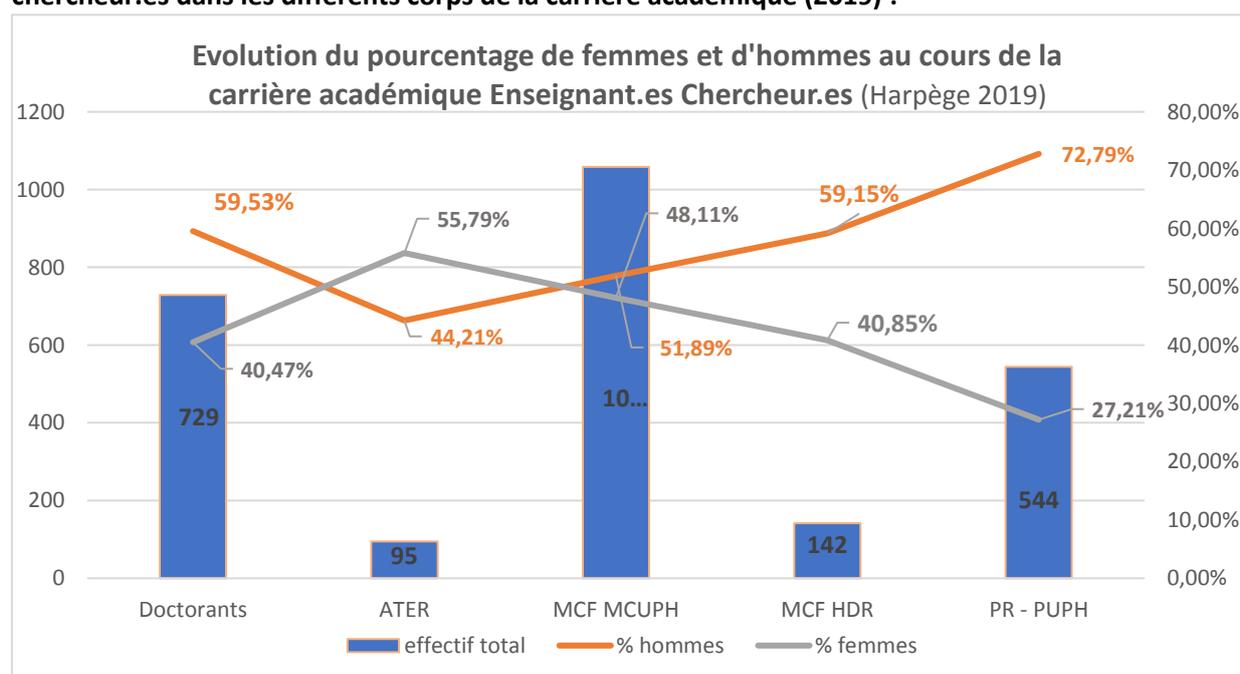


Au sein d'une population enseignante titulaire majoritairement masculine, la proportion de femmes (42,2%) a augmenté depuis 4 ans (42% en 2016). En 2019, cette tendance est observable pour toutes les catégories d'enseignant.es hormis les enseignant.es-chercheur.es pour lesquels la part des femmes a diminué de 0,5 points.

L'effectif des enseignant.es Hospitalo-Universitaires est celui dont la proportion d'hommes est la plus grande (près de trois quarts des agent.es). Les femmes n'y représentent que 26,1%.

		Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19		
		Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP		Effectif	Évolution 2018-19	
												Effectif	%
Titulaires	Enseignant chercheur	PR	299	297,9	69,7%	130	128,5	30,3%	429	426,4	427	+ 2	+ 0,5%
		MCF	527	524,9	52,1%	485	474,7	47,9%	1 012	999,6	1 021	- 9	- 0,9%
		ASTRONOME	11	10,8	57,9%	8	8	42,1%	19	18,8	18	+ 1	+ 5,6%
		PHYSICIEN	13	12,7	68,4%	6	6	31,6%	19	18,7	19		
	TOTAL Enseignant chercheur		850	846,3	57,5%	629	617,2	42,5%	1 479	1463,5	1 485	- 6	- 0,4%
	Enseignant HU	PUPH	97	97	84,3%	18	18	15,7%	115	115	121	- 6	- 5,0%
		MCUPH	22	22	47,8%	24	24	52,2%	46	46	43	+ 3	+ 7,0%
	TOTAL Enseignant HU		119	119	73,9%	42	42	26,1%	161	161	164	- 2	- 1,2%
	Ens. 1er degré	Pr. des écoles	4	3,5	28,6%	10	7	71,4%	14	10,5	16	- 2	- 12,5%
		AGRÉGÉ	137	133,9	49,5%	140	129,3	50,5%	277	263,2	273	+ 4	+ 1,5%
	Ens. 2nd degré	CERTIFIÉ	36	34,4	29,0%	88	80	71,0%	124	114,4	113	+ 11	+ 9,7%
		PLP	1	0,5	20,0%	4	4	80,0%	5	4,5	4	+ 1	+ 25,0%
		Prof. d'EPS	18	17,8	75,0%	6	6	25,0%	24	23,8	27	- 3	- 11,1%
	TOTAL Enseignant 1er/2nd degré		196	190,1	44,1%	248	226,3	55,9%	444	416,4	433	+ 11	+ 2,5%
	Inform. Orient Educ.	CPE				2	1	100,0%	2	1	2		
	Pers. d'inspection	I.E.N				1	1	100,0%	1	1	1		
	TOTAL Enseignants Titulaires		1 165	1155,4	55,8%	922	887,5	44,2%	2 087	2 042,9	2 085	+ 2	+ 0,1%

Évolution de la répartition des femmes et des hommes enseignant.es et enseignant.es - chercheur.es dans les différents corps de la carrière académique (2019) :



En effet, nous pouvons observer sur ce graphe, une baisse de la représentativité des femmes dans les corps, grades d'emploi les plus élevés au cours de la carrière académique.

Pour les doctorant.es, ATER et MCF, on est dans **le domaine de mixité**¹ entre les femmes et les hommes malgré une certaine variabilité, tandis qu'au sein du corps des Professeurs d'Université, on observe une sur-représentativité masculine.

Dans la population doctorante, les hommes sont majoritaires, ils représentent 59,53% contre 40,47% de femmes puis la tendance s'inverse **chez les ATER où les femmes sont majoritaires**. Elles représentent 55,79% de la population contre 44,21% d'hommes.

L'inversion de la courbe de tendance ou bien le point de rupture se trouve dans le passage de MCF à PR où la représentativité s'inverse puis diverge en faveur des hommes. L'information de la HDR chez les hommes et les femmes suit la courbe de tendance, favorable aux hommes.

Si l'on définit la formule du plafond de verre comme étant la différence entre le % de femmes dans le corps n moins le pourcentage de femmes dans le corps n-1, on obtient l'épaisseur du plafond de verre qui représente la difficulté de femmes à accéder à des postes de corps ou grade supérieur.

Ici, le plafond de verre pour l'accès au corps des PR serait de : $\% \text{corps } n - \% \text{corps } n-1 = 27,21 - 48,11 = -20,9$

L'épaisseur du plafond de verre est de 20,9 %.

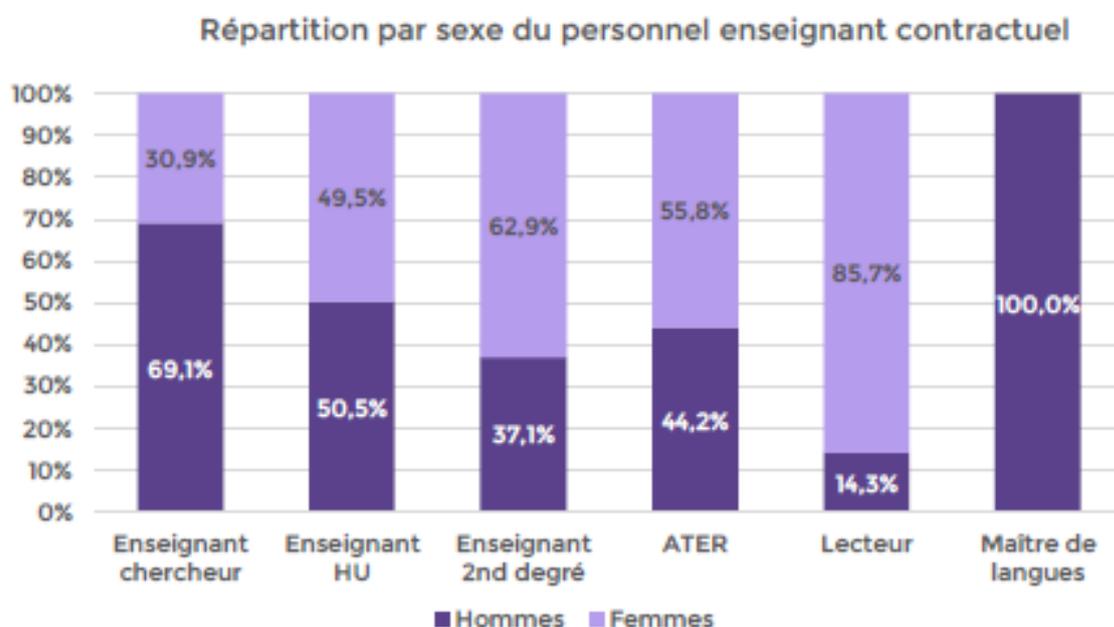
Dans le corps des MCF, la parité semble quasi parfaite avec 48,11% de femmes et 51,89% d'hommes puis **au sein du corps des PR, les hommes sont ultra majoritaires avec 72,79% d'hommes PR contre seulement 27,21% de femmes.**

L'idée du mentorat, évoquée dans le tableau adossé des Actions Egalité Professionnelle UGA, pourrait enrayer cette rupture dans l'évolution des carrières académiques qui ne permet qu'à peu de femmes MCF d'accéder au grade de PR. Ce mentorat UGA (mentor.es-mentoré.es) permettrait à ce plafond de verre entre MCF et PR (% au niveau n - % au niveau n-1) de diminuer en épaisseur.

Il serait une des solutions proposées pour lever les verrous de carrières.

¹ Domaine de mixité : pourcentage d'hommes et de femmes compris entre 40% et 60%, quel que soit le sens (f/h ou h/f)

Effectif des enseignant.es contractuels par type de population et type de contrat :



Globalement, les femmes contractuelles sont sur-représentées en enseignement second degré (62,9%) et en Lectrices (85,7%). Le domaine de mixité est bien respecté chez les Enseignant.es HU (49,5% de femmes) et en ATER (55,8%).

En revanche, les femmes sont très absentes chez les Enseignant.es-Chercheur.es (30,9%).

Ces tendances chez les personnels contractuels suivent celles des enseignant.es titulaires sauf au sein des enseignant.es HU où les hommes sont sur-représentés (73,9%).

Détail de la répartition des personnels contractuels :

Contractuels	Catégorie	Sub-catégorie	Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
			Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	%	
	Enseignant chercheur	Ass.prof.	8	4	80,0%	2	1	20,0%	10	5	12	- 2	- 16,7%
		Ass. MCF	48	24,5	67,6%	23	13,3	32,4%	71	37,8	76	- 4	- 5,3%
	TOTAL Enseignant chercheur		56	28,5	69,1%	25	14,3	30,9%	81	42,8	87	- 6	- 6,9%
	Enseignant HU	Enseignant HU	40	40	44,9%	49	49	55,1%	89	89	90	- 1	- 1,1%
		Ass.Enseignant HU	15	9,5	75,0%	5	3,5	25,0%	20	13	23	- 3	- 13,0%
	TOTAL Enseignant HU		55	49,5	50,5%	54	52,5	49,5%	109	102	113	- 4	- 3,5%
	Ens. 2nd degré		52	39,3	37,1%	85	71,5	62,9%	137	110,8	112	+ 25	+ 22,3%
	ATER		42	38	44,2%	53	51,5	55,8%	95	89,5	105	- 10	- 9,5%
	Lecteur		3	3	14,3%	18	18	85,7%	21	21	21		
	Maître de langues		1	1	100,0%				1	1	2	- 1	- 50,0%
	TOTAL Enseignants Contractuels		209	159,3	47,1%	235	207,8	52,9%	444	367,1	440	+ 4	+ 0,9%

Synthèse hommes/femmes par groupe disciplinaire :

Enseignants-Chercheurs	2019				2018				Évolution 2018-19	
	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PR	% Femmes	Effectif	%
Droit, Economie, Gestion	214	14,5%	28,0%	51,9%	214	14,4%	28,0%	52,3%		
Lettres et Sciences Humaines	375	25,4%	28,8%	59,7%	371	25,0%	27,8%	60,1%	+ 4	+ 1,1%
Pharmacie mono-appartenant	41	2,8%	29,3%	46,3%	43	2,9%	27,9%	48,8%	- 2	- 4,7%
Pluridisciplinaire	84	5,7%	21,4%	54,8%	83	5,6%	21,7%	56,6%	+ 1	+ 1,2%
Sciences	765	51,7%	32,8%	29,9%	774	52,1%	32,7%	30,4%	- 9	- 1,2%
TOTAL Enseignants-chercheurs	1 479		30,4%	42,5%	1 485		30,0%	43,0%	- 6	- 0,4%

En droit, Economie, Gestion, Lettre et Sciences humaines et pluridisciplinaire, les femmes sont bien représentées (51,9% en droit, 59,7% en Lettres et Sciences humaines, 54,8% pluridisciplinaire) même si cela dépend des disciplines (voir étude qui suit) alors qu'au sein des Sciences, les femmes sont sous-représentées (29,9%).

Enseignants Hospitalo-Universitaires	2019				2018				Évolution 2018-19	
	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	% ensemble	% PUPH	% Femmes	Effectif	%
Médecine	150	93,2%	72,0%	26,0%	153	93,3%	75,2%	24,8%	- 3	- 2,0%
Pharmacie	11	6,8%	63,6%	27,3%	11	6,7%	63,6%	27,3%		
TOTAL Enseignants HU	161		72,7%	26,1%	164		74,4%	25,0%	- 3	- 1,8%

En médecine-pharmacie, on retrouve la même tendance qu'en Sciences avec **une représentativité des femmes très faible dans les effectifs, de l'ordre de 26,1%**.

ANALYSE PAR SECTION CNU : REPARTITION DETAILLEE DES EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION CNU ET GROUPE DISCIPLINAIRE

Au niveau national, la représentativité du corps des professeures et professeurs des universités démontre une large proportion des enseignant.es dans les domaines des sciences dures.

Les femmes sont principalement présentes en Langues et littératures, Sciences humaines et sociales.

Outre le domaine Langues et littératures, elles demeurent minoritaires en nombre.

Reprenons l'analyse UGA :

■ Droit, Economie, Gestion

		Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19		
		PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%	
Droit, Economie, Gestion	01	Drt. priv. sc. crim.	6	10	4	20	40	2,7%	18,7%	25,0%	60,0%	42	- 2	- 4,8%
	02	Drt. publ.	11	7	3	10	31	2,1%	14,5%	45,2%	41,9%	30	+ 1	+ 3,3%
	03	Hist. drt. & inst.	2	3		3	8	0,5%	3,7%	25,0%	37,5%	8		
	04	Sc. politique				2	2	0,1%	0,9%		100,0%	3	- 1	- 33,3%
	05	Sc. économiques	8	22	2	18	50	3,4%	23,4%	20,0%	40,0%	50		
	06	Sc. de gestion	13	21	11	38	83	5,6%	38,8%	28,9%	59,0%	81	+ 2	+ 2,5%
TOTAL Droit, Economie, Gestion		40	63	20	91	214	14,4%		28,0%	52,3%	214			
TOTAL Enseignants-chercheurs		310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%	

Les enseignant.es-chercheur.es en Droit, Economie, Gestion représentent 14,4% des enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses de l'Université Grenoble Alpes.

Nous pouvons constater que globalement nous sommes bien dans le domaine de mixité puisqu'il y a 52,3% de femmes en Droit, Economie, Gestion (PR et MCF confondus) et ce même dans les sous-disciplines. Il y a cependant 2 exceptions : en Science Politique où il n'y a que 2 MCF qui sont des femmes et en Histoire du Droit et des Institutions où il n'y a que 37,5% de femmes.

Si nous regardons maintenant les grades par sous-disciplines, nous constatons qu'il existe encore des inégalités. Les sous-disciplines les plus marquées (hormis Science Politique et Histoire du Droit et des Institutions) sont le Droit Public et les Sciences Economiques. En Droit Public, **sur 14 PR, seulement 3 sont des femmes ce qui signifie que seulement 21,4% des PR de cette discipline sont des femmes et en Sciences Economiques, sur 18 PR seulement 2 sont des femmes soit 20%.**

■ Lettres et Sciences Humaines

			Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19			
			PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%		
Lettres et Sciences Humaines	07	Sc. du langage	5	5	7	20	37	2,5%	9,9%	32,4%	73,0%	37				
	08	Lang. & litt. anc.		3	3	2	8	0,5%	2,1%	37,5%	62,5%	9	- 1	- 11,1%		
	09	Lang. & litt. franc.	4	7	4	13	28	1,9%	7,5%	28,6%	60,7%	27	+ 1	+ 3,7%		
	10	Litt. comparées	1		2	3	6	0,4%	1,6%	50,0%	83,3%	6				
	11	Lang. & litt. ang.	4	15	8	21	48	3,2%	12,8%	25,0%	60,4%	46	+ 2	+ 4,3%		
	12	Lang. & litt. germ.	011	Allemand	2	3	1	6	12	0,8%	3,2%	25,0%	58,3%	12		
	13	Lang. & litt. slaves	001	Russe		1	1	3	5	0,3%	1,3%	20,0%	80,0%	5		
	14	Lang. & litt. roman.	001	Espagnol	1	5	4	13	23	1,6%	6,1%	21,7%	73,9%	22	+ 1	+ 4,5%
	14	Lang. & litt. roman.	002	Portugais				1	1	0,1%	0,3%		100,0%	1		
	14	Lang. & litt. roman.	003	Italien	2	3	1	8	14	0,9%	3,7%	21,4%	64,3%	17	- 3	- 17,6%
	15	Lang. & Litt. autres	021	Arabe		1	1	1	3	0,2%	0,8%	33,3%	66,7%	3		
	15	Lang. & Litt. autres	081	Japonais				2	2	0,1%	0,5%		100,0%	2		
	15	Lang. & Litt. autres	124	Chinois		1		1	2	0,1%	0,5%		50,0%	3	- 1	- 33,3%
	16	Psychologie			7	11	6	21	45	3,0%	12,0%	28,9%	60,0%	45		
	17	Philosophie			4	6	1	1	12	0,8%	3,2%	41,7%	16,7%	12		
	18	Arts			1	5	2	6	14	0,9%	3,7%	21,4%	57,1%	14		
	19	Socio., démographie			4	6	3	4	17	1,1%	4,5%	41,2%	41,2%	17		
	20	Anth., eth., préhis.				1		2	3	0,2%	0,8%		66,7%	2	+ 1	+ 50,0%
	21	His. & civ. : ancien			3	4	3	6	16	1,1%	4,3%	37,5%	56,3%	14	+ 2	+ 14,3%
	22	His. & civ. : cont.			6	6	3	12	27	1,8%	7,2%	33,3%	55,6%	28	- 1	- 3,6%
	23	Géo. phys. & autres			3	8	4	14	29	2,0%	7,7%	24,1%	62,1%	28	+ 1	+ 3,6%
	24	Amén. espace, urbain			6	7	1	9	23	1,6%	6,1%	30,4%	43,5%	21	+ 2	+ 9,5%
	TOTAL Lettres et Sciences Humaines			53	98	55	169	375	25,4%		28,8%	59,7%	371	+ 4	+ 1,1%	
	TOTAL Enseignant chercheur			310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%	

Les enseignant.es-chercheur.es de ce groupe disciplinaire (Lettres et Sciences Humaines) représentent 25,4% des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Grenoble Alpes.

Nous pouvons constater que dans la majorité des sous-disciplines, le domaine de mixité n'est pas respecté (MCF et PR confondus). Sur 22 sous-disciplines 14 ne se trouvent pas dans le domaine de mixité en présentant une majorité de femmes, sauf en Philosophie où on retrouve une grande majorité d'hommes (seulement 16,7% de femmes).

Si on regarde le nombre de PR (sous-disciplines confondues), nous constatons qu'il y a plus de femmes PR que d'hommes : 55 femmes PR contre 53 hommes PR. Nous restons cependant **dans le domaine de mixité** puisque **cela représente 50,9% de femmes et 49,1% d'hommes**.

On constate cependant quand dans plusieurs sous-disciplines, le domaine de mixité concernant les PR n'est pas respecté : en Langue et Littérature Anglaise avec 66,6% de femmes, en Langue et Littérature Romaine Espagnol avec 80% de femmes, en Philosophie avec 20% de femmes, en Histoire et Civilisation Contemporaine avec 33,3% de femmes et en Aménagement de l'Espace et urbanisme avec 14,2% de femmes.

Notons qu'en Langue et Littérature Slave Russe et en Langue et Littérature Autre Arabe il y a 100% de femmes PR mais dans ces disciplines il n'y a qu'une seule personne PR. Même logique pour Langue et Littérature Autre Chinois avec 100% de PR hommes mais seulement une personne PR dans cette discipline.

Effectifs

		Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19		
		PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	Effectif	%
Sciences	25	Mathématiques	22	21		9	52	3,5%	6,8%	42,3%	17,3%	52		
	26	Maths. appliqués	13	20	5	15	53	3,6%	6,9%	34,0%	37,7%	54	- 1	- 1,9%
	27	Informatique	23	74	16	21	134	9,1%	17,5%	29,1%	27,6%	136	- 2	- 1,5%
	28	Mil. denses & matér.	15	31	6	18	70	4,7%	9,2%	30,0%	34,3%	72	- 2	- 2,8%
	29	Const. élémentaires	10	7		1	18	1,2%	2,4%	55,6%	5,6%	18		
	30	Mil. dilués & optiq.	5	5	1	1	12	0,8%	1,6%	50,0%	16,7%	12		
	31	Chim. théo., phys.	4	11	3	11	29	2,0%	3,8%	24,1%	48,3%	29		
	32	Chim. org. min. ind.	10	15	1	11	37	2,5%	4,8%	29,7%	32,4%	37		
	33	Chim. des matériaux	3	5	2	6	16	1,1%	2,1%	31,3%	50,0%	17	- 1	- 5,9%
	34	Astron. astrophys.	11	6	5	7	29	2,0%	3,8%	55,2%	41,4%	29		
	35	Struc. évol. Terre	10	9	4	8	31	2,1%	4,1%	45,2%	38,7%	29	+ 2	+ 6,9%
	36	Terre solide	2	5		3	10	0,7%	1,3%	20,0%	30,0%	11	- 1	- 9,1%
	37	Météo océanographie	5	14	1	2	22	1,5%	2,9%	27,3%	13,6%	22		
	60	Mécan., génie mécan.	20	34	1	9	64	4,3%	8,4%	32,8%	15,6%	63	+ 1	+ 1,6%
	61	Génie informatique	4	16	3	9	32	2,2%	4,2%	21,9%	37,5%	33	- 1	- 3,0%
	62	Energ., génie procé.	6	10	2	3	21	1,4%	2,7%	38,1%	23,8%	22	- 1	- 4,5%
	63	Electronique	18	24		7	49	3,3%	6,4%	36,7%	14,3%	49		
	64	Biochimie, biologie	5	14	1	9	29	2,0%	3,8%	20,7%	34,5%	29		
	65	Biologie cellulaire	4	9	1	10	24	1,6%	3,1%	20,8%	45,8%	25	- 1	- 4,0%
66	Physiologie	3	4	1	7	15	1,0%	2,0%	26,7%	53,3%	16	- 1	- 6,3%	
67	Biolog. pop. & écol.	2	2	1	1	6	0,4%	0,8%	50,0%	33,3%	5	+ 1	+ 20,0%	
69	Neurosciences	2	3		7	12	0,8%	1,6%	16,7%	58,3%	14	- 2	- 14,3%	
TOTAL Sciences		197	339	54	175	765	51,7%		32,8%	29,9%	774	- 9	- 1,2%	
TOTAL Enseignants-chercheurs		310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%	

Les enseignant.es-chercheur.es de ce groupe disciplinaire (Sciences) représentent 51,7% des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Grenoble Alpes.

Nous pouvons constater que dans la majorité des sous-disciplines, le domaine de mixité n'est pas respecté. Sur 22 sous-disciplines 16 ne se trouvent pas dans le domaine de mixité en présentant une majorité d'hommes.

A noter, une parité quasi exacte est respectée en section CNU 33, Chimie des matériaux avec 50% de femmes et 50% d'hommes dans cette discipline, ainsi que 2 PR femmes et 3 PR hommes, c'est-à-dire une notion de mixité respectée (40/60).

A contrario, la section CNU 29, Constituants élémentaires est profondément masculine avec seulement 5,6% de femmes, 10 hommes PR et aucune femme. Une seule femme est présente dans cette section.

Les sections très masculinisées en termes de PR sont les suivantes : section 25 mathématiques, section 26 Mathématiques appliquées, section 27 Informatique, section 28, section 29, section 30, section 32, section 34,35,36,37,60, 62,63,64,65,69.

Sans surprise, ce groupe disciplinaire Sciences est très peu féminisé, les femmes y représentent seulement 29,9% des enseignant.es de ce groupe. Au total, les femmes représentent 21,5% des PR et 34% des MCF en Sciences.

■ **Pharmacie**

		Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19		
		PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%	
Pharmacie	85	Sc. phys-ch., autres	5	3		8	16	1,1%	39,0%	31,3%	50,0%	16		
	86	Sc. du médicament	2	3	1	5	11	0,7%	26,8%	27,3%	54,5%	13	- 2	- 15,4%
	87	Sc.Biologiques phar.	4	5		5	14	0,9%	34,1%	28,6%	35,7%	14		
TOTAL Pharmacie		11	11	1	18	41	2,8%		29,3%	46,3%	43	- 2	- 4,7%	
TOTAL Enseignants-chercheurs		310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%	

■ **Pluridisciplinaire**

		Hommes		Femmes		Total 2019					Total 2018	Évolution 2018-19		
		PR	MCF	PR	MCF	Effectif	% ensemble	% Groupe disciplinaire	% PR	% Femmes		Effectif	%	
Pluridisciplinaire	70	Sc. de l'éducation	3	6	1	11	21	1,4%	25,0%	19,0%	57,1%	21		
	71	Sc. info.	2	10	5	15	32	2,2%	38,1%	21,9%	62,5%	31	+ 1	+ 3,2%
	72	Epis, his. sc. tec.		1			1	0,1%	1,2%			1		
	74	Sc. & tec. act. phy.	4	12	3	11	30	2,0%	35,7%	23,3%	46,7%	30		
TOTAL Pluridisciplinaire		9	29	9	37	84	5,7%		21,4%	54,8%	83	+ 1	+ 1,4%	
TOTAL Enseignants-chercheurs		310	540	139	490	1 479			30,4%	42,5%	1 485	- 6	- 0,4%	

Les enseignant.es-chercheur.es du groupe disciplinaire (Pharmacie, Pluridisciplinaire) représentent 2,8% et 5,7% des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Grenoble Alpes.

En Pharmacie, le domaine de parité est respecté à l'exception de la section CNU 87, avec seulement 35,7% de femmes.

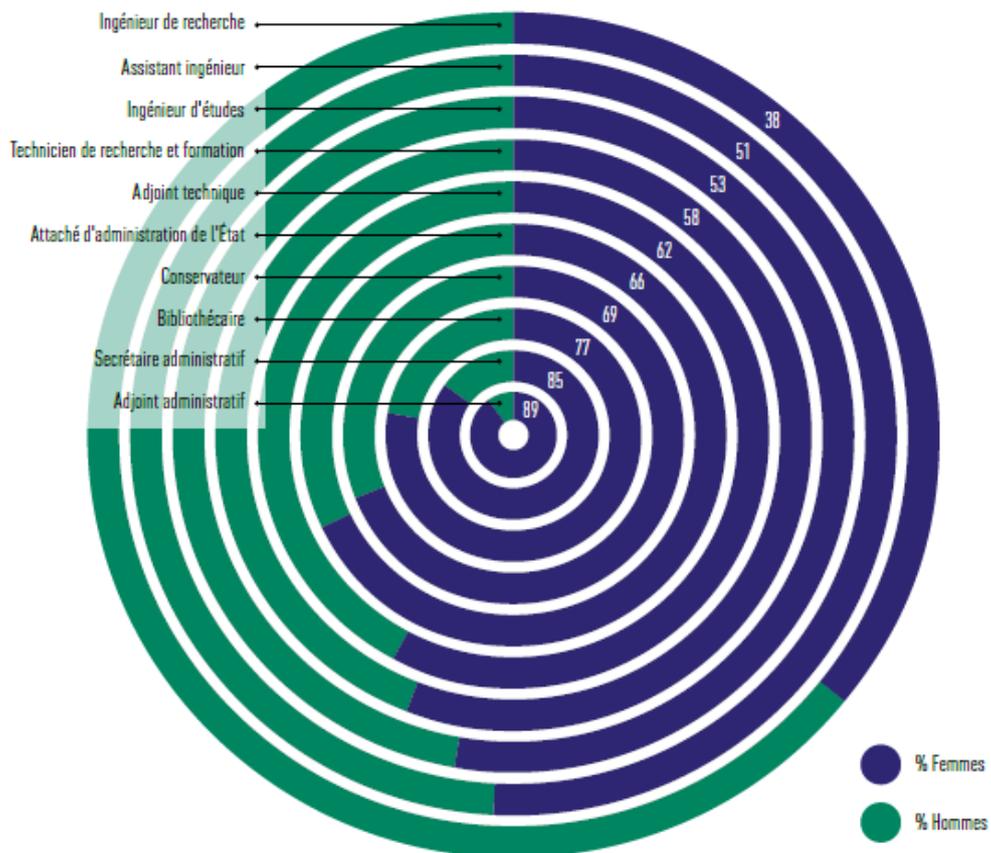
En pluri-disciplinaire, le domaine de parité est respecté mais avec une tendance à une sur-représentativité des femmes dans la section CNU 71, avec 62,5% de femmes.

b) Personnel BIATSS

Chiffres-Clés MESRI 2020

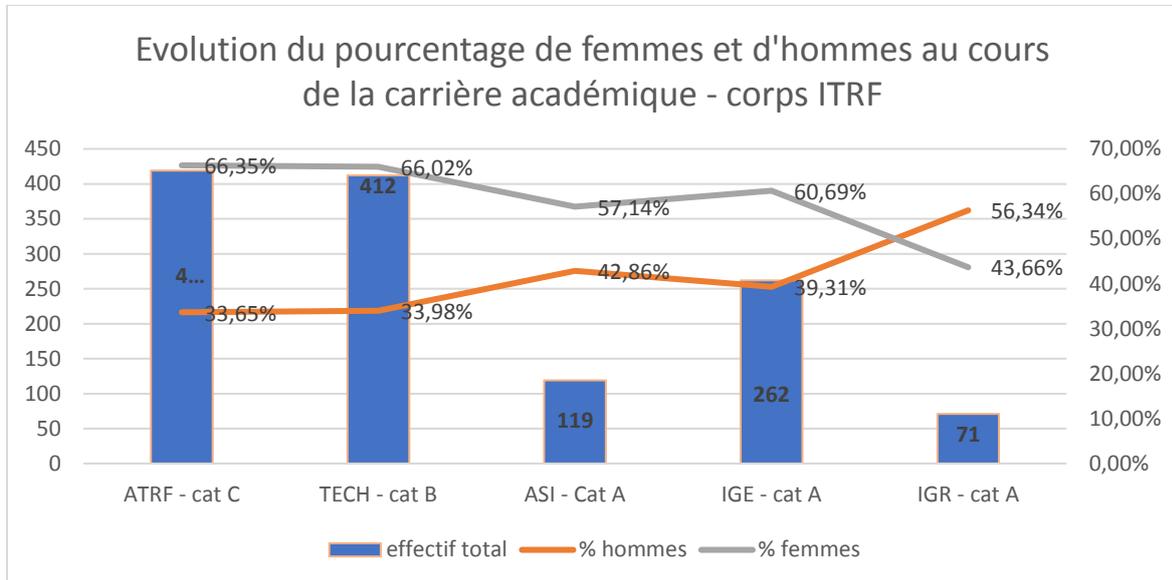
Principaux corps des personnels non-enseignants en 2018

Surreprésentation des femmes dans la plupart des catégories professionnelles.



Évolution de la répartition des femmes et des hommes dans les différents corps de la carrière académique pour les personnels BIATSS (2019)

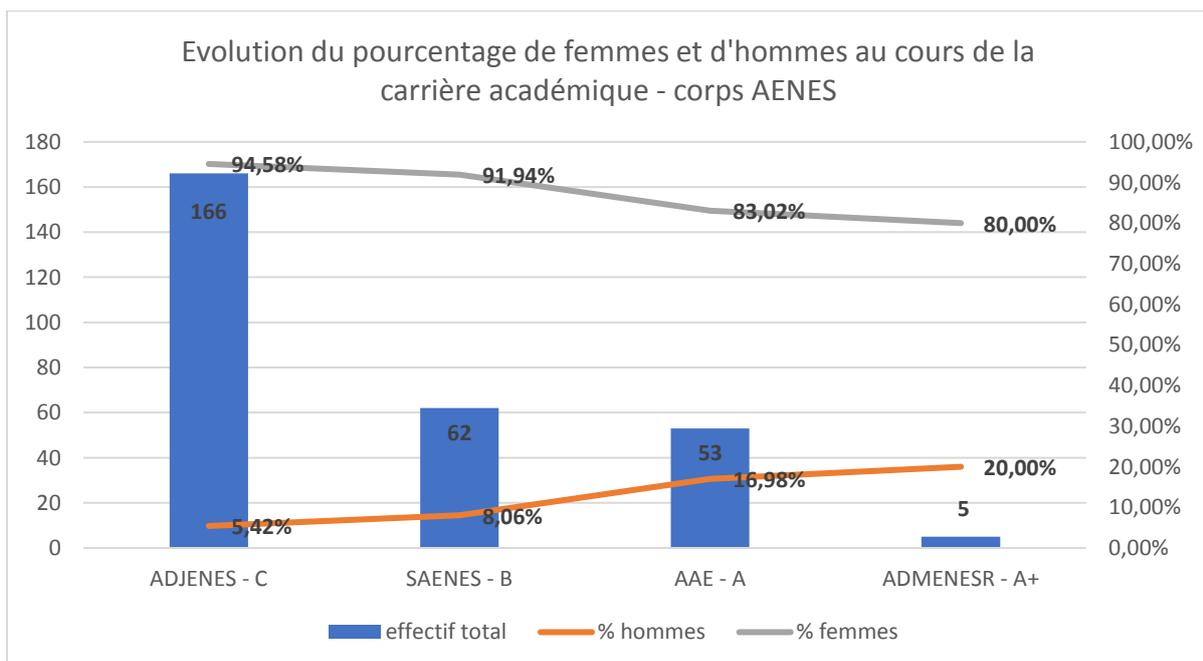
Personnel ITRF :



Le corps des ITRF est plutôt féminisé. On remarque un point de rupture se situant entre IGE et IGR avec une inversion de la représentativité des hommes et des femmes. Alors que les femmes représentent 60,69% des IGE, elles ne sont plus que 43,66% des IGR.

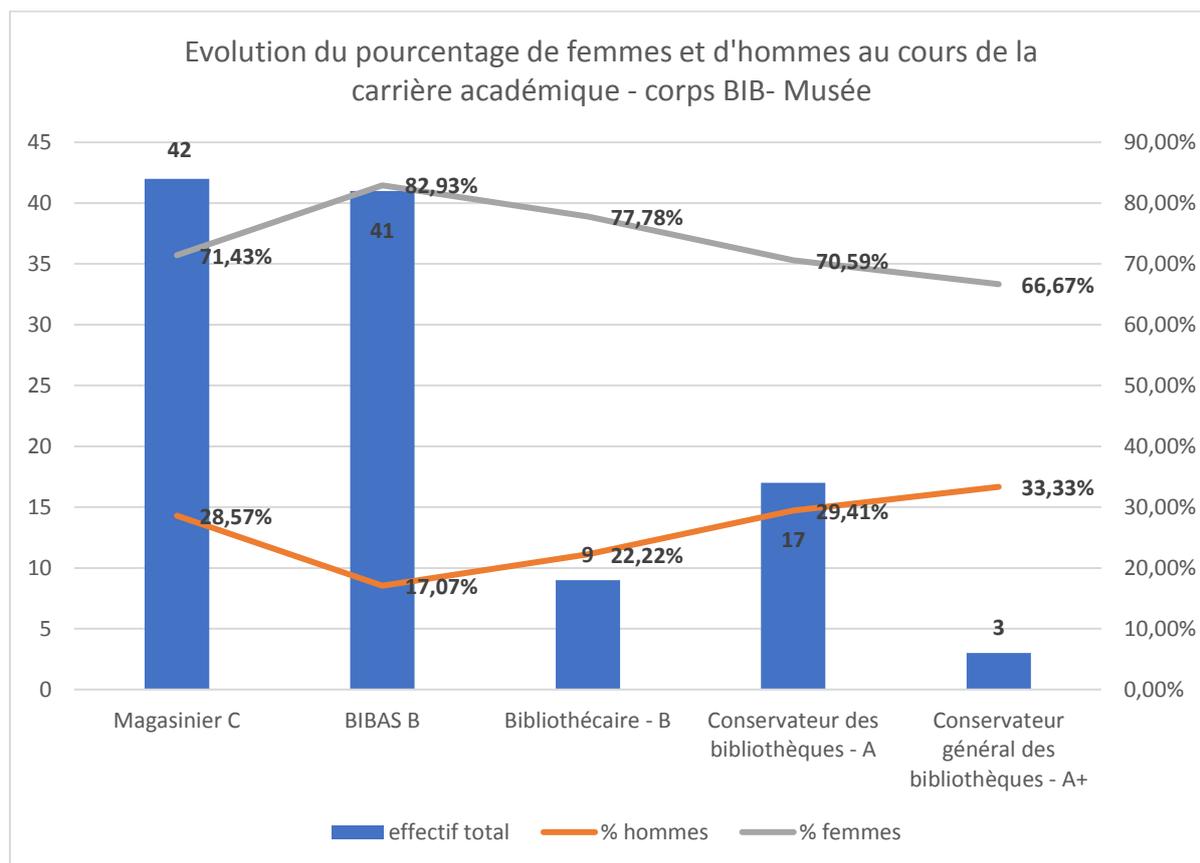
Ici, le plafond de verre serait de : $\% \text{corps n} - \% \text{corps n-1} = 43,66 - 60,69 = -17,3$. **L'épaisseur du plafond de verre est de 17,3.**

Personnel AENES :



Le corps des AENES est extrêmement féminisé à l'UGA mais représente une part très faible des BIATSS UGA. Une progression de la représentativité des hommes s'observe à mesure que la carrière progresse tandis qu'une régression de celle des femmes se fait jour depuis la catégorie C vers la catégorie A+.

Personnel BIB-Musée :



Le corps des BIB-Musée est extrêmement féminisé à l'UGA.

Au sein de la population représentée, les hommes sont plus nombreux dans le corps A et A+ (Conservateur des bibliothèques et conservateur général des bibliothèques).

Les femmes, quant à elles sont les plus nombreuses dans la catégorie B (BIBAS).

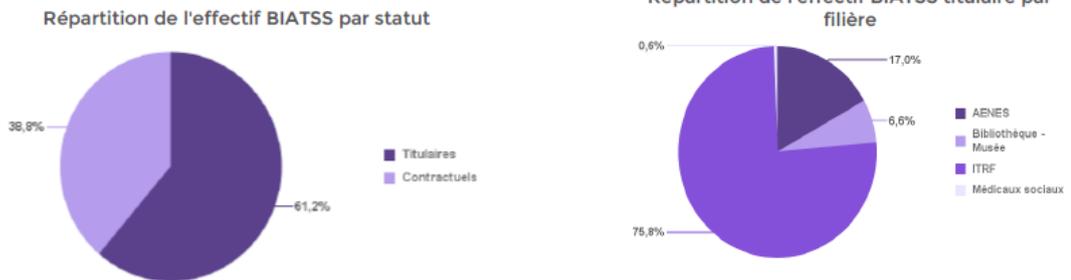
Conclusion relative aux 3 graphiques :

Chez les personnels BIATSS, les femmes sont majoritaires dans les corps et grades d'emploi les de la carrière académique.

Malgré une faible représentativité des hommes, ils sont toujours bien représentés dans les corps et grades d'emploi les plus élevés.

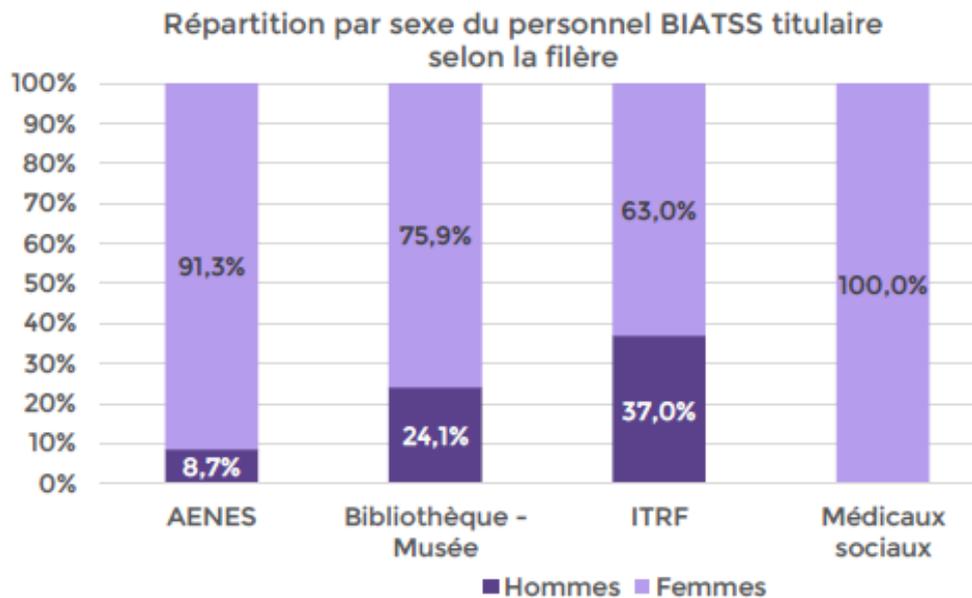
Quelques éléments de cadrage relatif à l'effectif social des BIATSS :

🏠 Effectif BIATSS titulaires par filière, par catégorie et par corps



Au sein d'une population de titulaires BIATSS composée majoritairement de femmes (plus de 2 tiers), la proportion d'effectif masculin s'est accrue en 2019 (31,1%) après 3 ans de diminution de 2016 à 2018. Plus de 90% des hommes BIATSS titulaires sont issus de la filière ITRF.

(A noter : la filière AENES est en baisse constante depuis 2016, les recrutements basculant en ITRF compte tenu des modes de recrutements plus adaptés aux EPSCP.)



Étude de la répartition BIATSS en fonction des familles d'emploi (2019) :

Le podium par sexe des agentes ou agents BIATSS titulaires en 2019 démontre une représentativité des femmes dans les familles : « Administration et Pilotage » (46% de femmes), « gestion comptable et financière » (14% de femmes), « Ressources Humaines » (9% de femmes), contre « Administration et pilotage » (19% d'hommes), « Logistique » (13% d'hommes), « Patrimoine immobilier » (12% d'hommes).



Répartition détaillée par famille d'emploi pour les personnels BIATSS titulaires (vue 2020) :

Familles les plus féminisées (supérieures à 70% de femmes) : **surlignées en gris**

Familles les moins féminisées (moins de 30% de femmes) : **surlignées en bleu**

Remarque : les familles situées entre 40 et 60% sont situées dans le domaine de mixité et n'ont pas vocation à être mise en évidence.

	F		M		TOTAL
Administration et pilotage	702	85%	12	15%	826
Affaires juridiques	7	88%	1	13%	8
Analyse chimique	16	73%	6	27%	22
Bibliothèque	65	77%	19	23%	84
Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre	52	81%	12	19%	64
Calcul scientifique	2	50%	2	50%	4
Édition et graphisme	10	53%	9	47%	19
Électronique, électrotechnique, contrôle-commande	2	18%	9	82%	11
Environnements géo-naturels et anthropisés	1	100%			1
Étude et réalisation Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie	1	5%	20	95%	21
Expérimentation et production animales	8	67%	4	33%	12
Expérimentation et production végétales			3	100%	3
Formation continue, orientation et insertion professionnelle	46	92%	4	8%	50
Gestion financière et comptable	211	86%	34	14%	245

Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales	38	86%	6	14%	44
Ingénierie des systèmes d'information	18	22%	63	78%	81
Ingénierie logicielle	4	21%	15	79%	19
Ingénierie technique et de production	6	12%	45	88%	51
Instrumentation et expérimentation	11	24%	35	76%	46
Logistique	42	33%	86	67%	128
Médiation scientifique, culture et communication	26	81%	6	19%	32
Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale	45	88%	6	12%	51
Patrimoine immobilier	8	10%	71	90%	79
Prévention	30	91%	3	9%	33
Productions audiovisuelles, productions pédagogiques et web	16	36%	28	64%	44
Production, traitement et analyse des données	8	62%	5	38%	13
Ressources humaines	126	95%	7	5%	133
Science des matériaux / caractérisation	4	50%	4	50%	8
Sciences de l'information géographique			1	100%	1
Statistiques	1	33%	2	67%	3
Synthèse chimique	3	43%	4	57%	7
	TOTAL		63		2143
		9	4		

Les familles les plus féminisées sont étiquetées en gris sur ce tableau, telles que : administration et pilotage, Affaires juridiques, Biologie et santé, Formation continue orientation et insertion professionnelle, Gestion financière et comptable, Information scientifique, technique, documentation et collections patrimoniales, Médiation scientifique, etc....

... **contre les familles les moins féminisées** : Etude et réalisations Domaines : mécanique, chaudronnerie, verrerie (5%), Patrimoine immobilier (10%), Ingénierie technique et de production (12%).

La répartition constatée retrace les problématiques sociétales de mixité de métiers et nous encourage à poursuivre les travaux de sensibilisation aux stéréotypes de genre au sein de métiers engagés sur le site de l'UGA*.

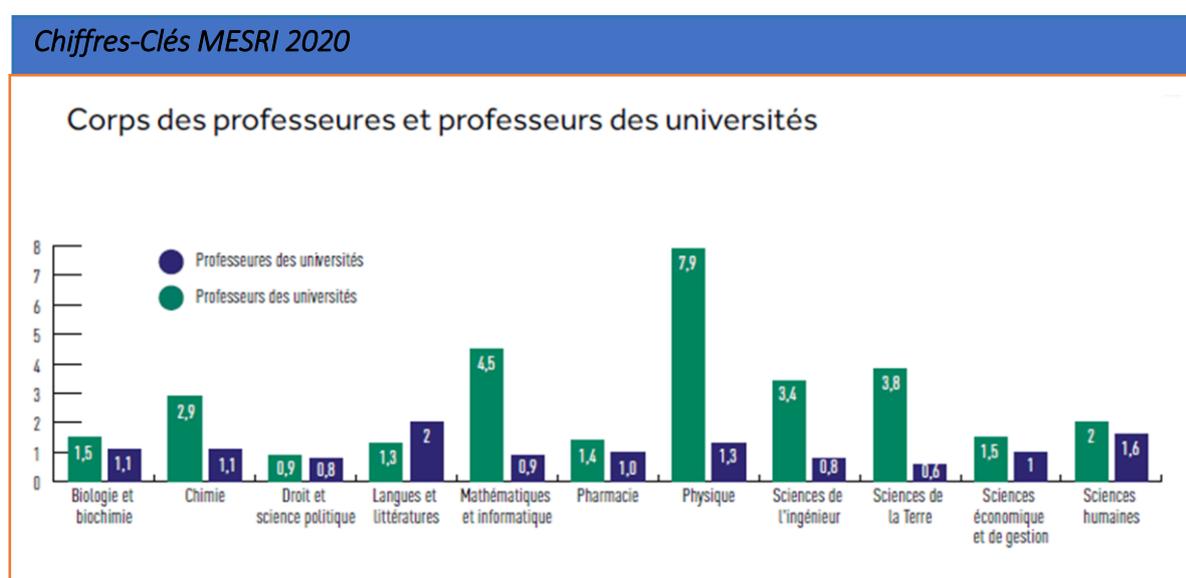
**En 2021 s'est tenu le 19 janvier un E-Caféégalité UGA sur le thème des stéréotypes de genre dans les métiers scientifiques, culture, autres métiers.*

2) Étude des campagnes de recrutement femmes/hommes : candidatures - nombre d'auditionné.es - nombre classé.es – retenu.es

a) Personnel enseignant et enseignant-chercheur

Chiffres-clés MESRI : nombre de candidats rapporté au nombre de postes proposés au recrutement 2018 des PR, répartis par groupes de disciplines et par sexe (ratio)

An niveau national, beaucoup moins de femmes que d'hommes se portent candidats lors du recrutement d'enseignants-chercheurs, ce qui constitue un frein à la féminisation.



Concours des enseignant.es-chercheur.es :

		Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019*	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Taux de réussite
			H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2019		
Enseignants chercheurs	PR	18	87	52	79	49	36	26	8	8	16	2	11,5%
	MCF	31	719	446	672	421	122	86	16	10	26	5	2,2%
Enseignants chercheurs HU	PU PH	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3		100,0%
	MCU PH	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4		100,0%
	MCU Méd. Générale										0		
TOTAL		56	811	500	756	472	163	114	29	20	49	7	-

Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre de lauréats 2018	Taux de réussite
20	20	13,6%
29	26	2,4%
4	4	100,0%
4	4	100,0%
57	54	-

*Concours et mutations croisées

Sur un total de 1311 enseignant.es-chercheur.es inscrits au recrutement, 93,6% ont été recevables et 21,1% auditionnés.

En 2018 et 2019, la majorité des inscrit.es sont des hommes (811 inscrits contre 500 inscrites). Ils représentent 61,8% des inscrits.

Sur 56 postes ouverts au recrutement en 2019, 51,8% ont été pourvus par des hommes, 35,7% par des femmes et 12,5% sont infructueux. **La part des femmes lauréates de concours est donc moindre que celle des hommes sur les différents corps d'emploi.**

En 2019, pour les PR, la parité est observée : sur 18 postes proposés, 8 femmes ont été lauréates et 8 hommes mais cela ne s'est pas maintenu en 2020 où seule 1 femme a été recrutée PR sur 12 postes.

Répartition des lauréats par sexe des Enseignants-chercheurs (dont HU)



Globalement, par sexe, 41% des femmes lauréates contre 59% d'hommes

🔗 Recrutement d'enseignants du 2nd degré

Les emplois du 2nd degré ouverts au recrutement dans l'enseignement supérieur sont pourvus par des enseignants du 2nd degré titulaires.

	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre d'agents recrutés 2018
		H	F	H	F	H	F	Total 2019			
Enseignants du 2nd degré	25	136	134	41	63	7	16	23	2	25	23

Pour le même nombre de postes ouverts et le même nombre de lauréats en 2018 et 2019, la répartition hommes-femmes des agents recrutés était plus équilibrée en 2018 qu'en 2019: 56,5% d'hommes

Pour les PRCE et PRAG, enseignant.es du 2nd degré, et pour le même nombre de lauréats en 2018 et 2019, la répartition hommes/femmes des agent.es recruté.es était plus équilibrée en 2018 qu'en 2019 : 56,5% d'hommes et 43,5% de femmes en 2018 contre 30,4% d'hommes et 69,6% des femmes en 2019.

Répartition du recrutement et de la promotion des personnels enseignant.es par grande section et par sexe

Pour les enseignant.es-chercheur.es :

🌀 Répartition par grande section et par sexe

Enseignants chercheurs	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre d'inscrits		Nombre candidats recevables		Nombre de candidats auditionnés		Nombre de lauréats			Nombre de concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre de lauréats 2018	
		H	F	H	F	H	F	H	F	Total 2018				
Droit, Économie, Gestion	PR	1		1		1		1		1	1		6	6
	MCF	9	288	183	277	178	53	40	5	3	8	1	6	4
Lettres et Sciences Humaines	PR	8	25	27	22	25	13	11	5	3	8		10	10
	MCF	6	125	118	118	113	18	20	2	4	6		13	13
Sciences	PR	8	56	21	51	20	21	12	3	3	6	2	4	4
	MCF	9	235	63	213	56	36	8	6	2	8	1	7	7
Pluridisciplinaire	PR	1	6	3	6	3	2	2		1	1			
	MCF	7	71	82	64	74	15	18	3	1	4	3	3	2
TOTAL		49	806	498	751	470	158	112	24	18	42	7	49	46

Pour 49 postes ouverts à l'UGA en 2019 (PR et MCF), 18 femmes sont lauréates, soit 36,7% contre 24 hommes, soit 63,3%. Les femmes sont donc moins lauréates que les hommes mais il faut rapporter cette proportion au nombre d'inscrit.es.

Ainsi, sur 1304 personnes inscrites au concours, 61,8% d'hommes et 38,2% de femmes, les femmes sont moins nombreuses à s'inscrire et à être lauréates.

Si on observe les données en incluant les concours Hospitalo-universitaires, le ratio s'améliore pour passer à 59% d'hommes et 41% de femmes. On se rapproche du domaine de mixité.

Répartition des lauréats par sexe des Enseignants-chercheurs (dont HU)



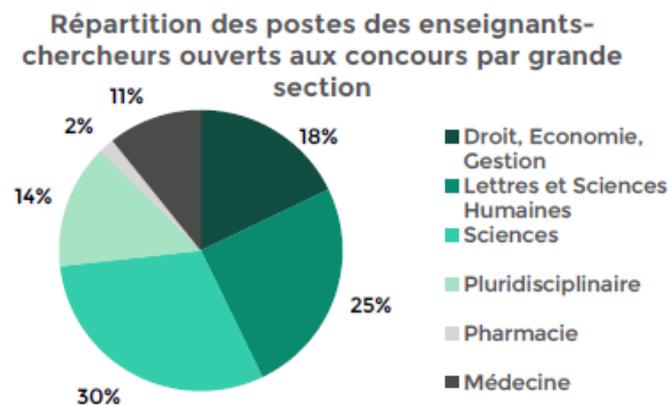
Les lauréat.es des concours enseignant.es chercheur.es sont à 59% des hommes et à 41% des femmes.

Sur les corps MCF, PR (dont HU), ce sont principalement des hommes qui sont recrutés et alimentent le vivier.

Tout au long du processus de recrutement, les proportions d'inscrit.es et de lauréat.es sont respectées mais le domaine de mixité n'est pas atteint. Le problème de sous-représentativité de femmes se situe donc au niveau des candidatures et de la sélection lors des différentes phases du recrutement.

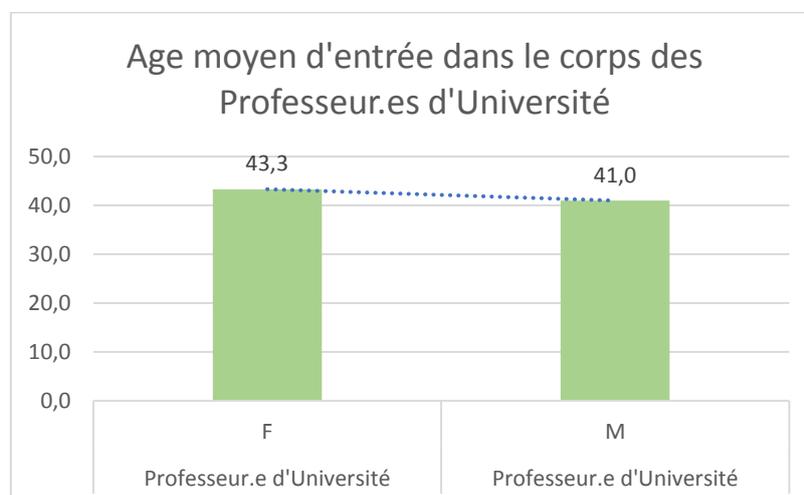
Il conviendrait d'encourager plus de femmes à s'inscrire en début de processus (mentorat, co-développement, action sur le recrutement) et de former les jurys de concours afin que, à minima, on retrouve la même proportion de femmes lauréates que de femmes candidates.

Ainsi, le mentorat ainsi que les formations « osez les carrières au féminin » pourront appuyer et accompagner les femmes dans ce processus.

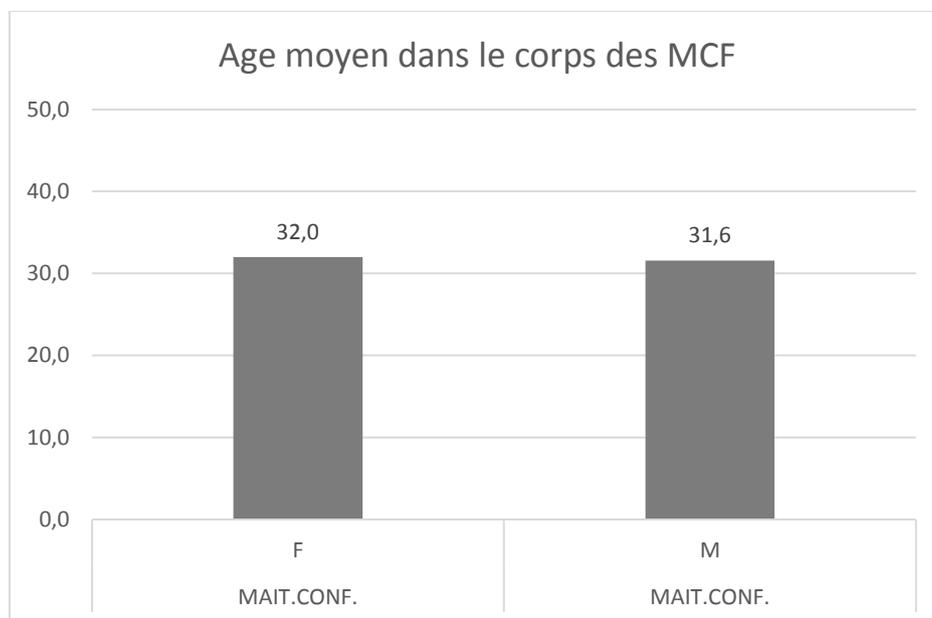


Contrairement à 2018 où la majorité des postes étaient ouverts dans la section « Lettres et Sciences Humaines » (40%), en 2019 le nombre le plus important des postes est observé dans la section « Sciences » (1/3 des postes), au sein de laquelle peu de femmes candidatent, ce qui influe sur la part faible des femmes lauréates sur les postes MCF et PR en Sciences.

Pour compléter cette analyse, nous pouvons observer l'âge d'entrée dans le corps des PR et des MCF :



L'âge moyen d'entrée dans le corps de Professeurs d'Université est plus élevé chez les femmes (43,3 ans pour les femmes contre 41 ans pour les hommes).



L'âge moyen d'entrée dans le corps des MCF est comparable chez les femmes (32 ans pour les femmes contre 31,6 ans pour les hommes).

Pour les enseignant.es du 2nd degré :

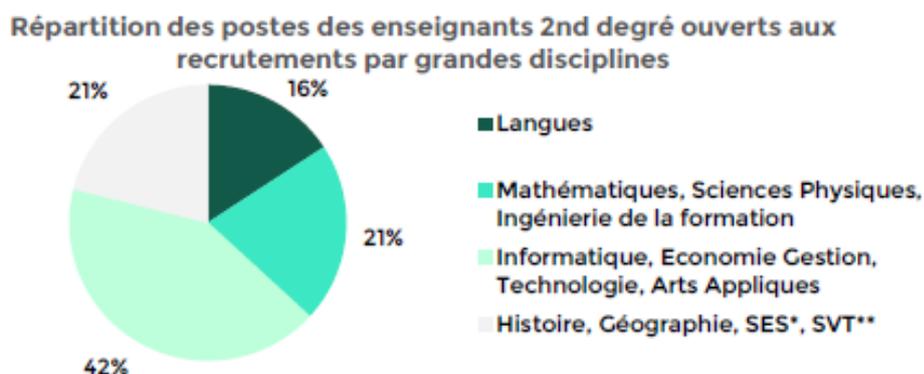
🌀 Répartition par grande discipline et par sexe

Enseignants du 2nd degré	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2019	Nombre de candidats		Nombre de candidats classés		Nombre d'agents recrutés			Nombre de recrutements infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA 2018	Nombre d'agents recrutés 2018
		H	F	H	F	H	F	Total 2019			
Langues	3	17	43	8	15	1	2	3		8	8
Lettres, Documentation, Philosophie, Arts Plastiques, Musique	6	26	50	7	23		5	5	1		
Mathématiques, Sciences Physiques, Ingénierie de la formation	4	45	9	7	6	3	1	4		6	6
Informatique, Economie Gestion, Technologie, Arts Appliqués	8	22	21	13	13	3	5	8		3	1
Histoire, Géographie, SES*, SVT**	4	26	11	6	6		3	3	1	8	8
TOTAL	25	136	134	41	63	7	16	23	2	25	23

En 2019, les femmes sont 69,5% (16 femmes) à être recrutées sur un poste d'enseignant.es du second degré, contre 30,5% d'hommes (7 hommes).

On peut remarquer que les hommes sont absents en disciplines Histoire-Géo, SES, SVT alors qu'ils étaient majoritaires dans le nombre de candidats. Les hommes sont également absents dans les recrutements de Lettres, Documentation, Philosophie, Arts plastiques et musique.

Les femmes représentent 70% des nouveaux enseignant.es recrutées comme enseignants du second degré à l'UGA.



Remarquons que les femmes enseignantes sont très présentes en Langue, Histoire Géographie, SES et SVT alors qu'elles sont peu présentes dans les disciplines scientifiques (Mathématiques, Informatique, etc).

C'est une tendance analogue à celle remarquée à l'université et que nous avons pu observer plus haut dans l'étude de la répartition des enseignant.es-chercheur.es au sein des sections CNU.

- Stabilité du taux de recrutement : 92%
- **Augmentation du nombre de lauréates femmes 69,6% en 2019 contre 43,5% en 2018**
- Diminution des postes en langues, Histoire-Géographie, SES, SVT au profit de la grande discipline « Informatique, Economie Gestion, Technologie, Arts Appliqués »

Nb : taux de recrutement : (nb de lauréats/nbre de postes ouverts) /100

b) Personnel BIATSS

Répartition des candidat.es aux concours BIATSS :

Concours BIATSS

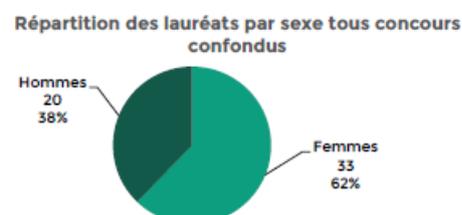
Catégorie	Filière	Corps	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2019	Nombre d'inscrits	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats			Nombre concours infructueux	Nombre de postes ouverts à l'UGA en 2018	Nombre de lauréats 2018
						Hommes	Femmes	Total 2019			
A	ITRF	IJR	2	29	13		2	2			
		JGE	11	141	78	5	6	11		4	4
		ASI	10	171	80	5	4	9	1	5	5
	AENES	AAE									
		CONSERVATEUR GENERAL									
	BIB	CONSERVATEUR									
		BIBLIOTHECAIRE									
MEDICAUX-SOCIAUX	INFIRMIER	1							1		
	ASSAE										
B	ITRF	TECH	16	216	77	7	8	15	1	11	11
		SAENES	1				1	1			
	BIB	BIBAS	1				1	1			
C	ITRF	ATRF	12	91	**	3	9	12		12	12
		ADJENES	1				1	1			
	BIB	MAG	1	25	8		1	1		1	1
TOTAL			56	673	256	20	33	53	3	33	33

Le nombre de postes ouverts aux concours BIATSS a augmenté de + 23 postes par rapport à 2018. 39,3 % des lauréats sont des BIATSS de catégorie A.

En 2019, es femmes sont plus nombreuses à être lauréates que les hommes (33 femmes pour 20 hommes, soit 60% de femmes contre 40% d'hommes).

45,4% des lauréat.es de concours de catégorie A sont des hommes, contre 54,6% de femmes.

Les femmes sont bien représentées chez les lauréats de concours BIATSS.



On constate une augmentation de la part d'hommes lauréats en 2019 (+12), soit 3 femmes lauréates pour 2 hommes.

Une hypothèse de réflexion nous pousse à penser, à la vue de la répartition des lauréat.es, porte à penser que les hommes présentent en majorité des concours de rang plus élevé (A ou B),

contrairement aux femmes qui présentent plus régulièrement des concours de niveau inférieur (B et C). Pour valider cette hypothèse, il conviendrait d'étudier les quotas genrés des inscrit.es.

En conclusion, la population des BIATSS UGA étant extrêmement féminisée, très logiquement les femmes sont très majoritaires (62%) dans la part des lauréats de concours, conformément à leur représentativité au sein de la population des BIATSS.

3) Étude de la composition des jurys femmes/hommes pour les enseignant.es et les BIATSS

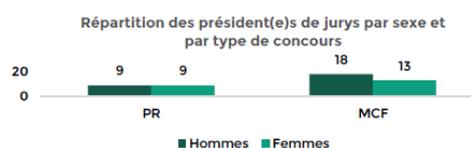
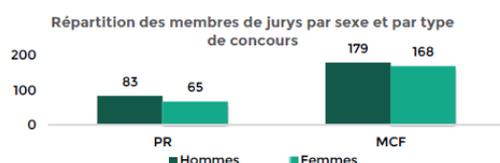
a) Personnel enseignant ou enseignant-chercheur

Jurys concours enseignant.es-chercheur.es (comités de sélection) :

Jurys concours enseignants-chercheurs (comités de sélection)

		Nombre de jurys 2019	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(e)s de jurys		
			Hommes	Femmes	Total 2019	Hommes	Femmes	Total 2019
Enseignants chercheurs	PR	18	83	65	148	9	9	18
	MCF	31	179	168	347	18	13	31
TOTAL		49	262	233	495	27	22	49

Sur la totalité des concours des enseignants-chercheurs, on constate une parité parmi les président(e)s de jurys des comités de sélection pour les PR. En revanche, la répartition hommes-femmes des membres de jurys est de : 53 % hommes et 47 % femmes. Comme en 2018, il s'agit d'une volonté de l'université de maintenir l'équilibre hommes/femmes, sachant que la règle de constitution de jurys prévoit une présence d'au minimum 40 % du sexe le moins bien représenté (Décret 84-431 du 6 juin 1984). De plus, le décret 2017-1606 du 24 novembre 2017 applicable en 2018, fixe des dispositifs dérogatoires concernant la proportion de 40 % du sexe moins représentée pour 10 sections CNU des comités des sélections des PR. La proportion minimale dérogatoire peut être entre 20 et 32%.



Au sein de la population des enseignant.es-chercheur.es, en 2019, les femmes représentent 47,1% des membres de jurys des comités de sélection. Elles demeurent minoritaires chez les PR (43,9%) et les MCF (47,07%) lorsque l'on analyse le détail.

Les président.es de jury sont majoritairement des hommes chez les PR (à 58% d'hommes présidents de jurys PR) alors que les jurys sont équitablement répartis pour les MCF (50% d'hommes et 50% de femmes).

Ainsi, sur la totalité des concours des enseignant.es-chercheur.es, on constate une parité parmi les président.es de jury des comités de sélection pour le MCF. En revanche, la répartition f/h des membres de jurys est de : 53% d'hommes et de 47% de femmes.

Notons que, du fait du faible taux de PR femmes dans certaines sections CNU, elles sont sur-sollicitées pour les Comités de sélection (COS).

Comme en 2018, il s'agit d'une volonté de l'UGA de maintenir l'équilibre femmes-hommes, sachant que la règle de constitution des jurys prévoit une présence d'au minimum 40% du sexe le moins bien représenté (Décret 84-431 du 06 juin 1984). De plus, le décret 2017-1606 du 24 novembre 2017 applicable en 2018, fixe des dispositifs dérogatoires concernant la proportion de 40% du sexe moins représenté pour 10 sections CNU des comités de sélection des PR.

b) Personnel BIATSS

Jurys BIATSS de catégorie A organisés par l'UGA :

☞ Jury concours ITRF par BAP (Catégorie A) *

Branches d'activités professionnelles	Nombre de jurys 2019	Nombre de membres de jurys			Nombre de président(es) de jurys		
		Hommes	Femmes	Total 2019	Hommes	Femmes	Total 2019
BAP A: Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement							0
BAP B: Sciences chimiques et Sciences des matériaux							0
BAP C: Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	1	2	3	5	1		1
BAP D: Sciences Humaines et Sociales	1	3	2	5		1	1
BAP E: Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	4	9	11	20	3	1	4
BAP F: Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	3	7	8	15	2	1	3
BAP G: Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	3	8	9	17	1	2	3
BAP J: Gestion et Pilotage	10	30	21	51	1	9	10
TOTAL	22	59	54	113	8	14	22

* Il s'agit seulement des jurys d'admission des concours de catégorie A. Les concours de catégorie B et C pour des postes ouverts à l'UGA sont organisés par autres universités. D'autre part, l'UGA fait appel à des membres de jury pour les concours dont l'UGA est centre organisateur.

Au total, les femmes représentent 47,7% des jurys sur les BAP A à BAPJ en 2019. **Les président.es de jury sont majoritairement des femmes (à 63,6%).**

Sur les BAP C, Sciences de l'ingénieur, E Informatique et G, patrimoine, elles sont majoritaires au sein des jurys.

Ces éléments portent à croire qu'il n'y a pas de problématique de parité femmes/hommes au sein des jurys organisés par l'UGA.

4) Etude des promotions par genre pour les enseignants et enseignants-chercheurs et les BIATSS

a) Personnel enseignant ou enseignant-chercheur

Promotions des personnels enseignants :

Avancement de grade des enseignants des premiers et second degré au tableau d'avancement

☞ Changement de corps des enseignants des premier et second degrés par liste d'aptitude

	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre de promus			Nombre de promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	
PRCE vers PRAG	51	81	132	9	23	32	1	1	2	1

Malgré une diminution importante du nombre de promouvables (-19) et une légère baisse du nombre de candidats (-3), le nombre d'agents promus a augmenté (+1).

☞ Avancement de grade des enseignants des premier et second degrés au tableau d'avancement

	Nombre de promouvables			Nombre de dossiers étudiés*	Nombre de promus			Taux de promotion	Nombre de promus 2018
	H	F	Total 2019		H	F	Total 2019		
PRCE, EPS, PLP CE vers PRCE, EPS, PLP Hors Classe	9	14	23	8	0	0	0	0,0%	2
PRCE, EPS, PLP CN vers PRCE, EPS, PLP CE	2	1	3	3	2	0	2	66,7%	12
PRAG CE vers PRAG Hors Classe	32	37	69	82	4	13	17	20,7%	18
PRAG CN vers PRAG CE	18	28	46	46	6	5	11	23,9%	25
TOTAL	20	29	139	139	12	18	30	21,6%	57

* Tous les dossiers des enseignants 1er et 2nd degré promouvables au grade hors classe sont étudiés, les agents n'ont pas besoin de faire acte de candidature.

En 2019, on observe **une parité exacte concernant les hommes et les femmes accédant au grade de PRAG**. Sur 23 femmes candidates et 9 hommes candidats, 1 homme et 1 femme sont promus. **On ne peut tirer de conclusion genrée en lien avec le faible effectif concerné.**

En ce qui concerne l'avancement de grade PRCE et PRAG, **le taux de promotion global est de 21,6%**.

Les ratios promu.es / promouvables sont les suivants : sur 18 femmes promues, et 80 femmes promouvables, les femmes promues représentent 22,5% des femmes. Sur 12 hommes promus sur 61 hommes promouvables, les hommes promus représentent 19,6% des hommes.

Les ratios sur les promouvables sont les suivants : 56,7% de femmes promouvables (80/139) contre 43,3% d'hommes promouvables (61/139).

Les femmes, majoritaires dans le second degré sont plus nombreuses à toutes les étapes de la progression interne de carrière. Les hommes sont moins promus que les femmes, en proportion.

Enseignant.es-chercheur.es :

🔗 Avancement de grade des enseignants-chercheurs au tableau d'avancement

*Avancement national et local : Conformément au décret 84-431, il existe 2 niveaux de promotion pour l'avancement de grade des enseignants-chercheurs : l'avancement national et l'avancement local. Après avoir candidaté dans une première phase à l'avancement national, les enseignants-chercheurs non promus peuvent candidater dans un deuxième temps à l'avancement local. A noter que certains enseignants chercheurs font le choix de ne pas candidater à l'avancement local.

Avancement national*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	72	50	122	24	16	40	2	3	5	2,8%	6,0%	4,1%	8,3%	18,8%	12,5%	32,8%	14
PR 1C->PR CEx 1	107	35	142	28	6	34	6	2	8	5,6%	5,7%	5,6%	21,4%	33,3%	23,5%	23,9%	10
PR CEx 1->CEx 2	55	17	72	18	4	22	5	2	7	9,1%	11,8%	9,7%	27,8%	50,0%	31,8%	30,6%	4
MCF HC ->Échelon Ex	48	34	82	16	12	28	8	3	11	16,7%	8,8%	13,4%	50,0%	25,0%	39,3%	34,1%	6
MCF CN->HC	139	137	276	40	40	80	12	14	26	8,6%	10,2%	9,4%	30,0%	35,0%	32,5%	29,0%	32
TOTAL	421	273	694	126	78	204	33	24	57	7,8%	8,8%	8,2%	26,2%	30,8%	27,9%	29,4%	66

Concernant l'avancement des MCR et PR, au niveau national, on peut noter que le taux de promotion des femmes est supérieur à celui des hommes (8,8% de femmes et 7,8% d'hommes) si l'on observe le ratio promus/promouvables.

Elles sont également plus nombreuses proportionnellement à être promues si l'on observe le ratio promus/candidats (30,8% de femmes, 26,2% d'hommes).

Elles restent néanmoins moins nombreuses à toutes les étapes (nombre de promouvables, nombre de candidates, nombre d'agents promus).

Avancement local*

Grade	Nombre de promouvables			Nombre de candidats			Nombre d'agents promus			Taux de promotion Promus/promouvables			Taux de promotion Promus/candidats			Taux de candidature	Nombre d'agents promus 2018
	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Candidats/promouvables	
PR 2C->PR 1C	72	50	122	22	13	35	6	4	10	8,3%	8,0%	8,2%	27,3%	30,8%	28,6%	28,7%	9
PR 1C->PR CEx 1	107	35	142	22	4	26	7	3	10	6,5%	8,6%	7,0%	31,8%	75,0%	38,5%	18,3%	10
PR CEx 1->CEx 2	55	17	72	13	2	15	6	1	7	10,9%	5,9%	9,7%	46,2%	50,0%	46,7%	20,8%	6
MCF HC ->Échelon Ex	48	34	82	8	3	11	5	3	8	10,4%	8,8%	9,8%	62,5%	100,0%	72,7%	13,4%	5
MCF CN->HC	139	137	276	27	26	53	12	9	21	8,6%	6,6%	7,6%	44,4%	34,6%	39,6%	19,2%	20
TOTAL	421	273	694	92	48	140	36	20	56	8,6%	7,3%	8,1%	39,1%	41,7%	40,0%	20,2%	50

Concernant l'avancement local, on peut noter que le taux de promotion des femmes est inférieur à celui des hommes (7,3% de femmes et 8,6% d'hommes) si l'on observe le ratio promus/promouvables.

Elles sont en revanche plus nombreuses proportionnellement à être promues si l'on observe le ratio promus/candidats (41,7% de femmes, 39,1% d'hommes).

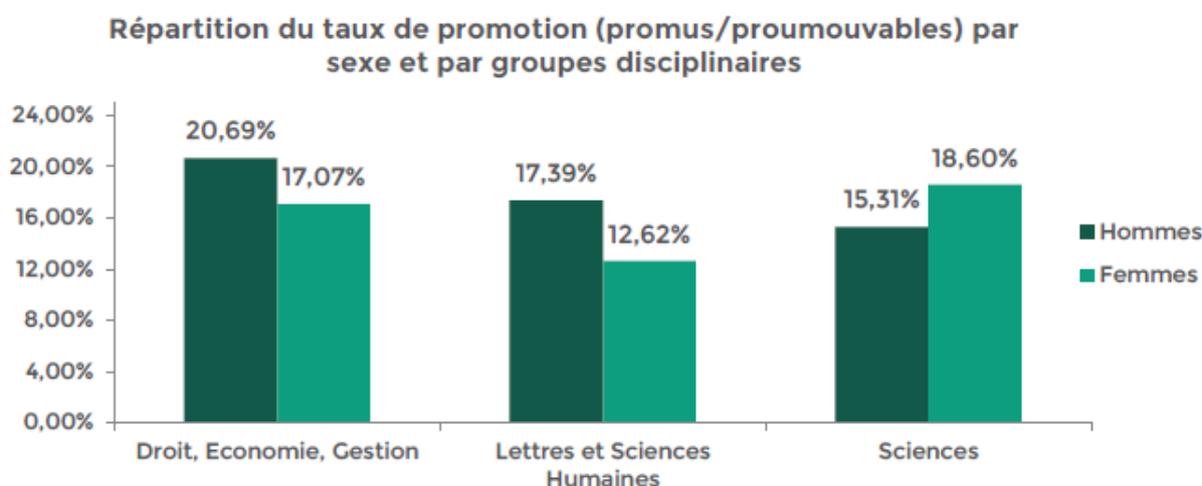
On observe que les femmes sont moins nombreuses à être promouvables et à être candidates mais lorsqu'elles candidatent, elles sont proportionnellement plus nombreuses à être promues que les hommes.

On observe également qu'elles sont proportionnellement moins nombreuses à candidater que les hommes (11,4% contre 21,8%).

Il y a donc un frein à la progression de carrière qui combine plusieurs effets :

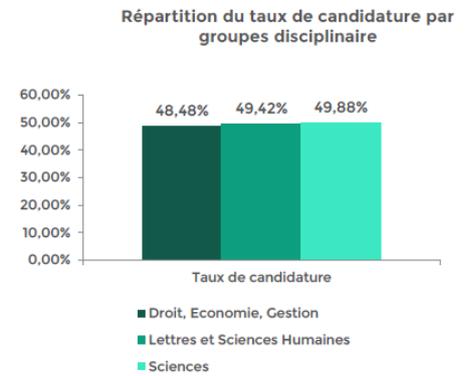
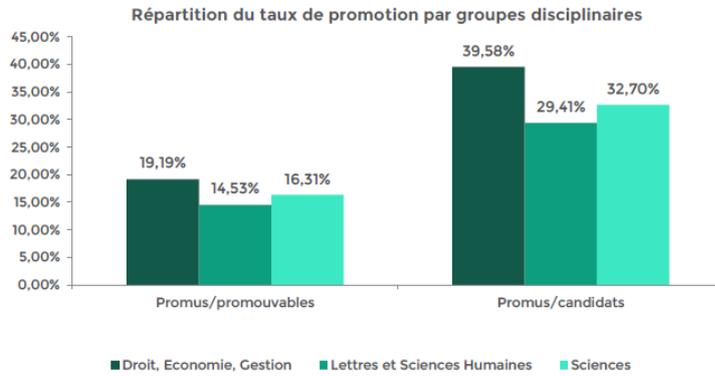
1. L'effet ségrégation, c'est-à-dire la différence de représentation femmes-hommes au sein des MCF et PR
2. L'effet de « non-reconnaissance » des implications pédagogiques et administratives, majoritairement occupées par des femmes dans les composantes ;
3. La non reconnaissance des congés maternités dans le temps de production de la recherche académique ;
4. Le manque d'accompagnement dans la promotion entre les corps de MCF et PR avec deux freins identifiés des PR "hommes" qui ne verraient pas d'intérêt à prendre en compte des arrêts pour maternité et, dans certaines disciplines, le mécanisme de la "reine des abeilles", à savoir que les femmes qui ont accédé à des postes à responsabilité, n'accepteraient pas de partager le pouvoir ;
5. L'effet « d'autocensure inconsciente »

Chez les MCF et les PR, il semblerait que le verrou de carrière chez les femmes se situe à la fois dans l'avancement de grade ainsi que dans le passage au corps supérieur.



Le taux de promotion est inférieur pour les femmes avec par exemple 17,07% contre 20,69% pour les hommes en Droit, Economie Gestion, ou bien seulement 12,62% en Lettres et Sciences Humaines contre 17,39% alors qu'il s'agit d'un domaine où elles sont très bien représentées démographiquement parlant.

Répartition du taux de promotion par groupe disciplinaire et taux de candidature (pour information) :



b) Personnel BIATSS

Promotions BIATSS femmes/hommes

Changement de corps par liste d'aptitude (LA) :

Clé de lecture du tableau : L'effectif dans le corps des techniciens au 31/12/2019 est de 412 agents. Le nombre d'agents de catégorie C promouvables à la liste d'aptitude de technicien est de 419. Cet exemple est valable pour l'ensemble des corps.

Filière	Corps	Effectif de la population au 31/12	Nombre de possibilités nationales 2019	Nombre de promouvables dans la corps			Nombre de candidats dans le corps			Nombre d'agents promus dans le corps			Taux de promotion		Nombre de possibilités nationales 2018	Nombre d'agents promus 2018
				H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	H	F	Total 2019	Promus/promouvables	Promus/candidats		
ITRF	IGR	71	30	85	108	193	16	17	33	0	0	0	0,0%	0,0%	31	1
	IGE	262	170	41	36	77	14	14	28	4	2	6	7,8%	21,4%	170	7
	ASI	119	178	103	179	282	40	52	92	1	3	4	1,4%	4,3%	162	4
	TECH	412	277	115	207	322	31	72	103	1	3	4	1,2%	3,9%	295	5
TOTAL		864	655	344	530	874	101	155	256	6	8	14	1,6%	5,5%	658	17

8 femmes et 6 hommes sont promues au total en 2019 par Liste d'aptitude. Les femmes sont majoritaires en TECH et ASI, minoritaires en IGE.

Concernant l'avancement, on peut noter que le taux de promotion des femmes est inférieur à celui des hommes (1,5% de femmes et 1,7% d'hommes) si l'on observe le ratio promus/promouvables.

Elles sont également moins nombreuses proportionnellement à être promues si l'on observe le ratio promus/candidats (5,1% de femmes, 5,9% d'hommes).

Elles restent néanmoins plus nombreuses à toutes les étapes (nombre de promouvables, nombre de candidates, nombre d'agents promus).

On observe également qu'hommes et femmes sont candidats dans les mêmes proportions lorsqu'ils sont promouvables (environ 29%).

Il ne semble pas y avoir de frein à la progression de carrière au sein de corps des ITRF même si les femmes ont été un peu moins promues en 2019.

5) Étude du passage en CDI

	Hommes	Femmes	Total 2019	Total 2018
BIATSS	4	15	19	32
ENSEIGNANTS	2	2	4	7

Après une hausse de +14 agent.es en 2018, on constate une baisse de -16 agent.es passés en CDI en 2019.

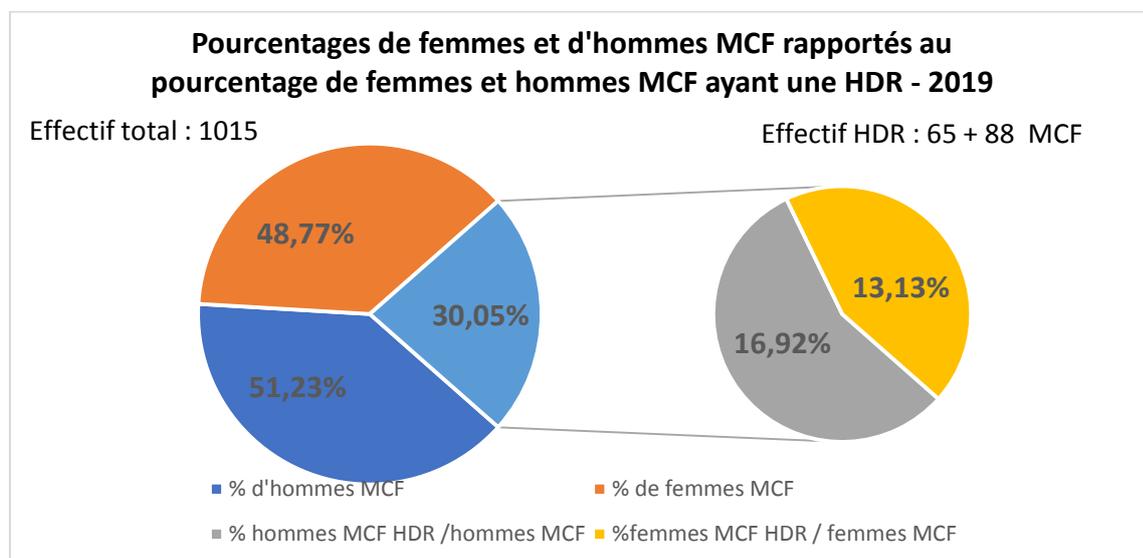
En 2019, on constate une représentation équilibrée des femmes et des hommes passant en CDI (50%/50%). Pour les personnels BIATSS, les femmes représentent 78,9% des personnels passés en CDI.

6) Étude de la HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) : part des femmes/hommes titulaires d'une HDR et évolution sur 3 ans

Réalisons une étude genrée relativement à la proportion des femmes et des hommes MCF titulaires ou non, d'une HDR en 2019 :

A n n é e	Nb d'hommes MCF	Nb femmes MCF	% d'hommes MCF	% de femmes MCF	Nombre d'hommes MCF HDR	Nombre de femmes HDR	% hommes MCF HDR /hommes MCF	%femmes MCF HDR / femmes MCF	Effectif Total
2019	520	495	51,23 %	48,77 %	88	65	16,92%	13,13%	1015

En 2019 à l'UGA, pour rappel : **1015 MCF, dont 520 hommes et 495 femmes (48,77%, contre 51,23%)**.



En 2019, **les femmes représentent 48,77% des enseignant.es-chercheur.es** du corps des MCF titulaires d'une HDR (Habilitation à Diriger des Recherches). 45 femmes MCF sont titulaires, sur 495, soit **13,13% de la population des femmes MCF**, contre 88 hommes HDR sur 520 hommes, soit **16,92% de la population des hommes MCF**.

On est situé dans le domaine de mixité...

...mais elles sont moins représentées au niveau de la HDR qu'elles le sont initialement dans le corps des MCF.

Nb : ces analyses sont à prendre avec recul compte-tenu de la sous déclaration auprès des services RH de l'obtention d'une HDR.

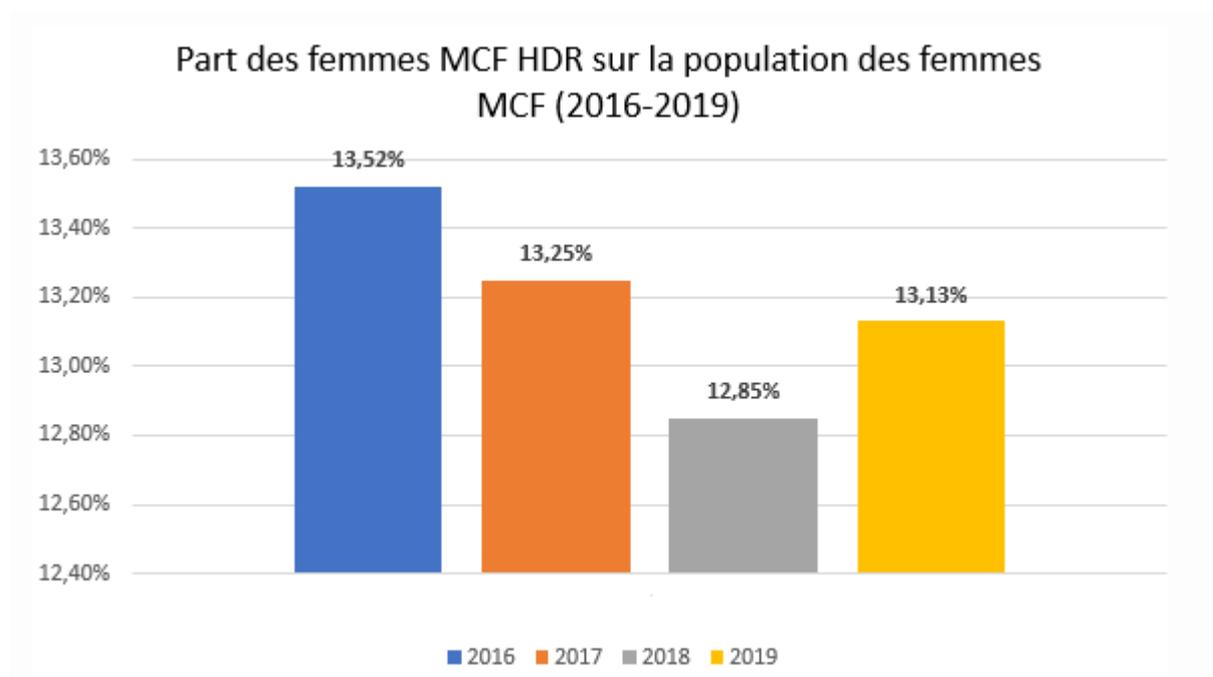
Détail de la répartition hommes/femmes des MCF titulaires d'une HDR (source : Harpège 2020) :

Libellé court du corps ec	Sexe	HDR	nb	
MAIT.CONF.	F	HDR	58	<i>12,03% des femmes MCF ont une HDR</i>
			424	
	sous-total F		482	47,91% des MCF sont des femmes
	M	HDR	76	<i>14,5% des hommes MCF ont une HDR</i>
			448	
	sous-total M		524	
TOTAL			1 006	

Sur 482 femmes maitresses de conférences, **58 sont titulaires d'une HDR, soit 12,03% d'entre elles**, c'est-à-dire 12,03% de la population des femmes MCF, **contre 14,5% pour les hommes** maitres de conférences, c'est-à-dire 14,5% de la population des hommes MCF.

Un levier d'action égalité professionnelle doit être envisagé pour augmenter cette représentativité et encourager les femmes à présenter la HDR, malgré le plafond de verre, les maternités, les quotités de travail et tous les autres freins à la carrière des femmes.

Evolution de la part f/h MCF titulaires d'une HDR pour les années 2016-2019 :



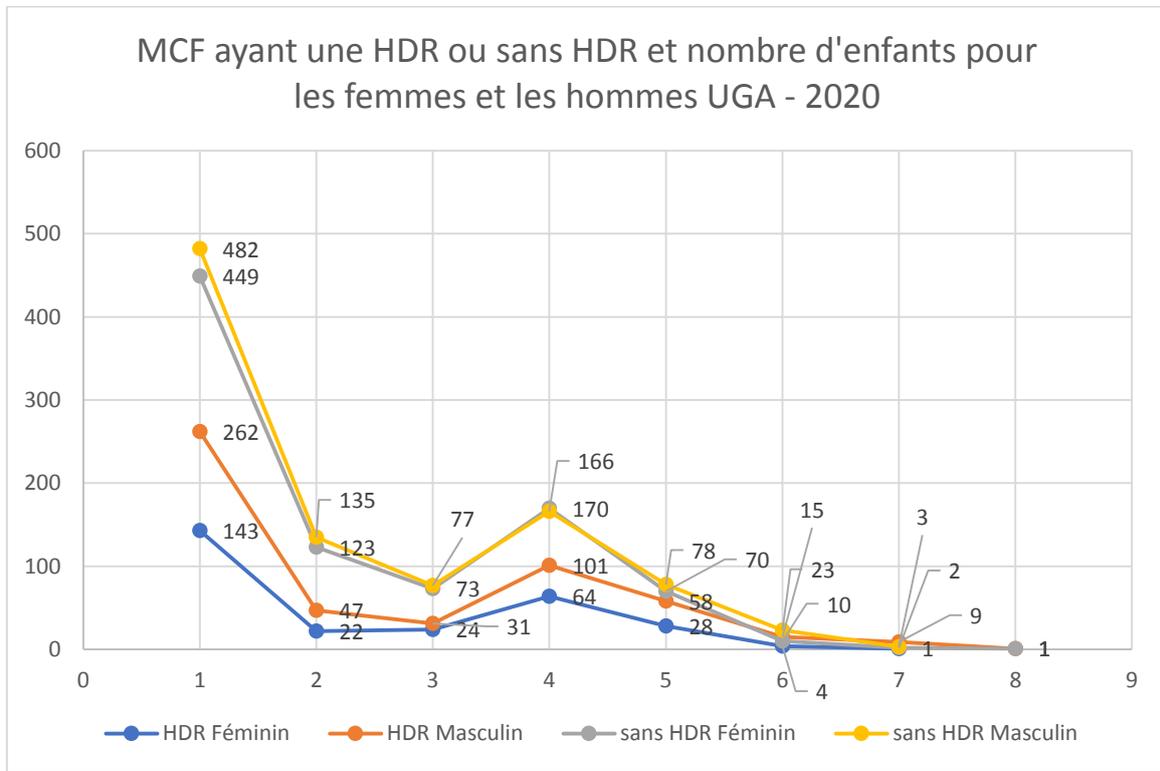
2019			2018			2017			2016		
F	nb F MCF	Part femmes	F	nb F MCF	Part femmes	F	nb F MCF	Part femmes	F	nb F MCF	Part femmes
58	482	13,13%	64	498	12,85%	66	498	13,25%	68	503	13,52%

Pour aller plus loin, il faudrait analyser si nous observons le même phénomène de décroissance chez les hommes.

Nous nous sommes interrogés sur l'origine de la faible représentativité des femmes MCF ayant une HDR et nous avons voulu étudier le lien avec la parentalité, c'est-à-dire la composition familiale de vivier des MCF UGA.

Nota : nous pourrions étudier également le lien avec les charges pédagogiques et administratives.

Nombre d'enfants des femmes et des hommes MCF titulaires d'une HDR ou pas en 2020 :



On peut constater que sans HDR et peu importe le nombre d'enfants, les courbes masculines et féminines sont similaires et se superposent à plusieurs endroits.

Néanmoins, à nombre égal d'enfants, plus d'hommes sont titulaires de la HDR que de femmes. Cela pourrait porter à croire que la parentalité impacte davantage l'évolution de carrières des femmes que celles des hommes.

Plusieurs hypothèses sont envisagées, telles que l'autocensure inconsciente des femmes envers la présentation de la HDR, ou bien des biais de sélection au moment du passage HDR.

7) Etude de la répartition femmes/hommes en CRCT et évolution de cette répartition

Mobilité des enseignant.es et attributions des CRCT :

En 2019, aucune campagne de mobilité interne à destination des enseignant.es-chercheur.es n'a été ouverte. 4 mobilités internes de personnels enseignants du 2nd degré ont été réalisées dans le cadre de la campagne 2019 : 1 IUT Valence, 1 IUT 2, 1 PHITEM et 1 LLASIC

Répartition 2018/2019 de l'attribution des CRCT :

CRCT	2018/2019	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	45	20	25	13	32
Nombre de dossiers retenus	28	11	17	10	18
dossiers retenus/dossiers demandés	62%	55%	68%	77%	56%
Nombre de semestres demandés CNU	62	26	36	16	46
Nombres de semestres attribués CNU	12 dont 9 ont été acceptés	3	6	1	8
attribués/demandés	15%	12%	17%	6%	17%
Nombre de semestres demandés local	63	26	37	17	46
Nombres de semestres attribués local	23	8	15	9	14
attribués/demandés	37%	31%	41%	53%	30%
Total semestres CRCT	32	11	21	10	22

En 2018-2019, **les femmes obtiennent un CRCT à 31% contre 41%**. Les hommes sont majoritaires à demander des CRCT et majoritaires à les obtenir.

Répartition 2019/2020 de l'attribution des CRCT :

2019/2020

CRCT	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	60	29	31	13	47
Nombre de dossiers retenus	35	20	15	8	27
dossiers retenus/dossiers demandés	58%	69%	48%	62%	57%
Nombre de semestres demandés CNU	79	37	42	17	62
Nombres de semestres attribués CNU	14	10	4	2	12
attribués/demandés	18%	27%	10%	12%	19%
Nombre de semestres demandés local	81	39	42	19	62
Nombres de semestres attribués local	25	14	11	7	18
attribués/demandés	31%	36%	26%	37%	29%
Total semestres CRCT	39	24	15	9	30

En 2019-2020, **36% des femmes candidates obtiennent un CRCT contre 26% des hommes**. Les hommes sont majoritaires parmi les demandeurs, mais moins nombreux proportionnellement à leur poids dans la population, à en demander.

Les femmes, lorsqu'elles candidatent, sont par ailleurs plus nombreuses, proportionnellement, à l'obtenir. **On peut constater que contrairement à 2018, les femmes ne se sont pas censurées sur l'année observée** (effet des courriers adressées aux enseignants-chercheurs ?).

L'outil CRCT est un levier pour la carrière des femmes, il convient de veiller à son attribution envers les femmes, au retour, par exemple, d'un congé maternité, comme l'impose la réglementation.

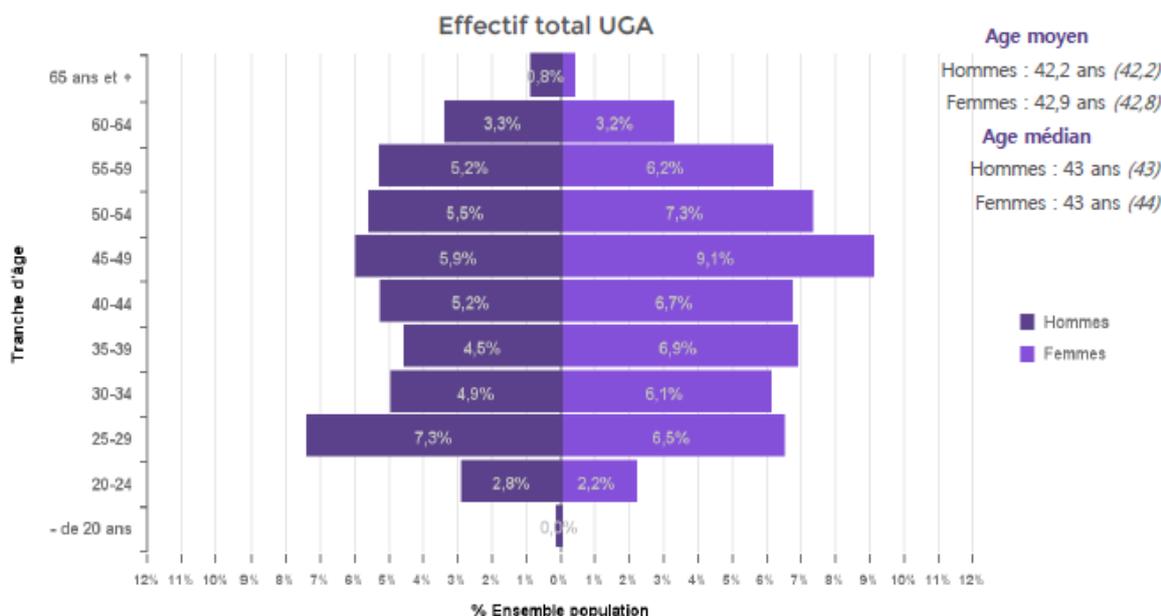
Le Plan Egalité Professionnelle propose un soutien articulation Carrière/Parentalité via la proposition d'un contingent de semestres sans enseignements dédié aux parents enseignant.es-chercheur.es, qu'il est possible de demander jusqu'à deux ans après le retour de maternité.

Ce dispositif permet de mieux articuler sa vie professionnelle et personnelle au moment d'une naissance et permet également de lever les freins de carrières des jeunes mères. C'est pourquoi il peut s'inscrire dans les axes 1 et 3 du Plan Egalité.

8) Étude des pyramides des âges et des âges de promotion

a) Pyramides globales de l'ensemble de la population UGA

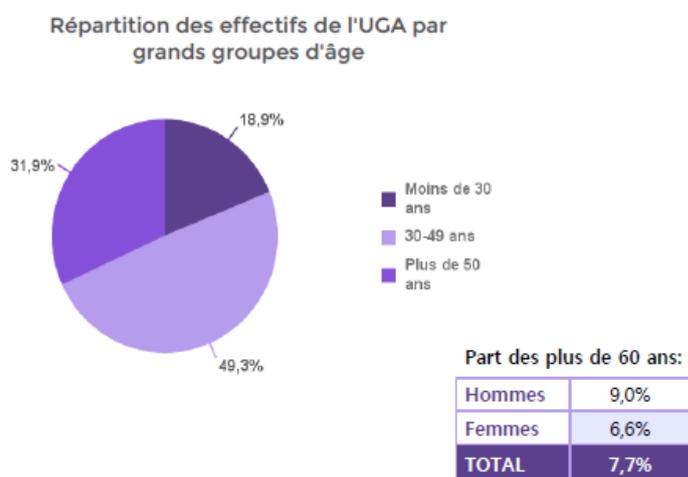
Pyramide des âges de l'ensemble de la population UGA en activité au 31 décembre 2019 :



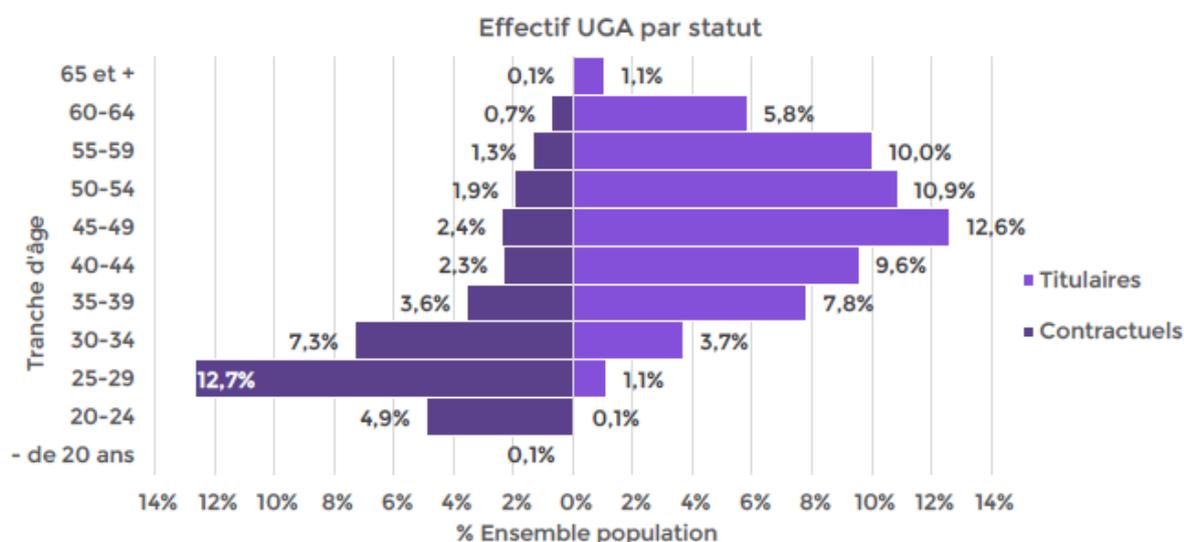
En 2019, la moyenne d'âge de l'effectif en activité à l'UGA, 42,6 ans, poursuit une hausse légère, constatée ces dernières années (42,4 ans en 2017, 42,5 ans en 2018). **En déclinant par sexe, les hommes ont une moyenne d'âge légèrement moins élevée que celle des femmes.**

Les populations les plus représentées au sein de l'UGA sont **les agent.es de sexe féminin qui ont entre 45 et 49 ans** (9,1% de l'effectif total) et d'autre part les agents de sexe masculin de 25 à 29 ans (7,3%), tranche d'âge au sein de laquelle on retrouve de nombreux doctorant.es.

43 ans est l'âge médian à l'UGA, toutes populations confondues.



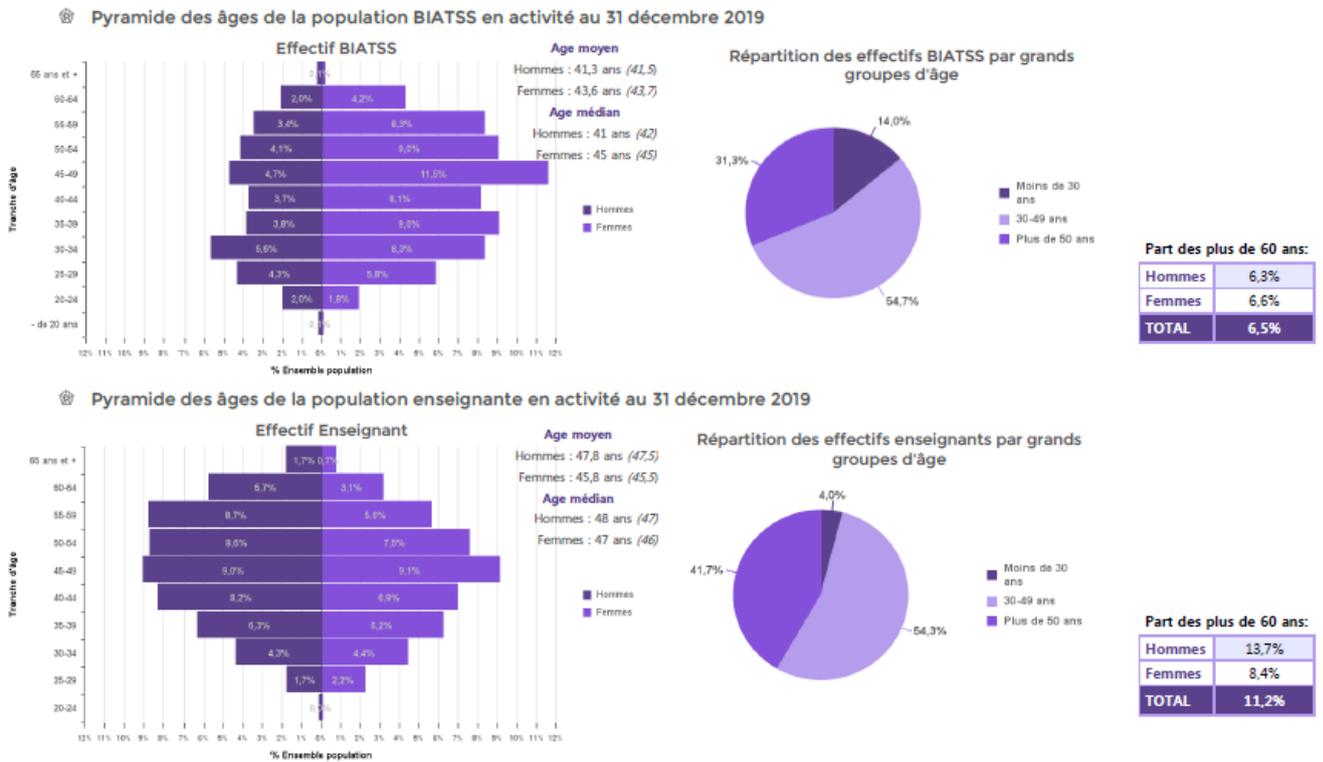
Vue globale : Pyramide des âges de la population UGA en activité au 31 décembre 2019 par statut :



Quelques remarques d'ordre général :

La tranche d'âge 45-49 ans est la plus représentée au sein du personnel titulaire de l'UGA. Parallèlement, ce sont les 25-29 ans que l'on rencontre le plus du côté des agents non-titulaires. A elles deux, ces tranches d'âge représentent un quart de la population totale.

- L'âge le plus fréquent chez les titulaires est 47 ans (165 agents) et 25 ans pour les contractuels (184 agents).
- 34 ans est l'âge à partir duquel le rapport entre le nombre d'agents titulaires et le nombre d'agents non-titulaires s'inverse.
- **Pour les agents titulaires à l'UGA, les hommes ont une moyenne d'âge plus élevée que les femmes alors que l'on observe la tendance inverse pour les contractuels.**



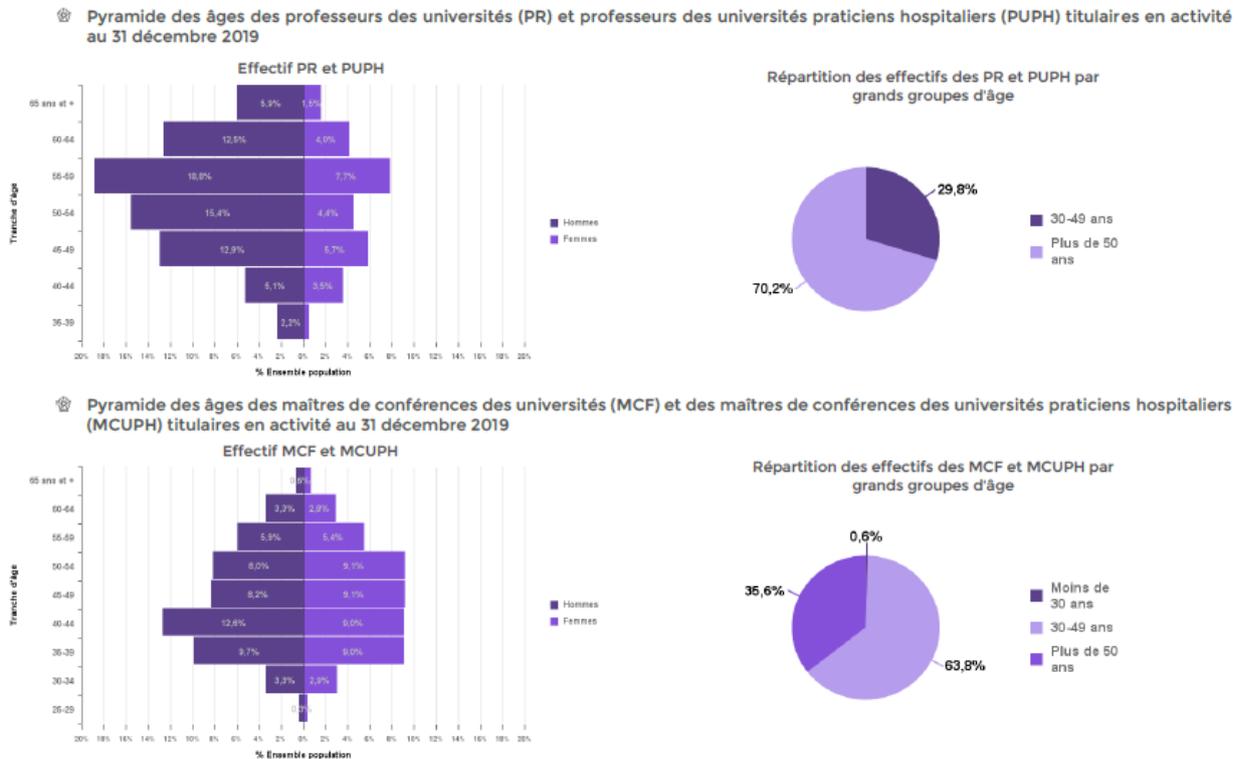
La hausse globale de l'âge moyen à l'UGA en 2019 est principalement due au vieillissement de l'effectif enseignant tandis que le personnel BIATSS connaît une diminution sensible de sa moyenne d'âge.

Nous constatons que la part des plus de 60 ans a augmenté quel que soit le type de population.

En ce qui concerne les hommes, cette part reste plus de deux fois moins grande pour les BIATSS (6,3%) que pour les enseignants ou enseignants-chercheurs (13,7%).

b) Personnel enseignants ou enseignant-chercheur

Pyramide des âges des PR et des MCF au 31/12/2019 :



La part des Professeurs d'Université (PR) de plus de 50 ans a dépassé **70%** en 2019, confirmant le vieillissement de cette population majoritairement masculine (**plus de la moitié des PR sont des hommes de plus de 50 ans**).

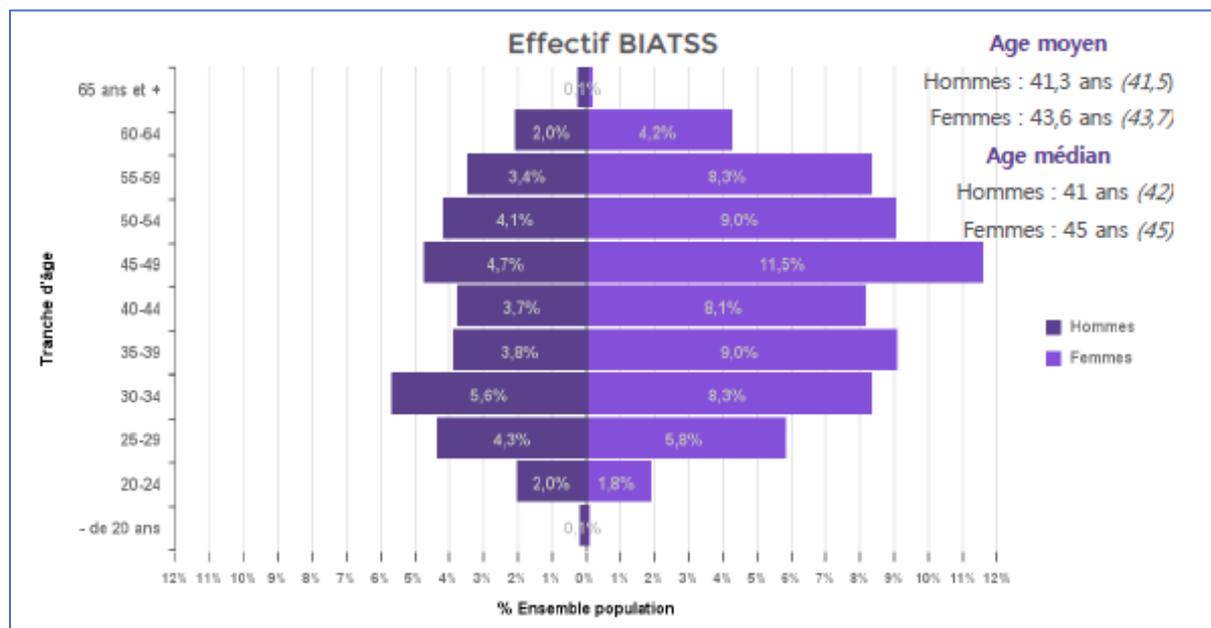
Le phénomène touche également les autres corps enseignants ou enseignants-chercheurs, les MCF voient leur part d'agents de plus de 50 ans progresser fortement en 2019 passant de **28,2%** à **35,6%** de la population. Parallèlement à cette hausse significative, cette catégorie d'enseignants chercheurs enregistre une nette baisse du nombre d'agents de moins de 30 ans.

Alors qu'ils représentaient environ 5% de l'effectif jusqu'en 2018, **seuls 6 MCF de moins de 30 ans** sont recensés au 31/12/2019 soit **0,6%** de l'effectif.

Par ailleurs, malgré une croissance notable de la proportion des enseignants du second degré de plus de 50 ans, on constate une certaine stabilité au niveau de l'âge moyen de cette population qui a connu des mouvements de personnels plus importants que les enseignant chercheurs.

c) Personnel BIATSS

Pyramide des âges de la population BIATSS en activité au 31 décembre 2019 :



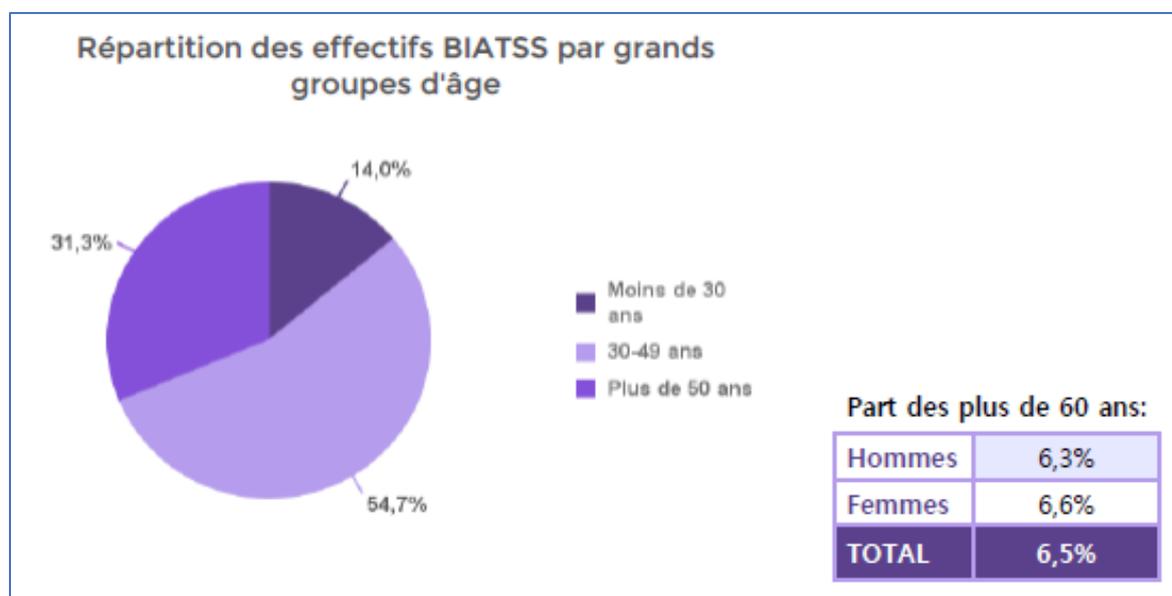
Les effectifs BIATSS sont majoritaires dans la tranche d'âge 45-49 ans, notamment les femmes qui sont très largement représentées dans cette catégorie (11%).

L'âge moyen pour les femmes est de 43,6 ans. L'âge moyen pour les hommes est de 41,6 ans. Les âges médians sont également indiqués sur le graphique.

Les femmes sont donc un peu plus âgées que les hommes chez les personnels BIATSS en termes de moyenne d'âge.

Par ailleurs, les femmes sont majoritaires sur l'ensemble des tranches d'âge, notamment sur les tranches 30-34 ans, 35-39 ans, 40-44 ans, 45-49 ans, 50-54 ans et 55-59 ans.

Répartition des effectifs BIATSS par grands groupes d'âge :



Les effectifs BIATSS **sont majoritaires dans la tranche 30-49 ans (54,7%)**. Ils représentent par ailleurs **31,3% des plus de 50 ans et 14% chez les moins de 30 ans**. Les personnels administratifs sont globalement une population plus jeune que celle des enseignant.es-chercheur.es.

Les **+ de 60 ans sont assez peu nombreux**. Leur part est de **6,6% pour les femmes** contre **6,3% pour les hommes**. Sur cette tranche d'âge, les femmes et les hommes sont équitablement répartis.

3) ANALYSE CONCLUSIVE DE L'AXE 1

L'écart sur la rémunération principale hors primes peut provenir de différents effets qui sont les suivants : l'effet ségrégation, c'est-à-dire la différence de représentation au sein de chaque corps (grades ; échelons et lien avec l'âge), l'effet démographique (études des pyramides des indices par corps et indices de rémunération en fonction de l'âge par corps), l'effet quotité ou temps de travail, l'effet primes (étude du montant/répartition des primes en fonction de l'âge).

Nous venons d'étudier les effets ségrégation et démographiques, ils seront approfondis dans l'axe 2. Nous avons mis en évidence un effet lié aux corps, un phénomène, entre guillemets, d'autocensure inconscient pour la promotion des enseignants-chercheurs, un plafond de verre lié à l'accès aux corps les plus élevés (PR, IGR).

Néanmoins, nous n'observons pas l'influence d'un effet démographique hormis l'écart d'âge d'entrée dans les corps MCF et PR pour les femmes et les hommes.

AXE 2 : ÉVALUATION/PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Dans un premier temps, nous considérons, en 2019, l'ensemble des personnels enseignant.es et BIATSS de l'UGA, qui représentent :

- **2741 BIATSS dont 1825 femmes et 916 hommes**
- **2529 Enseignant.es et enseignante dont 1156 femmes et 1373 hommes**

Pour l'ensemble de ces personnels, **le traitement brut indiciaire médian** (qui prend en compte les agent.es indicés et le montant de la masse salariale impacté de l'ETP financier) est de :

- 3575 euros pour les enseignant.es
- 1739 euros pour les BIATSS
- 2460 euros est le salaire médian au global

Nota : ce traitement brut indiciaire n'inclus pas les diverses primes attribuées aux agent.es.

Pour rappel, la rémunération brute totale est composée de la rémunération principale, des primes (heures complémentaires, Primes de Charge Administrative PCA, Prime de Recherche PEDR, prestations sociales, prime RIFSEEP pour les personnels BIATSS, remboursement divers, etc.).

Pour étudier les écarts de rémunération, nous étudierons dans un premier temps le traitement indiciaire brut des agent.es enseignant.es et BIATSS au regard de leurs indices, c'est-à-dire la rémunération principale puis nous étudierons les primes PCA, PEDR ainsi que les HC (Heures Complémentaires) pour les enseignant.es, le RIFSEEP pour les personnels BIATSS, la PI (Prime d'intérim) et la PHS (Prime Hygiène et sécurité), toujours pour les personnels BIATSS).

Études en premier lieu la rémunération mensuelle brute pour les enseignant.es et pour les BIATSS.

Rémunération mensuelle brute moyenne femmes/hommes pour les personnels enseignant.es-chercheur.es et assimilés :

Indicés		2019							2018		
		Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
Titulaires	PR	426	423	424	2 222 242 €	1 120	5 246 €	5 329 €	5 052 €	424	5 163 €
	MCF	1 017	1 005	1 007	3 715 107 €	787	3 689 €	3 694 €	3 683 €	1 026	3 619 €
	PR HOSP	116	116	116	574 799 €	1 062	4 977 €	5 054 €	4 560 €	120	4 945 €
	MCF HOSP	47	47	47	146 710 €	666	3 121 €	3 043 €	3 196 €	44	3 121 €
	PHYSICIENS	19	19	19	78 465 €	890	4 180 €	4 123 €	4 301 €	19	4 056 €
	ASTRONOMES	19	19	19	83 983 €	949	4 454 €	4 730 €	4 079 €	18	4 351 €
	Enseignants 2nd degré**	447	419	421	1 477 455 €	747	3 513 €	3 684 €	3 370 €	437	3 483 €
Contractuels	CDI	40	39	39	101 434 €	560	2 621 €	2 583 €	2 633 €	40	2 612 €
	EC associés	66	33	33	111 644 €	361	3 383 €	3 391 €	3 360 €	73	3 375 €
	ATER	84	84	84	173 589 €	441	2 067 €	2 067 €	2 067 €	97	2 067 €
	ATER MI-TEMPS	9	5	5	13 285 €	315	2 952 €	2 952 €	2 952 €	9	2 952 €
	CDD LRU & 2nd degré	107	106	106	188 747 €	380	1 782 €	1 795 €	1 772 €	99	1 810 €
	MAÎTRE DE LANGUE	1	1	1	1 504 €	321	1 504 €	1 504 €	1 504 €	2	1 954 €
	LECTEUR	21	21	21	31 588 €	321	1 504 €	1 504 €	1 504 €	21	1 504 €
	PR INVITÉS	15	15	15	22 563 €	321	1 504 €	1 481 €	1 531 €	1	4 560 €
TOTAL ENSEIGNANTS INDICÉS	2 434	2 351	2 355	8 943 116 €	797	3 798 €	4 023 €	3 526 €	2 430	3 766 €	

* Rémunération mensuelle moyenne = Rémunération mensuelle totale/ETPF.
** Sont inclus parmi les Enseignants 2nd degré les Professeurs des écoles (PE), Professeurs Agrégés (PRAG), Professeurs Certifiés (PRCE), Professeurs de Lycée Professionnel (PLP), le personnel bi-appartenant, Inspecteur de l'Éducation Nationale (IEN) et Conseillers Principaux d'Éducation (CPE).

Contractuels - Non indicés	2019					2018	
	Effectif	Rémunération mensuelle	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	Effectif	Rémunération mensuelle
DOCTORANTS	723	1 291 471 €	1 786 €	1 788 €	1 783 €	692	1 783 €
ASSISTANT HOPITALUX	83	120 194 €	1 448 €	1 442 €	1 453 €	88	1 463 €
PRATICIEN HOSP.UNIV.	12	26 387 €	2 199 €	2 185 €	2 218 €	11	2 143 €
TOTAL ENSEIGNANTS NON INDICÉS	818	1 438 053 €	1 758 €	1 767 €	1 746 €	791	1 753 €

UNIVERSITE Grenoble Alpes - Bilan social 2019

Il existe un décalage entre les données d'effectif observées dans le tableau des rémunérations principales et celles indiquées dans la partie 1. Effectif du Bilan Social. Ceci est dû au traitement des rémunérations de certains agents qui selon leur situation peut être décalé d'un mois.

En 2019, le salaire moyen d'une femme PR (Professeure des universités) est de 5052 euros, soit une différence de 277 euros de moins qu'un homme PR, professeur des universités. De même, le salaire moyen des femmes MCF, maîtresses de conférences (3683) est légèrement inférieur à celui des hommes maîtres de conférences (3694).

Ce tableau nous indique que le salaire moyen des femmes est inférieur pour de nombreux corps d'appartenance : PR, MCF, PR HOSP, Astronomes, enseignant.es 2nd degré, CTEN CDI, EC associés.

En ce qui concerne le 2nd degré, l'écart de plus de 300 euros brut par mois paraît s'expliquer par la répartition des hommes et des femmes entre le corps des certifiés (71% de femmes, 29% d'hommes) et celui des agrégés (50,5% de femmes, 49,5% d'hommes).

Pour certains corps l'équivalence salariale est atteinte en 2019 : ATER, LECTEUR.TRICE, Doctorant.es contractuels).

Globalement, sur les corps enseignant.es les plus représentés (MCF, PR), les femmes gagnent moins que les hommes.

Rémunération mensuelle brute moyenne femmes/hommes pour les personnels BIATSS (titulaires + contractuel.les) :

BIATSS				2019							2018			
Titulaires - Indicés				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*	
Titulaires	AENES	A	ENCADR SUP	7	7	7	26 279 €	801	3 754 €	4 060 €	3 632 €	7	3 780 €	
		A	AAE	52	51	51	151 812 €	630	2 954 €	2 914 €	2 962 €	52	2 847 €	
		B	SAENES	64	60	61	122 038 €	427	2 006 €	1 947 €	2 013 €	65	1 986 €	
	C	ADIENES	167	155	157	272 402 €	370	1 735 €	1 722 €	1 736 €	178	1 719 €		
	ITRF	A	IGR	69	68	68	245 302 €	773	3 626 €	3 743 €	3 461 €	69	3 569 €	
		A	IGE	252	244	246	644 463 €	560	2 623 €	2 646 €	2 608 €	251	2 569 €	
		A	ASI	116	113	113	253 648 €	477	2 235 €	2 256 €	2 219 €	111	2 213 €	
		B	TECH	416	402	405	783 124 €	413	1 935 €	1 981 €	1 911 €	408	1 915 €	
		C	ATRF	416	397	400	676 443 €	360	1 689 €	1 708 €	1 679 €	428	1 674 €	
		A	CONSERV	20	18	19	69 656 €	806	3 754 €	3 689 €	3 784 €	21	3 629 €	
	BIBLIOTHEQUE	A	BIBLJO	9	8	8	19 091 €	495	2 320 €	2 187 €	2 359 €	9	2 282 €	
		B	BIBAS	41	38	39	80 580 €	445	2 087 €	2 195 €	2 063 €	39	2 053 €	
		C	MAGASINIER	42	39	40	68 876 €	369	1 725 €	1 756 €	1 712 €	42	1 707 €	
	INFIRMIER	A	INFIRMIER	8	7	7	16 244 €	526	2 456 €		2 456 €	9	2 410 €	
		A	MÉD. SOC.	3	3	3	6 429 €	490	2 320 €		2 320 €	4	2 445 €	
	TOTAL BIATSS TITULAIRES INDICÉS				1682	1610	1623	3 436 386 €	451	2 117 €	2 230 €	2 064 €	1 693	2 084 €
	Contractuels - Indicés				Effectif	ETPT	ETPF	Rémunération mensuelle totale	Moyenne indiciaire	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	ETPF	Rémunération mensuelle moyenne*
	Contractuels	ITRF	A		182	171	172	362 823 €	451	2 115 €	2 097 €	2 124 €	158	2 136 €
B				167	158	158	250 388 €	338	1 582 €	1 552 €	1 593 €	138	1 581 €	
C				260	236	237	358 723 €	323	1 513 €	1 511 €	1 513 €	254	1 512 €	
TOTAL BIATSS CONTRACTUELS INDICÉS				609	565	567	971 934 €	365	1 714 €	1 758 €	1 699 €	550	1 709 €	
Contractuels - Non indicés				Effectif	Rémunération mensuelle totale	Rémunération mensuelle moyenne*	Hommes	Femmes	Effectif	Rémunération mensuelle moyenne*				
A	CHERCHEUR CONTRACTUEL	177	449 537 €	2 540 €	2 609 €	2 445 €	135	2 553 €						
A	CDI	14	45 062 €	3 219 €	3 219 €	3 219 €	14	3 124 €						
A	CDD	225	487 721 €	2 168 €	2 260 €	2 076 €	221	2 198 €						
C	APPRENTI	34	42 442 €	1 248 €	1 246 €	1 256 €	26	1 107 €						
TOTAL BIATSS NON INDICÉS				450	1 024 762 €	2 277 €	2 303 €	2 248 €	396	2 280 €				

*Rémunération mensuelle moyenne = Rémunération mensuelle totale/ETPF

UNIVERSITE Grenoble Alpes - Bilan social 2019

En 2019, le salaire moyen d'une femme cadre supérieure est de 3632 euros, soit une différence de 428 euros de moins qu'un homme A CADRE SUP (4060). De même, le salaire moyen des femmes IGR (3461) est inférieur à celui des hommes (3743) de 282 euros.

Ce tableau nous démontre que le salaire moyen des femmes BIATSS est inférieur pour quelques corps d'appartenance : A ENCADR SUP, IGR, ITRF B TECH, C ATRF, B BIBAS mais est tout à fait comparable ou supérieur pour les autres corps.

Globalement, sur les corps BIATSS titulaires les plus représentés (AENES, ITRF), si l'on réalise la moyenne des grades concernés, les femmes gagnent moins que les hommes. Elles touchent en moyenne 2585 euros contre 2660 euros pour les AENES (75 euros de moins), et 2375 euros en moyenne pour les ITRF contre 2466, soit 90 euros de moins chez les ITRF.

Ainsi, nous avons réalisé les constats suivants sur les personnels enseignant.es et BIATSS :

- ⇒ En 2019, une femme Professeure des Universités (PR) gagne en moyenne 277 euros de moins qu'un homme de même grade sur son traitement indiciaire brut. De même, une femme MCF gagne en moyenne 11 euros de moins qu'un homme toujours sur son traitement indiciaire brut.
- ⇒ En 2019, une femme BIATSS cadre supérieure gagne en moyenne 428 euros de moins qu'un homme de même grade sur son traitement indiciaire brut. De même, une femme IGR gagne 282 euros de moins que son homologue masculin.
- ⇒ En ce qui concerne le 2nd degré, l'écart de plus de 300 euros brut par mois paraît s'expliquer par la répartition des hommes et des femmes entre le corps des certifiés (71% de femmes, 29% d'hommes) et celui des agrégés (50,5% de femmes, 49,5% d'hommes).

1) REMUNERATION PAR TRANCHE INDICIAIRE FEMMES/HOMMES (PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS)

2.5. Rémunération par tranche ♀

		2019				2018		Évolution 2018-19	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BIATSS	321-399	319	942	1 261	46,0%	1 283	48,6%	- 22	- 1,7%
	400-549	222	468	690	25,2%	637	24,1%	+ 53	+ 8,3%
	> =550	136	204	340	12,4%	323	12,2%	+ 17	+ 5,3%
	non indicé	239	211	450	16,4%	396	15,0%	+ 54	+ 13,6%
TOTAL BIATSS		916	1 825	2 741		2 639		+ 102	+ 3,9%

		2019				2018		Évolution 2018-19	
		Hommes	Femmes	Total		Total			
		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
ENSEIGNANTS	<500	179	181	360	14,2%	355	14,0%	+ 5	+ 1,4%
	500-749	307	346	653	25,8%	742	29,3%	- 89	- 12,0%
	750-999	468	445	913	36,1%	865	34,2%	+ 48	+ 5,5%
	> =1000	375	133	508	20,1%	468	18,5%	+ 40	+ 8,5%
	non indicé	44	51	95	3,8%	99	3,9%	- 4	- 4,0%
TOTAL ENSEIGNANTS		1 373	1 156	2 529		2 529			
DOCTORANTS	non indicé	426	297	723		697		+ 26	+ 3,7%

On observe que la **représentativité des femmes est inversement proportionnelle à l'indice considéré** : plus l'indice majoré augmente sur la tranche considérée, plus la part des femmes diminue au sein de cette même tranche.

Chez les personnels enseignant.es, sur un total de **2529 personnes, 1373 hommes (54,3%)** contre **1156 femmes (45,7%), les femmes représentent 48,7% de la population** pour les indices compris entre 750 et 999, puis **elles ne sont plus que 28,18% pour les indices supérieurs à 1000**, correspondant aux corps/grades les plus élevés.

Chez les personnels BIATSS, sur un total de 2741 personnes, **916 hommes (33,4%)** contre **1825 femmes (66,6%), les femmes représentent 74,7% de la population** pour les indices les plus bas, compris entre 321 et 399, puis **elles ne sont plus que 46,8% pour les indices supérieurs à 550 : elles n'atteignent pas la moitié de la population alors qu'elles sont bien plus nombreuses à l'origine chez les BIATSS.**

Ce tableau nous démontre que plus l'indice majoré augmente sur la tranche considérée, plus la part des femmes diminue au sein de cette même tranche, et donc plus la part des hommes augmente sur ces hauts indices, ce qui permet d'expliquer les écarts de rémunération des hommes en faveur des femmes.

Étudions les éléments de la rémunération principale (hors primes), sur plusieurs années via cette statistique : « **Evolution 2016-2019 de la rémunération brute mensuelle femmes/hommes (personnels titulaires et contractuels)** ».



Ce graphique évolutif de la rémunération brute mensuelle moyenne en euros entre les femmes et les hommes à l'UGA démontre que le salaire moyen des femmes, toutes populations confondues est **17,04% inférieur** à celui des hommes en 2019, contre **17,21% en 2018**.

Cet écart de salaire, ciblé entre 17% et 18%, est constant depuis 2016 au sein de l'établissement.

Cet écart sur la rémunération principale hors primes peut provenir de différents effets :

1. l'effet ségrégation, c'est-à-dire la différence de représentation au sein de chaque corps (grades ; échelons et lien avec l'âge) ;
2. l'effet démographique (études des pyramides des indices par corps et indices de rémunération en fonction de l'âge par corps) ;
3. la quotité ou temps de travail ;
4. l'effet primes (étude du montant/répartition des primes en fonction de l'âge).

Les effets ségrégation et démographiques (1 et 2) ont été étudiés dans l'axe 1 en fonction de la représentativité des femmes et des hommes dans les corps, grades et emplois.

L'effet « quotité de travail » (3) est étudié au sein de l'axe 3 (articulation vie professionnelle / vie personnelle).

L'effet « primes » (4) est étudié plus bas dans la suite de l'axe 2.

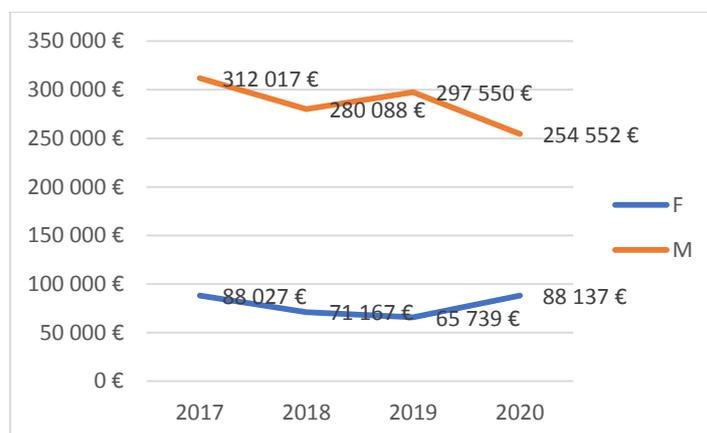
Nos études statistiques et analyses :

Nous allons nous attacher à étudier les répartitions genrées des primes des enseignant.es chercheur.es et assimilés, telles que la PEDR, la PCA et les HC.

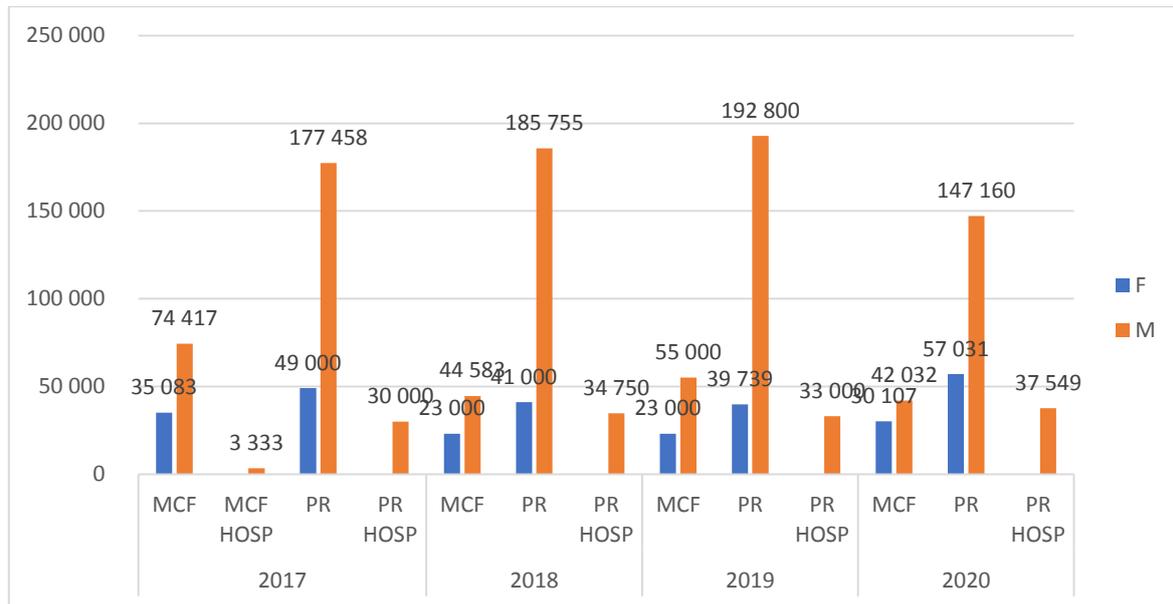
Sur le volet BIATSS, nous étudierons le régime indemnitaire (RIFSEEP), la prime d'intérim, la prime PHS (Prime Hygiène et Sécurité).

2) REPARTITIONS GENREES DES PRIMES ADOSSEES AUX CORPS D'EMPLOI DES ENSEIGNANT.ES-CHERCHEUR.ES ET ASSIMILES : PEDR (PRIME ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE), PCA (PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES)

Étude de la répartition de la PCA pour les années 2017-2020 :



Focus sur la répartition des PCA pour les MCF, PR et Praticiens hospitaliers :



De façon générale, tous corps confondus, **les femmes perçoivent moins de primes administratives que les hommes.**

Plusieurs hypothèses sont possibles.

La population féminine prendrait moins de responsabilités administratives, des responsabilités moins élevées en valeur de primes ; ou seraient moins sollicitées pour prendre ces responsabilités.

Une autre hypothèse relève de l'invisibilisation des activités des femmes, "qui font sans le valoriser, sans être reconnues"...

Etude de la répartition de la PEDR 2019 :

■ Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

			Hommes		Femmes		TOTAL		ETPT général - Tous éléments paie	Poids des bénéficiaires PEDR / ETPT total
			ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut	ETPT	Montant annuel brut		
Prime encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	2019	PR	131	850 113 €	40	242 284 €	171	1 092 397 €	423	40,3%
		MCF	117	626 421 €	69	385 378 €	185	1 011 799 €	1 007	18,4%
		Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)	24	156 501 €	14	89 750 €	38	246 251 €	200	18,8%
		TOTAL	271	1 633 035 €	123	717 412 €	393	2 350 447 €		
	2018	PR	135	913 973 €	39	270 717 €	174	1 184 690 €	422	41,3%
		MCF	117	636 657 €	66	354 705 €	183	991 362 €	1 014	18,1%
Autres (PR HU, MCF HU, Astronomes, Physiciens)		25	158 750 €	11	77 500 €	36	236 251 €	199	18,0%	
	TOTAL	278	1 709 380 €	116	702 922 €	394	2 412 302 €			

Les bénéficiaires de la PEDR sont quasiment tous à temps plein, le nombre de prime alloués est sensiblement identique à l'ETPT.

Pour les PR, la PEDR est répartie entre les femmes et les hommes sur 171 ETPT : 40 ETPT de femmes en bénéficiant, soit 23,39% des ETPT bénéficiaires de la PEDR, alors que les femmes représentent 30,3% des PR à l'UGA.

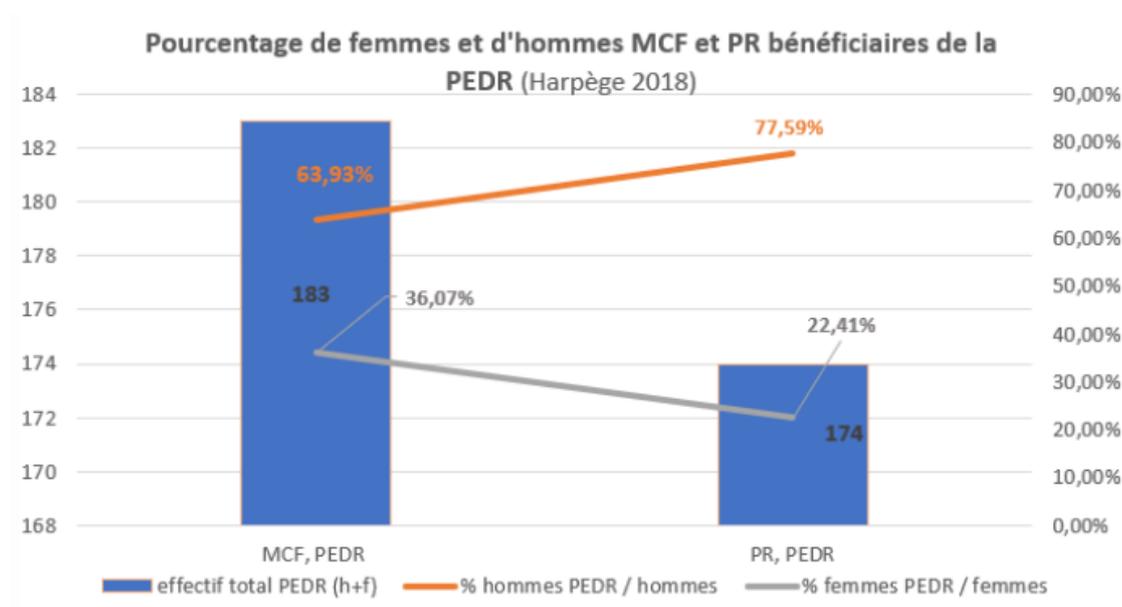
Pour les MCF, 69 ETPT femmes bénéficient de la PEDR sur 185 ETPT MCF, soit 37,3% des ETPT bénéficiaires de la PEDR, alors que les femmes représentent 47,9% des MCF de l'UGA.

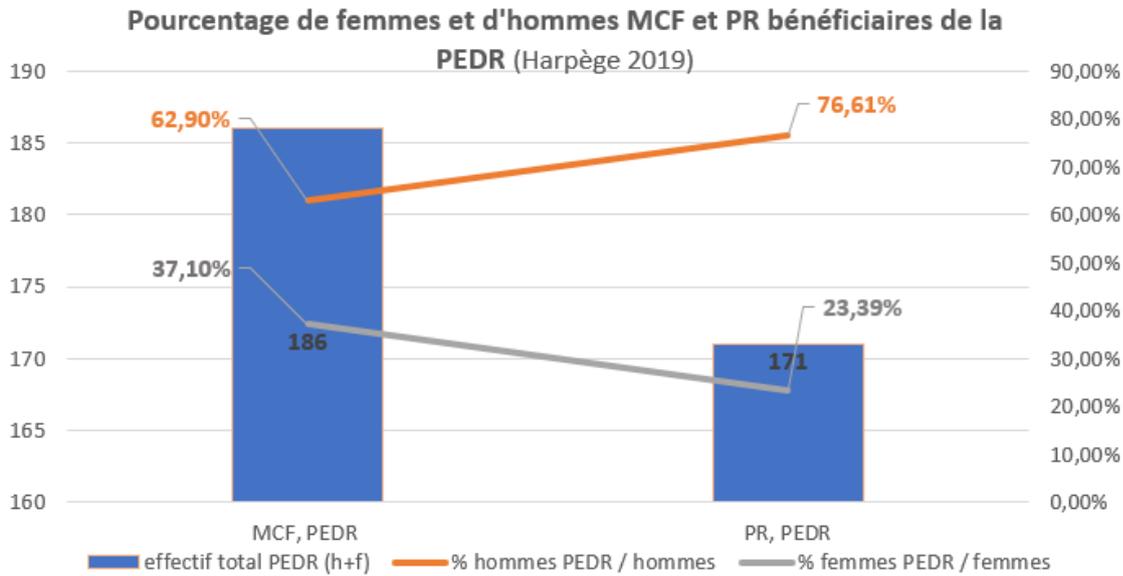
En ETPT pour 2019, les femmes sont sous-bénéficiaires pour l'attribution de la PEDR.

L'évolution de la PEDR qui suit s'attache à étudier l'évolution sur 2 ans de cette attribution genrée de prime d'encadrement doctoral.

Evolution de la répartition de la PEDR 2018-2019 :

Année	corps	Hommes PEDR	Hommes	Ratio hommes PEDR/hommes	Femmes PEDR	Femmes	Ratio femmes PEDR/femmes
2018	MCF	117	520	22,50%	66	488,3	13,52%
	PR	135	299,7	45,05%	39	124,5	31,33%
2019	MCF	117	524,9	22,29%	69	474,7	14,54%
	PR	131	297,9	43,97%	40	128,5	31,13%





En 2018 comme en 2019, les hommes sont plus nombreux à bénéficier de la PEDR tant chez les MCF que chez les PR.

En 2019, les PEDR attribuées au sein du **corps PR concernent 76,61% des hommes et 23,39% des femmes**. Pour les **MCF**, les PEDR attribuées concernent **62,90% des hommes pour 37,10% des femmes**.

L'écart de la répartition de la PEDR est plus important entre les femmes et hommes dans le corps des PR que dans le corps des MCF : en 2019, dans le corps des MCF la représentativité est d'environ 60-40 et elle évolue pour une représentativité d'environ 80-20 dans le corps des PR.

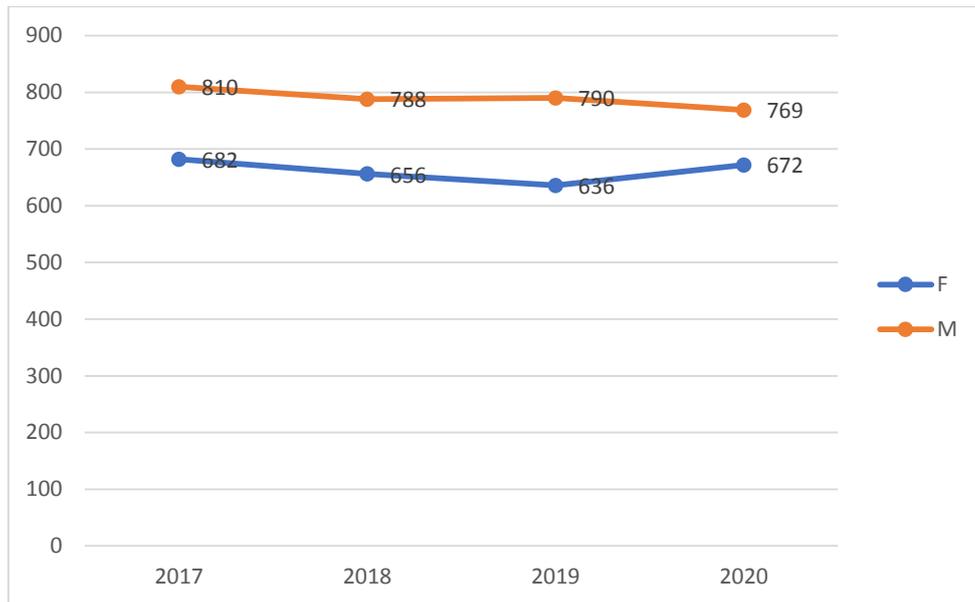
Les bilans sociaux 2016 à 2019 indiquent que **la part du montant de PEDR alloué aux femmes augmente** depuis 2016. Elle était de **24,5%** en 2016, elle passe à **30,5%** en 2019.

Il conviendrait d'activer les leviers d'Egalité Professionnelle adéquats afin d'augmenter le nombre de PEDR chez les femmes PR et de poursuivre sur cette voie en augmentation pour les femmes MCF.



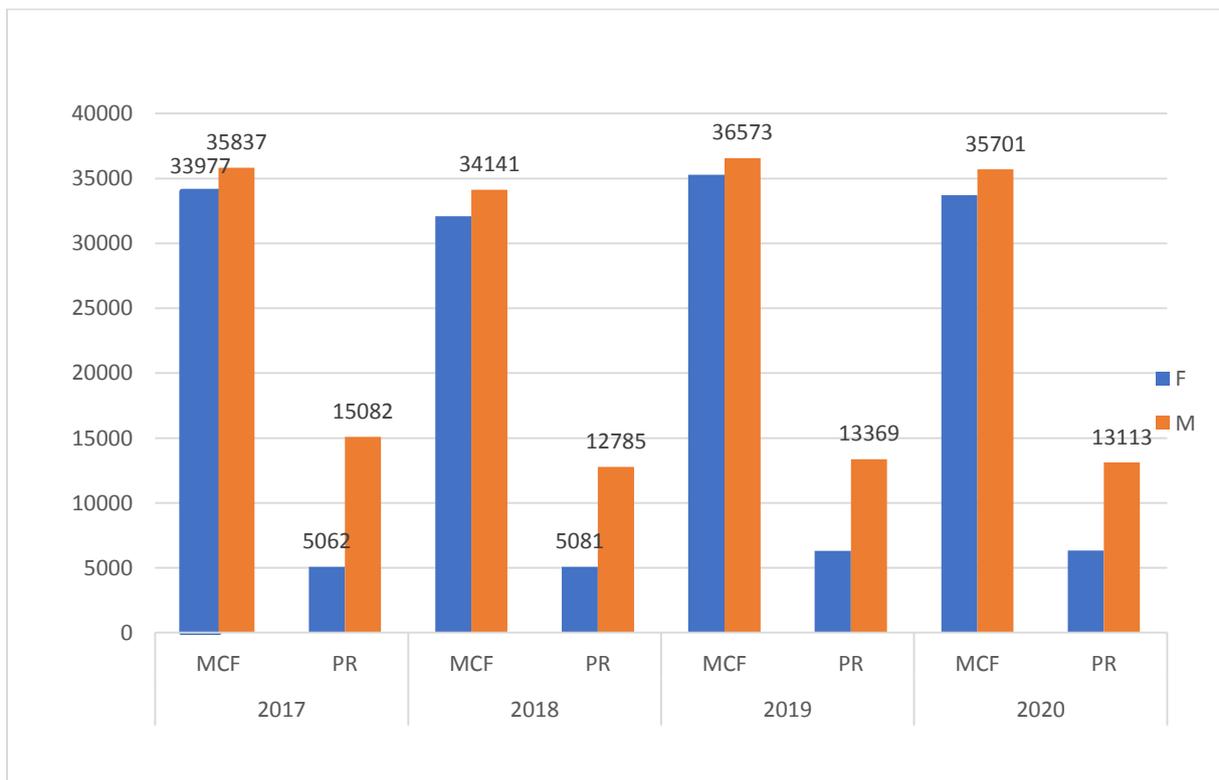
L'écart important entre les hommes et les femmes sur la PEDR se réduit progressivement depuis 2016.

Etude de la répartition des Heures Complémentaires 2017-2020 :



De façon générale, tous corps confondus, les femmes perçoivent moins d'heures complémentaires que les hommes.

Focus sur la répartition des Heures Complémentaires (HC) pour les MCF et PR :



De manière générale, les hommes font toujours plus d'heures complémentaires que les femmes, quelque soit l'année considérée. La part des hommes PR est stable au fil du temps.

L'histogramme représentatif des femmes est calqué sur celui des hommes mais se situe plus bas en valeurs. De façon générale depuis 2017, les femmes PR et MCF perçoivent moins d'heures complémentaires que les hommes.

Cette tendance se généralise aux autres corps d'enseignement (2nd degré, 1^{er} degré).

3) REPARTITIONS GENREES DES PRIMES ADOSSEES AUX CORPS D'EMPLOI DES PERSONNELS BIATSS : RIFSEEP, PI, PHS

Volet primes des personnels BIATSS, le RIFSEEP :

Régime indemnitaire de grade des personnels titulaires :

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2019			TOTAL 2018		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 495 € et 1600 €	66	642 227 €	145	1 300 105 €	211	1 942 331 €	22,1%	183	1 652 803 €	20,6%
A socle majoré	entre 440 € et 480 € selon le	30	201 649 €	42	236 334 €	72	437 983 €	5,0%			
A socle	entre 400 € et 600 € selon le	123	981 361 €	163	948 388 €	286	1 929 750 €	22,0%	370	2 258 479 €	28,1%
B RI de fonction	entre 495 € et 690 €	12	79 672 €	22	120 273 €	34	199 945 €	2,3%	35	192 690 €	2,4%
B socle majoré	400	46	263 128 €	115	554 970 €	161	818 098 €	9,3%			
B socle	360 €	99	540 310 €	237	938 749 €	336	1 479 059 €	16,8%	505	2 173 381 €	27,1%
C RI de fonction	495 €	2	6 319 €	2	11 885 €	4	18 204 €	0,2%	3	16 433 €	0,2%
C socle majoré	290 €	22	102 400 €	155	595 675 €	177	698 075 €	7,9%	681	1 729 259 €	21,6%
C socle	230 €	151	393 562 €	356	870 978 €	507	1 264 541 €	14,4%	681	1 729 259 €	21,6%
TOTAL TITULAIRES		551	3 210 629 €	1 237	5 577 357 €	1 788	8 787 986 €		1 777	8 023 046 €	

Les données prennent en compte la revalorisation du socle et mise en place du RI encadrement intermédiaire. L'ex-PFI (Primes de Fonctions Informatiques) est intégrée au RI socle.

On observe que sur 350 femmes cadres A (145+42+163), sur un total de 569 cadres A, les femmes représentent 61,5% des cadres A chez les personnels BIATSS contre 38,5% d'hommes cadres.

Pour rappel, au sein des personnels titulaires BIATSS, les femmes BIATSS, toutes catégories confondues, **représentent 68,9% de la population totale contre 31,1% d'hommes**, pour un total 2019 de **1693 BIATSS** titulaires (contre **1697 en 2018**). (Voir les tableaux de l'axe 2).

Elles sont 187 à disposer d'un RIFSEEP au-dessus du socle ou bien majoré (situation de cadre, encadrement, fonctions de cadres supérieures), soit 53,4% des femmes cadres.

Du côté des hommes, ils sont 96 à disposer d'un RIFSEEP au-dessus du socle ou bien majoré (situation de cadre, encadrement, fonctions de cadres supérieurs), soit 43,8% des hommes cadres.

Les femmes encadrantes cadres sont donc plus nombreuses en proportion au sein de la population des catégories A BIATSS.

Une représentativité élevée des femmes sur le socle RIFSEEP majoré est ainsi observée. Elles sont mieux reconnues que les hommes sur la partie encadrement lorsqu'elles y accèdent et ont un plus fort niveau d'encadrement lorsqu'elles sont placées en situation d'encadrantes.

Régime indemnitaire de grade des personnels contractuels :

Contractuels

	Montant mensuel par agent	Hommes		Femmes		TOTAL 2019			TOTAL 2018		
		Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI	Effectif	Montant annuel brut	% enveloppe RI
A RI de fonction	entre 590 € et 1600 €	10	80 581 €	15	88 905 €	25	169 486 €	22,3%	22	151 374 €	22,3%
A socle	232 €	32	74 456 €	85	213 680 €	117	288 136 €	37,9%	91	261 802 €	38,6%
B RI de fonction	495 €			1	3 762 €	1	3 762 €	0,5%			
B socle	129 €	22	32 193 €	83	116 949 €	105	149 142 €	19,6%	85	110 262 €	16,3%
C socle	102 €	23	24 136 €	133	124 630 €	156	148 766 €	19,6%	168	154 386 €	22,8%
TOTAL CONTRACTUELS		87	211 366 €	317	547 926 €	404	759 292 €	100%	366	677 824 €	100%

En ce qui concerne le Régime Indemnitaire (RI) des personnels contractuels, sur 100 femmes cadres (15+85), elles sont 15% à disposer d'un RI de fonction. Pour les hommes, sur 42 hommes cadres, ils sont seulement 23,8% à disposer d'un RI de fonction.

Ainsi, on observe le même phénomène de sur-représentation des femmes cadres sur des hautes fonctions sur le volet des personnels contractuels BIATSS.

Volet primes des personnels BIATSS, la Prime d'Intérim :

Prime d'intérim (PI)

La prime d'intérim vise à indemniser un ou plusieurs agent(s), fonctionnaire(s) ou non-titulaire(s), prenant en charge un surcroît de travail en l'absence d'un agent exerçant des fonctions permanentes.

	Hommes		Femmes		TOTAL 2019		TOTAL 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	15	21	36	5 798 €	43	5 928 €	- 7	- 16,3%		
B	13	68	81	12 140 €	57	9 936 €	+ 24	+ 42,1%		
C	15	71	86	10 241 €	101	15 476 €	- 15	- 14,9%		
TOTAL	43	160	203	28 179 €	201	31 340 €	+ 2	+ 1,0%		

Cette prime d'intérim, PI, permet d'indemniser un surcroît de travail d'un agent exerçant des fonctions d'un.e agent.e absent.e.

En 2019, comme en 2018, il est à noter que les femmes de catégorie B et C sont les populations majoritaires effectuant les intérim, et avec moindre mesure les femmes de catégorie A.

De façon générale, les femmes sont très majoritaires à réaliser les intérim et à en obtenir l'indemnité **(160 femmes contre 43 hommes)**, ceci en lien avec **leur grande majorité au sein de la population BIATSS.**

Pour rappel, au sein des personnels titulaires BIATSS, les femmes BIATSS, toutes catégories confondues, **représentent 68,9% de la population totale contre 31,1% d'hommes**, pour un total 2019 de **1693 BIATSS** titulaires (contre **1697 en 2018**). (Revoir les tableaux de l'axe 1).

Ainsi, la population BIATSS titulaire est composée majoritairement de femmes (plus de 2/3) même si la proportion de l'effectif masculin s'est accrue en 2019 (31,1%).

Voici pour rappel quelques éléments résumés (axe 1) de la répartition des effectifs BIATSS (BS 2019) :

Effectif BIATSS titulaires :

	Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%
TOTAL BIATSS Titulaires	527	519,6	31,1%	1 166	1096,4	68,9%	1 693	1616	1 697	- 4	- 0,2%

Effectif BIATSS contractuels :

	Hommes			Femmes			Total 2019		Total 2018	Évolution 2018-19	
	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	% H/F	Effectif	ETP	Effectif	Effectif	%
TOTAL BIATSS Contractuels	405	391,4	37,7%	668	625,6	62,3%	1 073	1017,0	978	+ 95	+ 9,7%

668 femmes contractuelles BIATSS contre 405 hommes pour une population totale de 1073 personnes : les femmes représentent 62,3% de la population BIATSS contractuelle, contre 37,7% d'hommes.

Volet primes des personnels BIATSS, la PHS, Prime Hygiène et Sécurité :

 Prime hygiène et sécurité (PHS)

L'indemnité d'Hygiène et de Sécurité permet de reconnaître l'investissement des personnels assurant des fonctions d'agents de prévention (AP) et de service de sécurité, incendie et assistance aux personnes (SSIAP) au sein de l'établissement.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2019		TOTAL 2018		Évolution 2018-19	
	Effectif	Effectif	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	Montant annuel brut	Effectif	%
A	15	12	27	12 731 €	22	9 599 €	+ 5	+ 22,7%
B	20	26	46	19 894 €	36	18 256 €	+ 10	+ 27,8%
C	28	21	49	18 683 €	47	17 728 €	+ 2	+ 4,3%
TOTAL	63	59	122	51 307 €	105	45 583 €	+ 17	+ 16,2%

Comme en 2018, la prime Hygiène et Sécurité concerne de plus en plus d'agents de catégorie B (+19 agents en 2 ans).

La Prime Hygiène et Sécurité, permettant de reconnaître l'investissement des personnels assurant des fonctions d'agent.es de prévention (AP), de service de sécurité et d'incendie, voit sa représentativité assez équitable en ratio f/h sur l'ensemble des corps :

- En 2019, 44,4% de femmes catégorie A, 56,5% des femmes cat. B et 42,8% des femmes y prétendent.
- Son attribution et son analyse démontrent que les deux genres, femmes et hommes y sont correctement représentés, sans nécessité particulière d'effet levier à impulser

Analyse conclusive de l'axe 2 :

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont observés tant chez les enseignants, enseignants-chercheurs que chez les BIATSS.

On observe que ces écarts proviennent d'effets de ségrégation (la part des femmes diminue au fil de l'avancée de la carrière). On observe également un effet lié à l'accès aux primes chez les enseignants, enseignants-chercheurs et les enseignants du 2nd degré (PCA, PEDR), accentué par une part plus grande d'heures complémentaires effectuées par les hommes.

Pour les personnels BIATSS, l'effet prime, semble en revanche plus favorable aux femmes.

AXE 3 : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

Au sein de cet axe, il s'agit d'articuler la qualité de la vie au travail et la promotion de l'Égalité Femmes Hommes au sein de l'UGA et de ses établissements-composantes.

Préambule. Forte de plus de 45 000 étudiant.es, l'Université Grenoble Alpes (UGA) a souhaité dès sa création en 2016, engager une politique Responsabilité Sociétale et Environnementale reposant sur une démarche d'enquêtes régulières sur les conditions de vie et de travail, pour suivre l'évolution des besoins et des conditions de travail réelles des personnels et un ensemble d'actions destinées à améliorer les conditions de travail et à permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

1) ÉTAT DES LIEUX (DIAGNOSTIC DE LA SITUATION EN TERMES D'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE)

Cette politique UGA s'est traduite par des actions portées par la DGDRH et la VPRH dans le cadre du dialogue social :

- Le temps de travail et des modalités du temps de travail des personnels BIATSS :
 - o modulation possible des modalités de travail pour les parents en garde alternée
 - o possibilité d'organiser un temps plein sur 4,5 jours ;
 - o la mise en place d'autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux ou relatifs à la santé plus favorable que celles prévues par les textes ;
- la rédaction d'une charte des temps posant les principes sur les horaires de réunion, l'envoi des mails, le respect des temps de travail et des temps de vie personnelle ;
- le déploiement dès 2017 du télétravail ;
- une politique souple sur les demandes de temps partiel : possibilité de déposer une demande en cours d'année pour motifs familiaux ;
- un accompagnement à la reprise de la recherche et de l'enseignement pour les femmes enseignantes-chercheuses de retour de congé maternité avec une politique en faveur de l'attribution de CRCT à toutes les femmes en faisant la demande dans les 3 ans suivant un retour de congé maternité ;
- un dispositif de remplacement des femmes BIATSS en congé maternité pour éviter l'accumulation de la charge de travail en leur absence et le surtravail au moment de la reprise ;
- une sensibilisation des chargé.es de recrutement et des comités de sélection à la question de l'impact des temps partiels et congés sur la carrière et les biais de recrutement ;
- développement d'une politique d'action sociale destinée à faciliter l'accès aux droits par le développement du conseil aux agent.es et la communication sur les dispositifs existants (CESU, chèques vacances, etc.).

L'UGA est également engagée dans un projet de création d'une crèche pour les enfants des personnels et des étudiant.es à l'horizon 2023.

a) Soutien à la parentalité

L'UGA a engagé une réflexion relative à la création d'une structure d'accueil de la petite enfance

L'UGA souhaite se préoccuper de la prise en charge des enfants des personnels et étudiant.es pendant leurs périodes de travail pour apporter un service nécessaire tout en favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle (service de proximité, bien-être des parents et enfants, facilité lors de la reprise d'activité suite à un congé de maternité, ...).

Pour s'assurer de la réussite de ce projet, une étude préalable aborde le besoin, les modèles économiques et la soutenabilité financière. Au-delà, une étude bâtiminaire est diligentée afin de cibler les locaux les plus adaptés nonobstant d'éventuels travaux d'aménagement à effectuer.

Ce projet s'intègre dans les travaux liés à la recomposition universitaire qui a eu lieu le 01 janvier 2020 : Université Grenoble Alpes, Grenoble INP, Sciences Po Grenoble, l'ENSAG.

Cette structure pourra voir le jour sur le site pour la rentrée 2023.

b) Charte des temps

Afin de promouvoir une meilleure articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'UGA se dote d'une charte des temps

Face à la segmentation accrue du temps de travail, le contexte évolutif institutionnel, le déploiement croissant du numérique entre autres, l'UGA se dote d'une charte de référence permettant de se donner les règles de bons usages des temps de travail.

Elle repose sur un engagement moral commun ayant pour but de contribuer à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Elle aborde les thématiques suivantes :

- gestion des mails ;
- organisation et conduite des réunions ;
- droit à la déconnexion ;
- respect des horaires de travail et congés (horaires de réunion, etc).

Le comité de prévention de l'UGA a proposé un texte en ce sens, soumis et adopté par les instances de l'Université UGA. Adopté par le CHSCT le 17/9/19 et par le CT le 24/9/19

c) Formation

Formation à l'Egalité Femmes-Hommes à destination des personnels

L'UGA vise une formation solide à l'Egalité Femmes-Hommes. L'UGA propose une formation sur la progression de carrière (Plan de Formation Interne et Inter Universitaire)

- L'UGA propose des formations tout au long de la vie
- Sur la promotion des carrières : la formation « Osez les carrières au féminin » s'adresse prioritairement à une population féminine, mais aussi masculine. Elle est conçue pour offrir un espace de questionnement et de développement professionnel : elle s'adresse à toutes celles et ceux qui souhaitent devenir davantage acteur ou actrice de leur carrière. L'objectif est d'aider les stagiaires à trouver les clés pour faciliter leur évolution. Une pédagogie s'appuyant sur les meilleures pratiques pour favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes :
 - une dynamique de soutien mutuel ;
 - une compréhension des freins à l'évolution professionnelle des femmes ou des hommes afin de mieux les dépasser ;
 - une démarche de type coaching/accompagnement reposant sur la mise en place d'objectifs individuels à l'issue de chaque journée et d'un suivi dans l'action ;
 - une prise de recul dans un environnement adapté, à l'extérieur de l'Université.
- Sur l'**acquisition de compétences** avec le Diplôme Universitaire Egalité Femmes-Hommes

L'objectif principal du DU est de proposer d'acquérir **des savoirs, des pratiques et des compétences dans le domaine de la promotion de l'égalité Femmes-Hommes et de la lutte contre les discriminations**. Cette formation s'adresse en priorité à un public de formation continue avec un niveau Bac + 3 minimum (toute discipline universitaire acceptée) intéressé par la mise en place d'actions, de formations, de projets, visant la promotion de l'égalité femmes-hommes et contre les discriminations de genre. La formation s'adresse à tous les territoires, ruraux, urbains, montagnards, ultra-marins, et à tout public empêché. Le DU est accessible en offre modulaire.

La formation est organisée en trois compétences spécifiques :

- Identifier et questionner les problématiques relatives aux inégalités de genre et les discriminations afin d'établir un état des lieux de la situation au sein d'une organisation ;
- Assurer la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations au sein d'organisations publiques, privées ou associatives ;
- Élaborer des projets relatifs à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations au sein d'organisations publiques, privées ou associatives ;

Les activités exercées en situations professionnelles et seront à acquérir sont les suivantes :

- Identifier une problématique en mobilisant la notion de genre (égalité femmes-hommes)
- Construire une démarche méthodologique opérationnelle intégrant la notion de genre
- Mobiliser dans des démarches opérationnelles (diagnostic, projet, évaluation) les apports théoriques pluridisciplinaires relatifs à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.
- Favoriser l'expression des connaissances et de savoirs sur les politiques, les dispositifs, les procédures relatives à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.
- Établir un diagnostic de genre dans les organisations et dans les territoires.
- Observer et analyser des situations individuelles et collectives d'inégalités femmes-

- hommes en contexte professionnel (collectivités, associations, entreprise).
 - Concevoir, coordonner des projets d'égalité femmes-hommes et de luttes contre les discriminations
 - Accompagner changement avec la dimension d'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations dans les organisations
 - Développer des actions partenariales et des réseaux d'acteurs/actrices sur le thème de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations
 - Coordonner des actions relatives à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations
 - Élaborer, gérer et transmettre les outils incluant l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations (diagnostic, indicateurs, plan d'action) dans la gestion des ressources humaines.
- **Sur la communication égalitaire**

L'objectif est d'explicitier la nécessité éthique et politique d'une communication égalitaire, et de doter les agent.es des outils pragmatiques nécessaires pour la mettre en œuvre.

Cette formation fait partie du plan de formation de l'université et elle est proposée spécifiquement aux Directions Générales Déléguées dont la communication mais aussi à l'ensemble des agent.es de l'UGA (BIATSS et enseignant.es).

Elle facilite la mise en œuvre concrète de la charte communication égalitaire signée par la présidence de l'Université.

L'UGA élabore des formations continues à l'Egalité sur mesure (Rectorat, entreprises, collectivités territoriales, etc.).

Elle participe à la formation des doctorant.es (en particulier lors du module d'accueil de lutte contre le harcèlement, les Violences Sexistes et Sexuelles). Ces deux items seront développés plus avant dans les rubriques relatives à l'axe 4 du Plan Egalité Professionnelle.

L'UGA, par le biais de sa mission Egalité et de sa direction des Ressources Humaines, a pour projet d'intégrer un module sur l'Egalité dans la formation pour les nouveaux personnels de l'université (Enseignant-es, enseignant-es chercheurs, BIATSS).

2) ÉTUDES CHIFFREES

Le bilan chiffré **des temps partiels, congés pour raisons familiales, télétravail** montre que si les femmes se sont emparées des dispositifs dont on peut espérer qu'ils leur permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, ces choix traduisent également une faible remise en cause des modèles parentaux genrés reposant sur une baisse de l'activité professionnelle des mères plus que des pères après une ou plusieurs naissances dans le couple.

a) Etude 1, graphe a. Absences et congés des personnels titulaires : Répartition des congés par type de population et par statut ♀

Santé et qualité de vie au travail

BIATSS titulaires

	2019										2018			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		66	66		4 125	4 125		63	63	37	63	4 065	65	37
Congé paternité et accueil de l'enfant	11		11	122		122	11		11	11	16	168	11	16
Congé d'adoption			0											0
Congé parental		14	14		1 806	1 806		129	129	12	23	2 115	92	19
Congé présence parentale		2	2		181	181		91	91	1	7	611	87	2
Total Congés pour raisons familiales	11	82	93	122	6 112	6 234	11	75	67	61	109	6 959	64	74
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	289	1 198	1 487	3 576	14 796	18 372	12	12	12	650	1 421	16 890	12	638
Congé longue maladie	9	39	48	899	3 714	4 613	100	95	96	25	86	7 566	88	36
Congé longue durée	10	25	35	1 211	2 553	3 764	121	102	108	15	40	4 061	102	17
Total Congés pour raisons de santé	308	1 262	1 570	5 686	21 063	26 749	18	17	17	690	1 547	28 517	18	691
Total Global	319	1 344	1 663	5 808	27 175	32 983	18	20	20	751	1 656	35 476	21	765

Enseignants titulaires

	2019										2018			
	Nombre d'arrêts		Total	Nombre de jours d'arrêts		Total	Durée moyenne des arrêts en jours		Total	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours d'arrêts	Durée moyenne des arrêts en jours	Nombre d'agents
	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes						
Congés pour raisons familiales														
Congé maternité		35	35		2300	2300		66	66	29	49	4394	90	41
Congé paternité et accueil de l'enfant	19		19	207		207	11		11	19	29	301	10	28
Congé d'adoption	1		1	29		29	29		29	1				
Congé parental				6	921	927				7	11	928	84	10
Congé présence parentale	1	8	9		0	0	0	0	0					
Total Congés pour raisons familiales	21	43	64	242	3221	3463	12	75	54	56	89	5623	63	79
Congés pour raisons de santé														
Congé ordinaire maladie	131	281	412	1 932	4 014	5 946	15	14	14	219	436	6442	15	231
Congé longue maladie	18	15	33	1617	425	2 042	90	28	62	9	21	2038	97	11
Congé longue durée	6	1	7	572	152	724	95	152	103	3	10	734	73	5
Total Congés pour raisons de santé	155	297	452	4 121	4 591	8712	27	15	19	231	467	9214	20	247
Total Global	176	340	516	4 363	7 812	12 175	25	23	24	287	556	14 837	27	326

Remarque globale :

Les congés observés regroupent les congés pour raisons familiales et les congés pour raisons de santé. Les accidents de service et de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ensemble des indicateurs des congés.

Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à **62 868 jours**, soit **-6,5 %** par rapport à 2018.

Nous constatons une diminution du nombre de jours d'arrêts des congés pour raisons familiales et une augmentation des congés pour raison de santé, ces derniers atteignant désormais **75,4 %**. Le nombre global d'arrêts de travail entre **2018** et **2019** reste relativement stable. En revanche le nombre de d'agent.es concernés a sensiblement diminué (**-2,8%**).

Un quart d'agent.es UGA ont été en arrêt au cours de l'année 2019 (-1,2 points par rapport à 2018) : **34,1 % des femmes et 13,9 % des hommes ont été en arrêt. 69 %** d'agents ayant bénéficié d'un congé sont des titulaires (-1,5 points par rapport à 2018).

Ainsi, les femmes semblent être plus régulièrement en arrêt de travail que les hommes mais la population de l'UGA étant très largement féminisée (54,5% de femmes en 2019 à l'UGA), **il serait hâtif de tirer une conclusion de ce constat.**

Les agents qui ont été en congés pour raisons de santé sont **pour 74,6% des femmes et 25,4% d'entre eux des hommes (+1 point** par rapport à 2018).

67,9% des absences pour raisons familiales concernent **des congés maternité.**

À noter au sujet de l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : deux nouveaux décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique ont été publiés le 7 mai au Journal officiel. **Le premier modifie les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant** : ce dispositif nouveau vise la réduction des inégalités de traitement entre les fonctionnaires des trois versants, en sécurisant la prise en compte de l'avancement des agent.es (très majoritairement des femmes) placés en position de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

Il permettra la conservation des droits à avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant). **Ce décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant)** pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit. Ces assouplissements permettront une meilleure répartition de l'utilisation de ces dispositifs entre les deux parents.

L'étude de l'évolution des congés parentaux pris entre 2016 et 2019 démontre que les femmes restent très majoritaires à utiliser ce dispositif de conciliation Vie professionnelle / Vie personnelle.



Par ailleurs, **une part croissante des hommes utilisant leur droit à congé de paternité et accueil de l'enfant est observée (39,1% en 2016, 44,7% en 2017, 57,7% en 2018 et 60% en 2019).**

Il est possible d'en conclure que, malgré des dispositifs de temps partiel et/ou de congé parental qui demeurent l'apanage des femmes, les hommes se saisissent des éléments de facilitation (congé paternité) de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle dès lors qu'ils leur sont directement dédiés.

b) Etude 2. Eléments de mobilité enseignant.e, dont CRCT

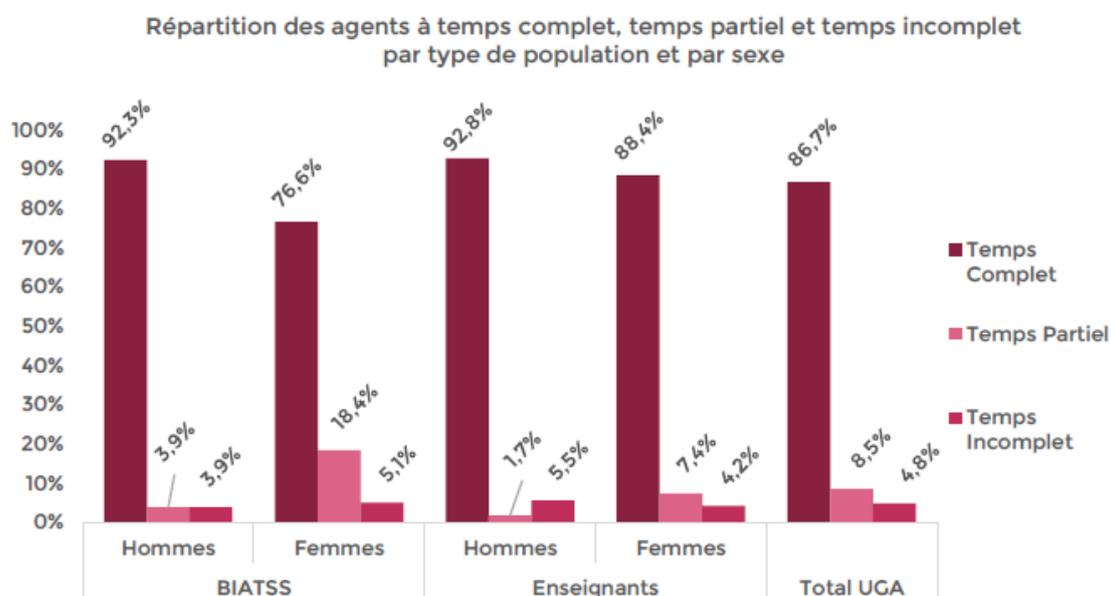
2019/2020

CRCT	2019/2020	Sexe		Corps	
		Femmes	Hommes	PR	MCF
Nombre de dossiers	60	29	31	13	47
Nombre de dossiers retenus	35	20	15	8	27
dossiers retenus/dossiers demandés	58%	69%	48%	62%	57%
Nombre de semestres demandés CNU	79	37	42	17	62
Nombres de semestres attribués CNU	14	10	4	2	12
attribués/demandés	18%	27%	10%	12%	19%
Nombre de semestres demandés local	81	39	42	19	62
Nombres de semestres attribués local	25	14	11	7	18
attribués/demandés	31%	36%	26%	37%	29%
Total semestres CRCT	39	24	15	9	30

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à poser des dossiers, demandent moins de semestres et ont des taux d'obtention moindres. 77% des dossiers retenus sont des dossiers PR (analyse par corps). Voir l'étude sur les CRCT réalisée dans l'axe 1.

c) Etude 3. Organisation du travail Femmes-Hommes

Observation générée des temps partiels : répartition des agent.es à temps partiel par catégorie, corps/type de contrat et par quotité :



On observe que le ratio de personnes en temps partiel est bien plus important chez les femmes que chez les hommes, que ce soit au sein de la population BIATSS ou bien au sein de la population enseignante.

Cependant, l'écart est plus marqué chez les BIATSS, avec **18,4% de femmes** en temps partiel contre **3,9% chez les hommes**.

		50%		60%		70%		80%		90%		Total 2019	
		Hommes	Femmes										
Titulaires	A	1	5		2		6	9	53	2	10	88	
	B		8		2		2	10	63	2	10	97	
	C	4	16	2	5		11	2	95	2	6	143	
TOTAL Titulaires BIATSS		5	29	2	9		19	21	211	6	26	328	
Contractuels	Permanent	A		1	1			1	7		1	11	
		B						2		5		2	9
		C		2						10			12
	Temporaire	A		1		1		1	3		2	8	
		B								3			3
		C								2			2
TOTAL Contractuels BIATSS			4		2		2	2	30		5	45	
TOTAL BIATSS		5	33	2	11	0	21	23	241	6	31	373	
Titulaires	Enseignants Chercheurs	2	6		1		3	13	34	1	7	67	
	Enseignants HU					1						1	
	Enseignants 1er degré	1	6									7	
	Enseignants 2nd degré	7	27	2	3		1	5	16			61	
	Information Orientation Education.		2									2	
TOTAL Titulaires Enseignants		10	41	2	4	1	4	18	50	1	7	138	
Contractuels	Permanent						1					1	
	Temporaire											0	
TOTAL Contractuels Enseignants							1					1	
TOTAL Enseignants		10	41	2	4	1	5	18	50	1	7	139	
TOTAL UGA		15	74	4	15	1	26	41	291	7	38	512	



L'étude des temps partiels sur 4 ans (2016-2020), démontre que la répartition femmes-hommes est stable au cours de temps.

Les femmes représentent 86,7% de l'effectif à temps partiel, contre 13,3% d'hommes.

Elles restent très majoritaires à utiliser la possibilité du temps partiel pour aménager les temps de vie.

d) Étude 4. Observation genrée des Comptes Epargne Temps (CET)

4.29. Compte Epargne Temps (CET) ²

Le compte épargne-temps (CET) permet à un agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Les conditions d'utilisation des droits acquis par l'agent sont précisées par la convention ou l'accord prévoyant l'ouverture du CET.

Le CET est un dispositif qui permet que soient versés, une fois par an, et au plus tard le 31 décembre, les jours de congés annuels non pris au cours de l'année universitaire de référence.

Au 31/12/2018, 812 Comptes Epargne Temps sont ouverts à l'UGA soit un stock de 12 199 jours.

67 CET ont été ouverts dans le cadre de la campagne 2019.

	Hommes	Femmes	TOTAL 2019	TOTAL 2018
Nombre total d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2019	271	541	812	752
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET lors de la campagne 2019	24	43	67	75
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par le report de congés annuels non consommés	116	225	341	353
Nombre d'agents ayant exercé leur droit d'option sous forme de congés	29	74	103	95

707 jours ont été utilisés sous forme de congés. Ce nombre conséquent s'explique par le départ à la retraite de plusieurs agents ayant soldé leur compte pour bénéficier d'un départ anticipé. Les départs en mutation sont également une cause non négligeable de l'importance du nombre de jours de CET utilisés en 2019.

130 jours ont été utilisés sous forme d'épargne retraite (RAFP : retraite additionnelle de la Fonction Publique).

On observe que les femmes sont plus nombreuses sur l'ensemble des actions du dispositif CET : elles sont plus nombreuses à en ouvrir un (66,6% des CET existants en 2019), presque 2 fois plus nombreuses à en ouvrir un lors de la campagne 2019.

Cet état de fait, rapporté au taux de féminisation des femmes de la population de l'EPE-UGA ne saurait recevoir, pour le moment, des conclusions particulières en terme d'Egalité Femmes-Hommes.

e) Étude 5. Observation genrée relative au télétravail des personnels de l'UGA

Pour rappel, après une expérimentation en 2017/2018, le déploiement du télétravail a été lancé auprès de l'ensemble de la population BIATSS à la rentrée 2018.

Le télétravail peut s'effectuer sur 0,5 ou 1 jour à cadence hebdomadaire, bi-mensuelle ou mensuelle. Par dérogation, 1,5 ou 2 jours peuvent être mis en place. La mise à disposition d'un ordinateur portable professionnel reste un pré-requis indispensable pour des questions de sécurité informatique.

Les nouveaux ou nouvelles télé-travailleurs/télétravailleuses se voient proposer une formation d'utilisation de l'informatique à distance et d'ergonomie. Chaque direction de chaque structure a été invitée à déterminer le modèle organisationnel du télétravail pour ensuite étudier les demandes de télétravail.

Le tableau qui suit récapitule qui sont les télé-travailleurs/télétravailleuses au sein de l'UGA puis l'extrait suivant indique la répartition genrée des personnes.

TITULAIRES							
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-universitaires	COMUE*	Total	% par rapport à l'effectif de la catégorie
A	60	18	22	12	2	114	20,7%
B	56	22	7	3	2	90	17,5%
C	23	23	12		2	60	9,6%
TOTAL	139	63	41	15	6	264	15,6%

CONTRACTUELS							
Catégorie	DGD	Composantes	Structures de recherche	Services Inter-universitaires	COMUE*	Total	% par rapport à l'effectif de la catégorie
A	36	8	8	3		55	5,9%
B	11	4	4	2	2	23	6,3%
C	4	2	2	1	1	10	1,4%
TOTAL	51	14	14	6	3	88	4,7%

Chez les personnels titulaires BIATSS, les télétravailleurs ou télétravailleuses représentent 15,6% de la population des personnes BIATSS, sont plus nombreux ou nombreuses en catégorie A (20,7%) de la catégorie contre seulement 9,6% de la catégorie C.

Chez les personnels contractuels BIATSS, les télétravailleurs ou télétravailleuses représentent 4,7% de la population des personnes BIATSS, sont plus nombreux ou nombreuses en catégorie A et B (respectivement 5,9% en A et 6,3% en B) et moins représentés en catégorie C (1,4%).

Le tableau suivant détaille la répartition femmes/hommes au sein des télétravailleurs ou télétravailleuses :

	Hommes	Femmes	% par rapport à l'effectif établissement
Titulaires	62	202	9,80%
Contractuels	15	73	4,4%
TOTAL	77	275	7,90%

On observe que 275 femmes BIATSS (titulaires et contractuelles) bénéficient du télétravail pour un total de l'effectif social UGA de 1166 femmes BIATSS titulaires et 668 femmes BIATSS contractuelles (2361 femmes BIATSS au total), **soit 15% de femmes en bénéficiant sur la population féminine de l'UGA.**

Côté masculin, 77 hommes BIATSS (titulaires et contractuels) bénéficient du télétravail pour un total de l'effectif social UGA de 527 hommes BIATSS titulaires et 405 hommes BIATSS contractuels (932 hommes BIATSS au total), **soit 8,3% d'hommes en bénéficiant sur la population masculine de l'UGA.**

Ainsi, on remarque que les femmes BIATSS sont plus nombreuses (15%) que les hommes BIATSS (8,3%) à utiliser cette modalité de travail respectivement à la population de femmes et d'hommes BIATSS.

De plus, l'étude des bilans sociaux antérieurs montre que le nombre de femmes en télétravail a presque doublé en un an (**de 38 en 2018 à 73 agentes en 2019**), tandis que celui des hommes contractuels a triplé (**5 en 2018 à 15 en 2019**).

Le nombre de femmes BIATSS en télétravail plus important que celui des hommes nous permet de supposer que le télétravail **facilite le champ opérationnel relatif à la vie personnelle et familiale** : soin des enfants, trajets vers les lieux d'éducation, soin de la maison, etc.

L'attribution genrée des temps partiels a été discutée en groupes de travail et groupes consultatifs relatifs à la rédaction du plan Egalité ; **il apparaît clairement qu'un reflet sociologique des modes d'organisation de notre société se repercute sur la modalité d'aménagement du temps de travail.**

Plusieurs questions sont soulevées :

- Comment rendre attractif le Temps incomplet chez les hommes et les femmes ? C'est-à-dire comment ré-équilibrer la répartition des modes d'aménagement du travail entre les hommes et les femmes ?
- Comment mieux comprendre et mieux caractériser ces écarts ?

Les notions de ré-équilibrage et de valorisation du temps partiel, du congé parental, et de l'ensemble des congés relatifs à la famille se sont dégagés des travaux des groupes de travail UGA et des groupes consultatifs qui ont permis d'élaborer ce plan Egalité.

Les pistes **du jour flottant et de la possibilité de réaliser dans toutes les structures un temps complet sur 4,5 jours ont été évoquées dans nos travaux** du groupe de travail plan Egalité.

Nous avons abouti à l'objectif **d'apporter de la souplesse dans les cycles de travail de chacun et chacune** et à retenir deux actions (action 3.5 et action 3.6).

L'action 3.5, portant sur les lieux de travail, propose de promouvoir et de faciliter les lieux de travail via son accessibilité et sa modularité.

L'action 3.6, portant sur les temps de travail, propose de moduler les cycles de travail (journée, semaine, année, temps plein sur 4,5 jours, don de congés, compte épargne temps, etc.).

Analyse conclusive de l'axe 3 :

Les femmes se saisissent d'outils de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle en sollicitant, plus que les hommes, le télétravail, le temps partiel et le congé parental.

Les hommes, se saisissent, lorsqu'ils existent, d'outils qui leur sont directement dédiés, comme le congé paternité. On peut constater, en revanche, que lorsqu'une modalité est partagée entre les hommes et les femmes, ce sont les femmes qui y recourent très majoritairement, au détriment de leur carrière.

AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VSS, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Préambule

La Lutte contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles), les harcèlements et les discriminations présentée au sein de cet axe 4 du plan Egalité Professionnelle UGA est un volet majeur de travail au sein de nos directions des ressources humaines, nos directions Formation et nos missions Egalité respectives (UGA, G-INP, IEP, ENSAG).

Cellule VSS, formations et communication, appel à projets VSS 2020, autant de thèmes exploités par la mission Egalité de l'UGA en 2018, 2019 et 2020 pour combattre la violence, le harcèlement et les discriminations.

Afin de lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles, l'UGA s'est dotée d'un outil de veille et de lutte contre les VSS

1) DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

L'UGA s'est dotée d'un dispositif de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) sous toutes leurs formes. L'adoption d'un tel dispositif répond également à des encouragements ministériels et une réglementation juridique. Ce dispositif a été voté au CT et CHSCT le 11/06/2018.

Ce dispositif permet à tout agent.e de saisir l'administration dans le cadre de tels agissements et permet à l'administration d'agir au regard d'une qualification des faits. Ce dispositif, porté au plus haut, se veut exemplaire et il repose sur des référent.es « VSS » (référent.es Violences Sexistes et Sexuelles).

Enfin, ce dispositif travaille également à analyser, étudier et faire le bilan des situations, tout en impulsant des actions de formation, de communication et de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Dans le cadre du dispositif de veille et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, l'UGA a sélectionné des référent.es VSS sur la base d'un appel à candidature. Les motivations et les expériences d'une part et le panachage de structure et de sexe d'autre part, ont fait partie des critères d'appréciation pour retenir les référent.es.

La formation de ces personnes a été organisée par la DGDRH (Direction des ressources humaines) afin qu'elles soient en capacité de recevoir et d'orienter les personnes en difficulté, en lien avec la mission égalité incluse au sein de la Vice-Présidence RSU (Responsabilité Sociétale des Universités).

Néanmoins, après 2 ans d'existence, on constate que ce dispositif d'alerte n'a été que peu actionné par les personnels de l'établissement, alors que le dispositif de prévention des RPS mis en place sous

une forme analogue est régulièrement actionné tout comme celui de prévention des comportements inappropriés mis en place pour les étudiant.es.

Les entretiens avec les enseignant.es mis en cause dans le cadre du dispositif destiné aux étudiant.es démontrent une forte méconnaissance de ce que sont les comportements et les propos à caractère sexiste et leurs conséquences au niveau du lien pédagogique.

Mise en place d'une campagne de sensibilisation :

- Cette campagne est déployée chaque année au sein des écoles doctorales et lors de la journée des personnels à chaque rentrée universitaire (hors contexte covid).
- Le renforcement de ce dispositif à destination de tout le personnel est en cours (cf. note VSS)

2) FORMATIONS A LA LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT AU SEIN DES ECOLES DOCTORALES

L'UGA lutte contre le harcèlement au sein des écoles doctorales par le biais de formations VSS.

Le collège des écoles doctorales travaille à une campagne d'information sur les dispositifs existants dans chaque établissement et une communication auprès de l'ensemble de la population doctorante doit être assurée.

L'UGA s'engage à participer à cette campagne de sensibilisation (formation auprès des écoles doctorales nommée « formation Egalité femmes hommes / le harcèlement sexuel », conférences de sensibilisation spécifiques, actions de communication, etc).

L'UGA sensibilise et forme les enseignant.es-chercheur.es habilité.es à diriger des recherches. Le collège des écoles doctorales souhaite sensibiliser et former les enseignant.es HDR sur la conduite de thèse et les relations directeur/directrice et étudiant.e en thèse (encadrement éthique de la thèse).

Pour cela, en accord avec les établissements, il a été décidé de mettre en place un programme de formation dans lequel la thématique harcèlement et plus spécifiquement le harcèlement moral et sexuel est prise en compte.

- Mise en place d'une "charte du consentement "

AXE 5 : GOUVERNANCE

Préambule

Au sein du Plan Egalité Professionnelle de l'UGA, l'axe 5 « Gouvernance » détaille la stratégie de Gouvernance du site UGA sur le volet Egalité Professionnelle.

1) ROLE ET MISSIONS DES DIFFERENTS ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

a) Structure ou mission en charge du pilotage de la politique Egalité UGA

La mission Egalité de l'UGA, composée d'une chargée de mission Egalité UGA et d'une responsable du pilotage de l'Egalité, soutenue par la Vice-Présidence RH EPE et la Direction des ressources humaines de l'UGA, (en lien avec la médecine de prévention, les services d'action sociale) sont impliquées dans la politique d'Egalité UGA.

La mission Egalité de l'UGA assure le pilotage Egalité du site et décline les objectifs de l'UGA.

Ces objectifs, en terme d'Egalité Femmes-Hommes, sont transversaux et présentent des axes d'intervention multifformes :

- La communication écrite et visuelle
- Les relations avec et entre étudiant.es
- La formation
- L'accompagnement dans les choix de carrière et d'orientation
- La lutte contre le harcèlement (cellules VSS)

L'UGA œuvre vers une généralisation de certains dispositifs, notamment la facilitation du retour à la suite de congés maternité ou parentaux ou la prise en compte des congés maternité dans l'évaluation des dossiers.

Elle intervient avec des modalités complémentaires afin d'assurer la promotion des femmes dans les sciences, parallèlement à celle des hommes dans les humanités. En effet, il est indispensable de cultiver un regard mixte sur les inégalités femmes/hommes et de percevoir aussi les bénéfices pour les hommes de plus d'égalité entre les sexes.

Il convient de permettre une montée en puissance en certains domaines : cellule contre le harcèlement sexuel, services de garde d'enfants, discriminations, suivis de carrière, orientation des étudiant.es, comportements des étudiant.es et des enseignant.es, formations spécifiques, formations transversales, entre autres domaines d'actions.

Pour rappel autour de la politique et des actions Egalité Femmes/Hommes en termes d'égalité professionnelle

Les actions menées dans ce domaine s'inscrivent dans la recherche fondamentale et appliquée, au cœur de la formation initiale et continue, dans la diffusion de la culture et l'information scientifique, dans le partenariat territorial et dans la réussite et l'insertion professionnelle des étudiant.es.

De manière transversale

- Projet de futur observatoire des inégalités en lien avec la RSE, qui prend modèle sur le relevé de situation comparée du bilan social, avec un élargissement à la vie étudiante et avec des indicateurs plus nombreux. Il devra permettre de mieux repérer les blocages mais aussi de suivre les évolutions et d'évaluer les effets des mesures prises. (*Projet conditionné à un Appel d'Offre en cours au moment de la rédaction du présent document*).
- Soutien aux associations étudiantes dans le cadre de leur lutte contre le sexisme.
- Développement d'une communication par le biais d'une langue épicienne, égalitaire.
- Lien avec les cellules de prévention du harcèlement sexuel (étudiant.es : LCCL, Lutte Contre les Comportements Inappropriés et personnels : VSS, Violences Sexistes et Sexuelles)
- Lancement d'une réflexion sur les possibilités de garde d'enfants sur le site (projet de crèche).

Dans le domaine des formations

- Aide à la mise en place de modules d'enseignement pour la sensibilisation et l'interdisciplinarité autour des questions de genre.
- Développement d'outils pédagogiques.
- Stratégies lors des choix d'inscription et d'orientation (informations sur la mixité des métiers, etc).
- Organisation d'événements culturels.
- Accompagnement des projets parité et anti-sexisme des étudiant.es.

Dans le domaine des ressources humaines

- Le projet de formation aux questions de genre et la lutte contre le sexisme pour le personnel d'encadrement : cheff.es de service, directeurs/directrices de composantes et de laboratoires. Ces formations et sensibilisations ayant été déjà réalisées au sein du Rectorat de Grenoble (chef.fes de services, chef.fes de divisions, équipe dirigeante, volontaires, etc.)
- L'élargissement des formations à la gestion de carrière, pour lever les verrous de l'accès aux responsabilités et aux promotions.
- Le développement, l'information et le suivi de la parité dans les comités de sélection et d'évaluation, ainsi que dans les différentes instances de pilotage.
- Des actions pour un aménagement du temps de travail non discriminant (charte des temps).
- Des actions pour faciliter le retour à la recherche après un congé maternité ou parental.

Dans le domaine des activités de recherche

- Veille sur les appels à projets relatifs au genre et/ou aux politiques de promotion de l'égalité.
- Constitution d'un catalogue des ressources en recherche sur le genre.
- Incitation et soutien à des opérations scientifiques sur la thématique du genre.
- Incitation à la réalisation de travaux d'étudiant.es sur le genre.

Un grand nombre de ces actions peuvent être inscrites dans le cadre de l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes (sont, de facto, inscrit.es dans le Plan Egalité Professionnelle UGA) et constituent des leviers d'actions déjà en place sur le site UGA et favorisant l'Egalité Professionnelle.

b) Articulation avec les acteurs ou actrices ayant à connaître la politique d'Egalité

La Direction des ressources humaines de l'UGA (DGD-RH), la mission Egalité de l'UGA, composée d'une chargée de mission Egalité UGA et d'une chargée de Projet Plan Egalité UGA, les grandes directions de l'UGA (Formation, Recherche, Patrimoine, Communication, directions supports), sont impliquées dans la politique d'Egalité Professionnelle du site et contribuent à la réalisation du Plan d'Actions Egalité Professionnelle présenté plus haut.

Des éléments statistiques peuvent être étudiés, tels que l'analyse genrée de la répartition femmes-hommes au sein des emplois supérieurs et des dirigeant.es du site UGA, l'analyse genrée de la répartition Femmes-Hommes au sein des instances dirigeantes de l'UGA (commissions, conseils, etc.).

Diagnostic et analyse de la répartition des emplois supérieurs et dirigeant.es – année 2019

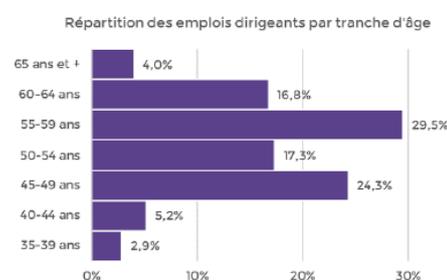
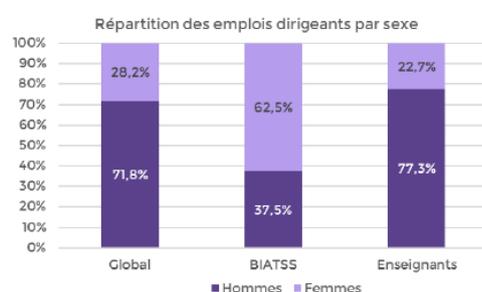
(Source : bilan social 2019)

1.6. Répartition des emplois supérieurs et dirigeants ♀

Sont pris en compte en tant qu'emplois supérieurs et dirigeants :

- Le Président de l'Université
- Le Directeur Général des Services et ses adjoint(e)s
- Les Directeurs(trices) Généraux Délégué(e)s et leurs adjoint(e)s
- Le Directeur du Service Interuniversitaire de Documentation (SID)
- Les Directeurs(trices) des Composantes
- L'agent comptable
- Les Directeurs(trices) de Laboratoires
- Les Vice-Président(e)s (VP) et Chargé(e)s de mission

Parmi l'ensemble de ces emplois, on dénombre **86%** d'enseignants et/ou personnels de recherche (directeur(trice) ou chargé(e) de recherche) pour **13%** de BIATSS. **29%** des emplois supérieurs et dirigeants sont occupés par des personnes d'un autre établissement que l'UGA (essentiellement au niveau de laboratoires multi-tutelles).



Plus de la moitié des emplois dirigeants sont occupés par des personnes de 55 ans et plus. On compte davantage de femmes (28%) en 2019 que les années précédentes (27,4% en 2018).

Âge moyen par structure d'affectation (hors VP et chargé(e)s de Mission)

	Âge moyen 2019	Âge moyen 2018
Composantes	53,0	52,3
Services centraux et SID	49,7	48,7
Structures de recherche	54,5	53,6
TOTAL Emplois dirigeants	53,6	52,8

L'âge moyen des agents occupant des emplois dirigeants (hors VP et chargé(e)s de mission) est de **53,6** ans. Les VP et chargés de mission ont une moyenne d'âge de **53,8** ans en 2019 contre **53,2** ans en 2018.

UNIVERSITE Grenoble Alpes - Bilan social 2019

Au sein de l'UGA, globalement, les hommes occupent les postes emplois supérieurs de direction à hauteur de **71,8%** contre **28,2%** pour les femmes. En effet, **77,3%** des enseignants hommes les occupent contre seulement **22,7%** d'enseignantes.

Pour rappel, en 2019, la part des femmes dans le corps des PR est de **30,3%** sur l'ensemble des PR. La part des femmes dans le corps des MCF est de **47,9%**. **Elles sont minoritaires au sein de ces deux corps PR et MCF, et encore plus au sein des emplois supérieurs de direction (28,2%) comme vu plus haut.**

Sachant que les emplois dirigeants, donc de cadres, sont occupés par des personnes de 55 ans et plus, **on compte davantage de femmes, toutes populations confondues, en 2019 qu'en 2018** : 28,2% en 2019 (27,4% en 2018).

En revanche, dans la population des cadres BIATSS, près de **62,5% des postes de direction sont occupés par des femmes**. Ce chiffre demeure bien moins significatif puisque les femmes sont surreprésentées en nombre dans les BIATSS, toutes catégories confondues. En effet, pour rappel, la part des femmes BIATSS de catégorie A sur 551 BIATSS titulaires cadres est de 397 cadres, soit **72%**.

En ce qui concerne **l'encadrement supérieur des personnels BIATSS**, le comité de direction des Directions Générales de l'UGA, associé à la Direction générale des services compte 11 personnes, 4 femmes et 7 hommes, soit **36,4% de femmes** contre **63,6% d'hommes** (sachant que deux personnes ayant libéré des postes actuellement vacants sont des femmes).

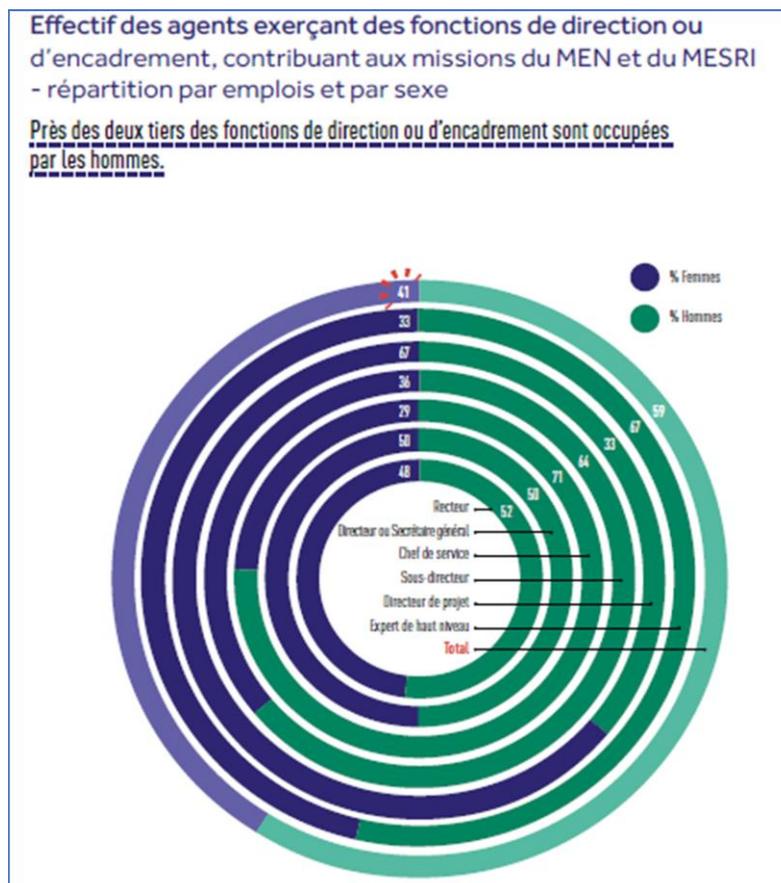
Au niveau de la DGS : direction générale des services : le DGS est un homme, et les 3 adjointes sont des femmes. Les femmes y sont donc majoritaires (**75%**) mais sur les fonctions d'adjointes au Directeur Général des Services.

Ainsi, elles ne parviennent pas à occuper une représentativité aussi importante dans les postes de direction à hautes responsabilités que celle qu'elles occupent au sein des postes de cadres.

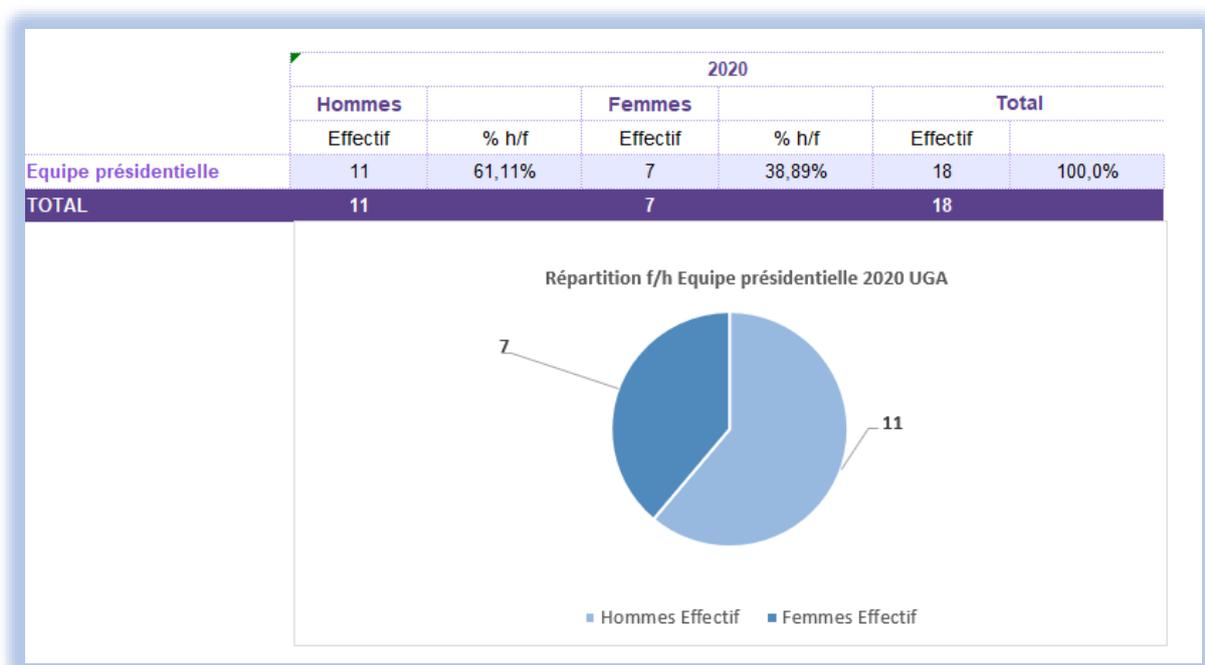
Quelques éléments Nationaux.

Chiffres-Clés MESRI 2020

AU NIVEAU NATIONAL, L'EFFECTIF DES AGENT.ES EXERÇANT DES FONCTIONS DE DIRECTION OU D'ENCADREMENT SE REPARTIT COMME SUIT :



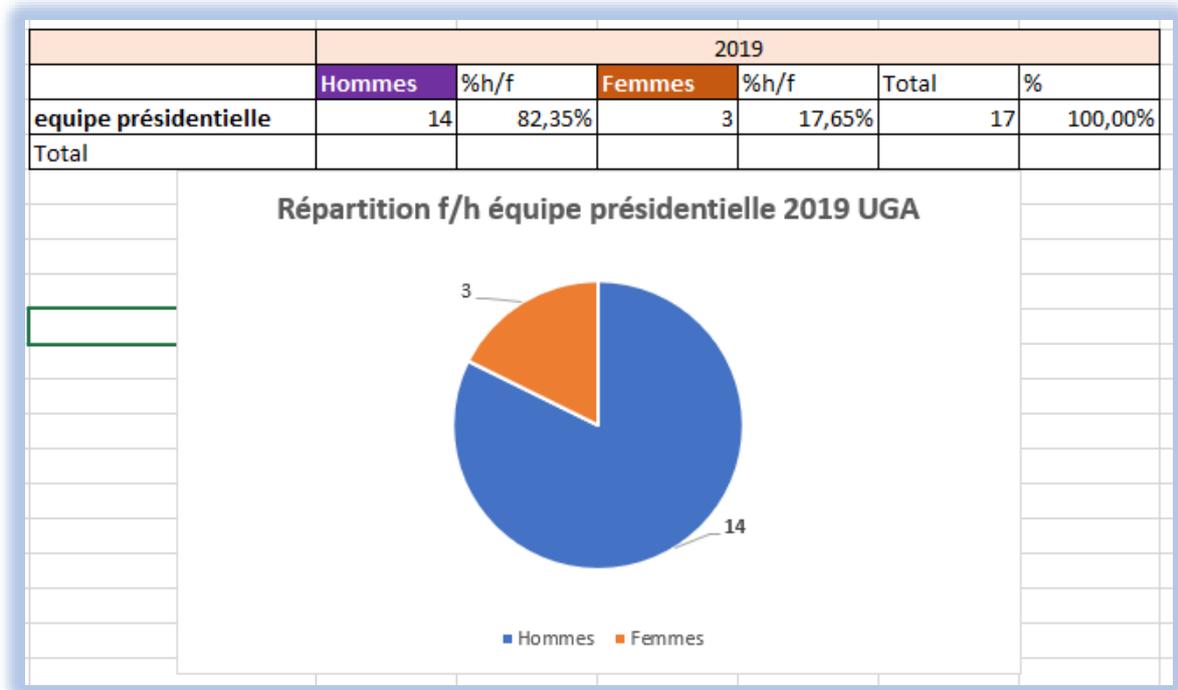
UGA : Répartition Femmes Hommes - Equipe présidentielle 2020 - 01/09/2020 :



Au premier janvier 2020, la féminisation de l'équipe de direction de l'EPE UGA (Etablissement Public Expérimental) s'est largement accrue. La présidente et ses Vices-président.es représentent 18 personnes, dont 7 femmes (sur des missions très importantes, l'une VP CA, l'autre VP CAC, par exemple), soit **38,8%** de femmes contre **61,12%** d'hommes.

Antérieurement, **l'équipe présidentielle 2016-2019 comportait trois femmes à une vice-Présidence** (Vice-Présidence Culture, Vice-Présidence Orientation et Insertion Professionnelle, Présidente du Conseil Académique), ainsi, la représentativité des femmes dans l'équipe politique de direction de l'UGA était bien inférieure à celle de la nouvelle équipe (**3 femmes contre 14 hommes**).

Répartition Femmes Hommes - Equipe présidentielle 2016-2019 :

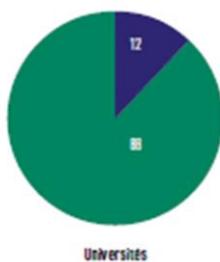


Nota : La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (**loi du 22 juillet 2013 : extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche**).

Cette parité est respectée au sein des instances de l'UGA (CA, CAC, CT, comités de sélection, etc).

Chiffres-Clés MESRI 2020

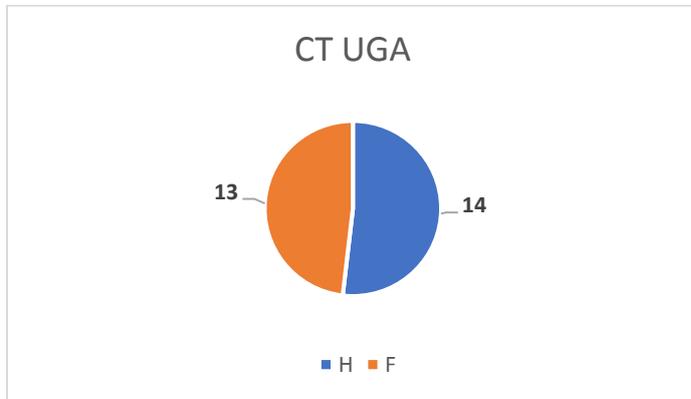
TRES PEU DE PRESIDENTES D'UNIVERSITES AU NIVEAU NATIONAL !



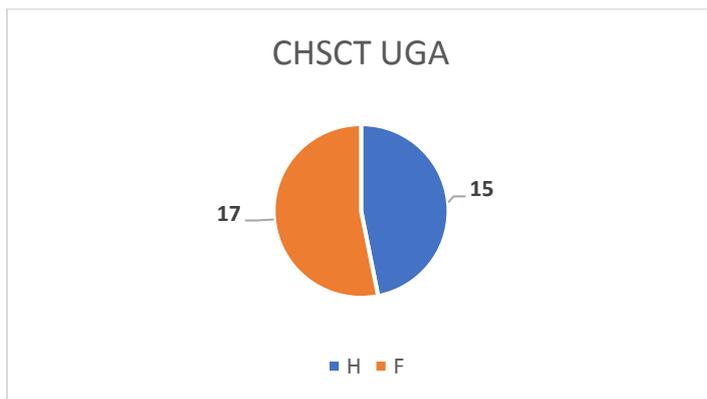
Présidence des établissements publics d'enseignement supérieur par voie d'élection et par voie de nomination
Très peu de présidentes d'université.

Représentativité UGA au sein des grands conseils centraux

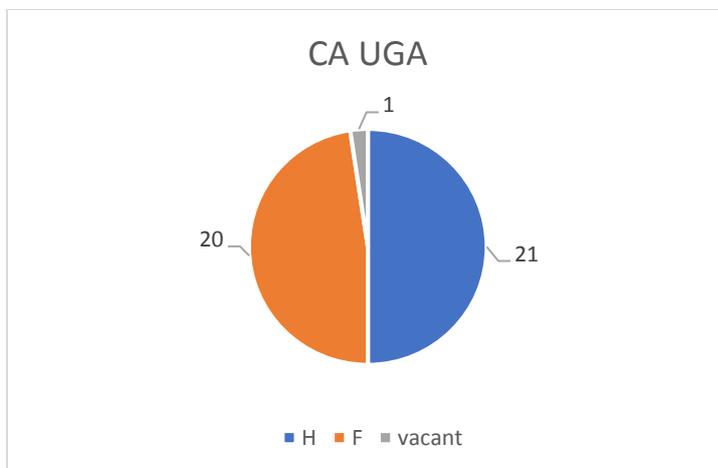
Représentativité (en 2020) des Femmes et des Hommes au sein du CT de l'EPE UGA :



Représentativité (en 2020) des Femmes et des Hommes au sein du CHSCT de l'EPE UGA :

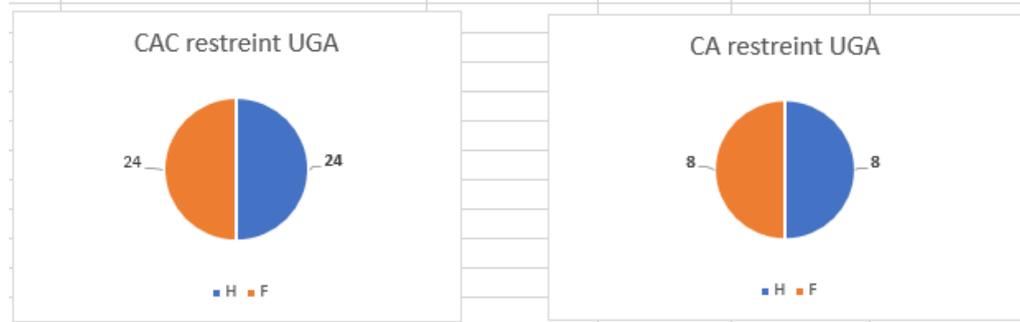


Représentativité (en 2020) des Femmes et des Hommes au sein du CA plénier de l'EPE UGA :



Représentativité (en 2020) des Femmes et des Hommes au sein des 2 instances restreintes : CA restreint et CAC restreint de l'EPE UGA :

Conseil	2020		
	H	F	Total
CA restreint UGA	8	8	16
CAC restreint UGA	24	24	48

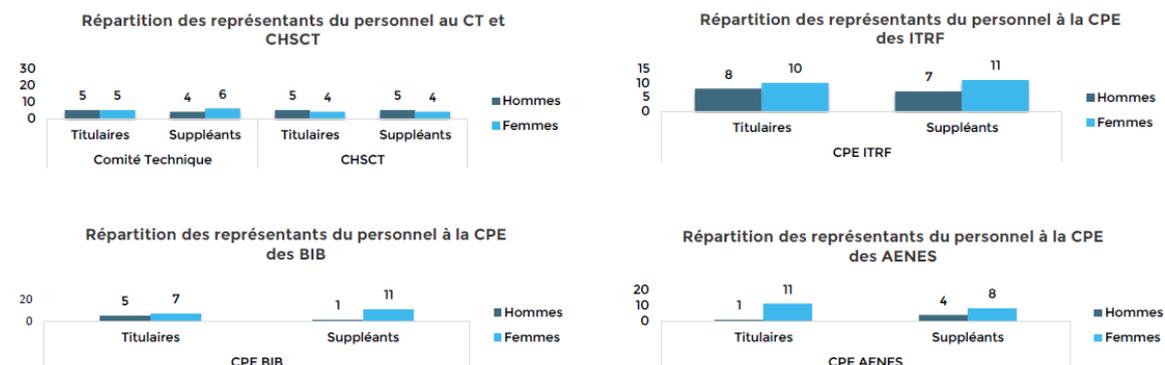


Concernant ces deux instances restreintes, la parité exacte est respectée.

La part des femmes au sein de CA restreint est de 50%. La part des femmes au sein du CAC restreint est de 50%.

Au niveau des conseils centraux aucun texte de loi n'impose la parité. **L'équilibre femmes-hommes est assuré par l'alternance femme/homme sur les listes de candidatures.** Aussi, un conseil peut avoir plus de femmes que d'hommes et inversement.

Répartition par sexe des représentants du personnel par type d'instance (CT, CHSCT, CPE et CCPANT) :



Le ratio femmes-hommes au sein des instances dans la représentativité des représentants du personnel est relativement égal (et/ou proche) de la parité à l'exception de la répartition au sein de la CPE UGA (Commission paritaire Etablissement), qui est composée de bien plus de femmes que d'hommes.

2) MODALITES DE PILOTAGE, DE SUIVI ET D'EVALUATION DU PLAN D' ACTIONS

a) Organisation et suivi de l'évaluation

Le pilotage et le suivi du Plan Egalité UGA sera assuré par un groupe de pilotage composé des VP RH et des DRH de l'UGA et de ses établissements-composantes : G-INP, IEP, ENSAG.

Il est donc composé comme suit : VP RH et DRH de l'UGA, mission égalité UGA, VP RH et DRH de G-INP, mission Egalité INP, Directrice de l'ENSAG, DRH de l'IEP. Les personnalités en cours de désignation pour des missions égalité IEP et/ou ENSAG seraient rajoutées au groupe de pilotage.

b) Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

Les membres du comité technique de l'UGA (CT) et du Conseil académique restreint (CACr) ont été sollicités pour participer à des groupes de concertation sur le diagnostic et le plan d'action Egalité. Dans le cadre de ces rencontres, ils ou elles ont contribué à analyser la situation de l'établissement et à formuler des propositions de leviers d'actions concernant l'Egalité Professionnelle sur le site.

Par ailleurs le projet et ses ambitions ont été présentés au CT du 17 novembre 2020, pour consultations et débats, avant d'être soumis à l'avis du CT du 02 mars 2021 puis à celui du CA du 11 mars 2021.

3) MODALITES D'INFORMATION DES AGENT.ES SUR LE PLAN D' ACTION ET LA POLITIQUE D'EGALITE

a) Communication interne et ses modalités

La direction de la communication de l'UGA, en lien avec la Direction des ressources humaines de l'UGA (Direction de l'Environnement Social, DES) assure la communication interne ainsi que l'information autour du Plan Egalité UGA auprès de l'ensemble de la communauté enseignante-chercheure et BIATSS du site UGA, englobant toujours ses établissements-composantes.

Les Etablissements composantes (INP, IEP, ENSAG) assureront la communication du Plan Egalité UGA à l'échelle de leur établissement via leurs services RH et communication.

Un suivi opérationnel et qualitatif des actions proposées est réalisé par la Vice-Présidence RH EPE UGA en lien avec la mission égalité en associant les directions des ressources humaines et la chargée de projet Egalité. Un bilan annuel sera présenté pour information aux CT de l'UGA et de ses établissements-composantes.

En ce sens, un document de suivi global sera mis en place.

b) Communication externe

De même, la direction de la communication de l'UGA, en lien avec la Direction des ressources humaines de l'UGA (Direction de l'Environnement Social, DES) et la mission Egalité de l'UGA assure la communication externe sur le site internet de l'EPE UGA.

4) DIAGNOSTIC, SUIVI REGULIER ET EVALUATION DU PLAN D' ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLES ET DE SON RENDEMENT, SON EFFICACITE

Diagnostic de la situation comparée de femmes et des hommes dans l'administration :

Le diagnostic fait partie intégrante du plan Egalité UGA dans le cadre d'une action à part entière, afin de systématiser la production de l'état diagnostic des éléments égalité.

Ce suivi opérationnel et qualitatif, réalisé par la mission Egalité de l'UGA et la direction des ressources humaines (DGD RH UGA) sera organisé tout au long du déroulé du Plan Egalité, sous le contrôle du groupe de pilotage Egalité.

Le groupe de pilotage Egalité UGA et la mission Egalité UGA réaliseront **des points d'étape** (réunions régulières) permettant d'analyser l'avancement des différents axes du Plan, de suivre son déroulé, d'assurer la conduite de ce projet de site.

La première réunion de ce comité de pilotage se chargera de définir le cahier des charges de l'outil d'évaluation du Plan d'Egalité Professionnelle et d'adosser les moyens adéquats à son opérationnalisation.

Ainsi, le groupe de pilotage Egalité UGA proposera la réalisation d'un outil diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UGA afin de pouvoir suivre, piloter puis évaluer le Plan d'Egalité Professionnelle UGA.

Annexe pour rappel : quelques éléments générés issus des bilans sociaux (évolution 2016-2019) et présentés par ailleurs dans les différents axes du plan

EGALITE FEMMES-HOMMES 2016-2019

Une féminisation toujours à la hausse



Evolution des congés parentaux (nb agents)

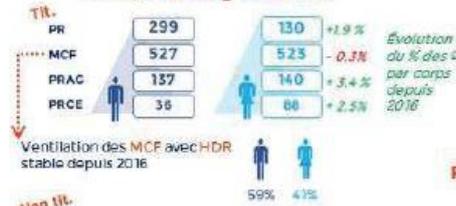


Temps partiel 2019

512 agents en 2019 et une répartition stable au fil des ans



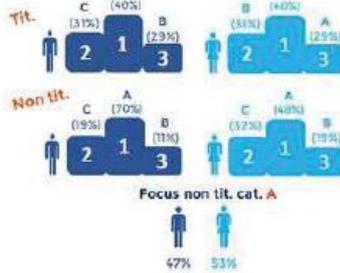
Effectifs Enseignants 2019



Une part toujours croissante des hommes utilisant leur droit à congé de paternité & accueil de l'enfant :



Effectifs BIATSS 2019 ventilation par cat. au sein du même sexe



Rémunération brute mensuelle moyenne (€)

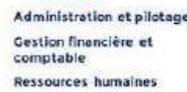


Part du montant de PEDR annuel alloué aux



Podiums des familles de métiers des agents BIATSS permanents 2019

GLOBAL



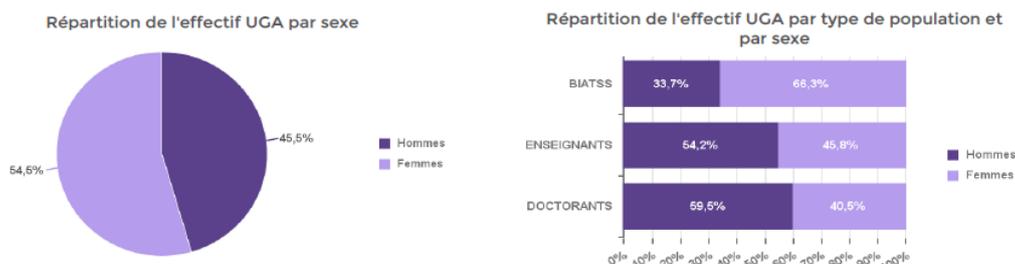
PAR SEXE



Fiche récapitulative en 5 points-clés

issue du diagnostic 2020 relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en lien avec la rédaction du PAE.

Point 1 : Garantie d'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grade d'emplois dans la fonction publique



Principaux constats :

- **Les femmes représentent 54,5% de l'effectif social de l'UGA, les hommes représentent 45,5% de ce même effectif.**
- Cette tendance est inversée au sein de la population **BIATSS composée majoritairement de femmes** : la proportion d'hommes progresse un peu (part d'effectif masculin plus importante qu'auparavant) mais la population BIATSS demeure majoritairement féminine.
- Contractuel.les et enseignement second degré (62,9% de femmes), Lectrices (85,7%)
- Doctorant.es, ATER et MCF : domaine de mixité entre les femmes et les hommes malgré une certaine variabilité.
- Corps des MCF : la parité : 49,81% de femmes et 48,11% d'hommes,
- Corps PR : les hommes sont ultra majoritaires avec 72,79% d'hommes PR contre seulement 27,21% de femmes sauf pour le HU (49,5% de femmes)
- Par corps, disciplines, sections, une parité quasi exacte est respectée en section CNU 33, Chimie des matériaux avec 50% de femmes et 50% d'hommes dans cette discipline, ainsi que 2 PR femmes et 3 PR hommes, c'est-à-dire une notion de mixité respectée (40/60). A contrario, la section CNU 29, Constituants élémentaires est profondément masculine avec seulement 5,6% de femmes, 10 hommes PR et aucune femme. Une seule femme est présente dans cette section.
- **Le groupe disciplinaire Sciences (51,7% des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Grenoble Alpes) est très peu féminisé, les femmes y représentent seulement 29,9% des enseignant.es de ce groupe. Au total, les femmes représentent 21,5% des PR et 34% des MCF en Sciences**
- **SHS, langues, littératures : 25,4% des enseignant.es-chercheur.es de l'Université Grenoble Alpes.** 55 femmes PR contre 53 hommes PR
- Pharmacie : le domaine de parité est respecté à l'exception de la section CNU 87, avec seulement 35,7% de femmes.
- COS 2019 : femmes représentent 47,1% des membres de jurys des comités de sélection. Elles demeurent minoritaires chez les PR (43,9%) et les MCF (47,07%).

- **Les président.es de jury sont majoritairement des hommes chez les PR (à 58% d'hommes présidents de jurys PR) alors que les jurys sont équitablement répartis pour les MCF (50% d'hommes et 50% de femmes).**
 - Ainsi, sur la totalité des concours des enseignant.es-chercheur.es, on constate une parité parmi les président.es de jury des comités de sélection pour le MCF. En revanche, la répartition f/h des membres de jurys est de : 53% d'hommes et de 47% de femmes.
 - Notons que, du fait du faible taux de PR femmes dans certaines sections CNU, elles sont sur-sollicitées pour les Comités de sélection (COS).
 - CRCT : 2019-2020, 36% des femmes candidates obtiennent un CRCT contre 26% des hommes
- ⇒ L'écart sur la rémunération principale hors primes peut provenir de différents effets tels que **l'effet ségrégation** (différence de représentation au sein de chaque corps/grades en lien avec l'âge), **l'effet démographique** (étude des pyramides des indices par corps et indices de rémunération en fonction de l'âge par corps), **l'effet quotité ou temps de travail**, **l'effet primes** (étude du montant/répartition des primes en fonction de l'âge).
- ⇒ Nous mettons en évidence **un plafond de verre** lié à l'accès aux corps les plus élevés (PR chez les enseignant.es ou enseignant.es-chercheur.es, IGR chez les BIATSS).
- ⇒ L'organisation académique actuelle n'encourage pas les femmes à s'affirmer dans leur progression de carrière. Nous pourrions utiliser le mot « autocensure », comme nous l'avons modéré dans ce diagnostic, c'est à dire en prenant garde à ne pas culpabiliser les personnes en lieu et place de l'institution qui leur permet, ou pas, d'engager une progression de carrière effective (promotion des enseignant.es et/ou enseignant.es-chercheur.es, du personnel BIATSS).
- (Cependant, nous n'observons pas l'influence d'un effet démographique hormis l'écart d'âge d'entrée dans les corps MCF et PR pour les femmes et les hommes).

Point 2 : Evaluation/prévention et traitement des écarts de rémunération

- ⇒ Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont observés **tant chez les enseignant.es, enseignant.es-chercheur.es que chez les BIATSS.**

Principaux constats :

- 2741 BIATSS dont 1825 femmes et 916 hommes
- 2529 enseignant.es et enseignants-chercheur.es dont 1156 femmes et 1373 hommes. Pour l'ensemble de ces personnels, le traitement brut indiciaire médian (qui prend en compte les agent.es indicés et le montant de la masse salariale impacté de l'ETP financier) est de :
 - 3575 euros pour les enseignant.es
 - 1739 euros pour les BIATSS
 - 2460 euros est le salaire médian au global
- En 2019, le salaire moyen d'une femme PR (Professeure des universités) est de 5052 euros, soit une différence de **277 euros** de moins qu'un homme PR, professeur des universités.

- De même, le salaire moyen des femmes MCF, maîtresses de conférences (3683) est légèrement inférieur à celui des hommes maîtres de conférences (3694).
 - En ce qui concerne le 2nd degré, **l'écart de plus de 300 euros** brut par mois paraît s'expliquer par la répartition des hommes et des femmes entre le corps des certifiés (71% de femmes, 29% d'hommes) et **celui des agrégés** (50,5% de femmes, 49,5% d'hommes).
 - En 2019, une femme BIATSS cadre supérieure gagne en **moyenne 428 euros de moins** qu'un homme de même grade sur son traitement indiciaire brut. De même, une femme IGR gagne 282 euros de moins que son homologue masculin.
- ⇒ On observe que ces écarts proviennent **d'effets de ségrégation** (la part des femmes diminue au fil de l'avancée de la carrière). On observe également un **effet lié à l'accès aux primes** chez les enseignant.es, enseignant.es-chercheur.es et les enseignant.es UGA du 2nd degré (PCA, PEDR), accentué par une part plus grande d'heures complémentaires effectuées par les hommes.
- ⇒ Pour les personnels BIATSS, l'effet prime, semble en revanche plus favorable aux femmes.

Point 3 : Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Principaux constats :

- Un quart d'agent.es UGA ont été en arrêt au cours de l'année 2019 (-1,2 points par rapport à 2018) : 34,1 % des femmes et 13,9 % des hommes ont été en arrêt. 69 % d'agents ayant bénéficié d'un congé sont des titulaires (-1,5 points par rapport à 2018).
 - Ainsi, les femmes semblent être plus régulièrement en arrêt de travail que les hommes mais la population de l'UGA étant très largement féminisée (54,5% de femmes en 2019 à l'UGA), il convient de moduler ce constat.
 - Les agents qui ont été en congés pour raisons de santé sont pour 74,6% des femmes et 25,4% d'entre eux des hommes (+1 point par rapport à 2018).
 - 67,9% des absences pour raisons familiales concernent des congés maternité.
 - Une part croissante des hommes utilisant leur droit à congé de paternité et accueil de l'enfant est observée (39,1% en 2016, 44,7% en 2017, 57,7% en 2018 et 60% en 2019).
 - Les femmes sont plus nombreuses sur l'ensemble des actions du dispositif CET : elles sont plus nombreuses à en ouvrir un (66,6% des CET existants en 2019), presque 2 fois plus nombreuses à en ouvrir un lors de la campagne 2019
- ⇒ Les femmes se saisissent des **outils de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle**. Elles sollicitent le télétravail, le temps partiel et le congé parental.
- ⇒ Les hommes, se saisissent principalement **d'outils qui leur sont directement dédiés, comme le congé paternité**. On peut constater, en revanche, que **lorsqu'une modalité est partagée entre les hommes et les femmes, ce sont les femmes qui y recourent très majoritairement**, au détriment de leur carrière.

Point 4 : Lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations

La Lutte contre les VSS (Violences Sexistes et Sexuelles), les harcèlements et les discriminations un volet majeur de travail déjà enclenché au sein de la DGDRH de l'UGA depuis 2018.

⇒ L'UGA s'est dotée en 2018 d'un **dispositif de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)**, en réponse à des encouragements ministériels et une réglementation juridique.

L'UGA a mis en place une campagne de sensibilisation :

- cette campagne est déployée chaque année au sein des écoles doctorales et lors de la journée des personnels à chaque rentrée universitaire (hors contexte covid).
- Le renforcement de ce dispositif à destination de tout le personnel est en cours (cf. note VSS Présidence du 19.02.2021)

⇒ **L'UGA lutte contre le harcèlement au sein des écoles doctorales** par le biais de formations VSS avec l'ambition de la mise en place d'une charte du consentement.

Point 5 : Gouvernance

Principaux constats :

- Janvier 2020, la féminisation de l'équipe de direction de l'EPE UGA (Etablissement Public Expérimental) s'est largement accrue.
 - Le.la présidente et ses Vices-président.es représentent 18 personnes, dont 7 femmes (sur des missions très importantes, l'une VP CA, l'autre VP CAC, par exemple), soit 38,8% de femmes contre 61,12% d'hommes.
 - Antérieurement, l'équipe présidentielle 2016-2019 comportait trois femmes à une vice-Présidence
 - La part des femmes au sein de CA restreint est de 50%. La part des femmes au sein du CAC restreint est de 50% (exacte parité).
- ⇒ **La mission Egalité de l'EPE UGA, accompagnée de la Vice-Présidence RH et la Direction des ressources humaines de l'EPE UGA**, (en lien avec la médecine de prévention, les services d'action sociale) sont impliquées dans **la politique d'Egalité UGA**.
- ⇒ **La DGD-RH de l'EPE UGA et la mission Egalité de l'EPE UGA assurent le pilotage Egalité du site et déclinent les objectifs de l'UGA.**
- ⇒ Le pilotage et le suivi du Plan d'Actions Egalité UGA sera assuré par un **groupe de pilotage** composé des VP RH et des DRH de l'UGA et de ses établissements-composantes : G-INP, IEP, ENSAG. Ce groupe de pilotage proposera la réalisation d'un outil diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'UGA afin de pouvoir **suivre, piloter puis évaluer** le Plan d'Egalité Professionnelle UGA et l'avancée de ses actions

L'ensemble de ces analyses genrées ont été réalisées au regard du bilan social 2019 sur les statistiques 2018 issues des systèmes d'Information RH.

N'oublions pas le contexte sanitaire 2020 et la possibilité de *mettre en regard les futurs éléments statistiques sexo-spécifiques plus récents à la lumière des événements de mars 2020* qui ont poussé l'association « Parité Sciences » (émulation grenobloise de l'association Femmes et Sciences) à mener une enquête des conditions de vie des femmes, notamment des chercheuses pendant le premier confinement.

Des enquêtes sont en cours sur les effets du Covid sur l'étude et l'impact du COVID-19 sur l'enseignement supérieur, les conditions de travail des enseignants-chercheur.es de manière globale, **comme le rapport d'enquête ² « les effets du confinement sur l'activité des enseignants-chercheurs » de l'ENS de Lyon et de l'Université de LYON 1, soutenu par l'Institut Français de l'Éducation** et sur les inégalités de genre.

Un bref résumé des résultats de l'enquête Femmes et Sciences³ nous montre que...

- ⇒ *L'association Femmes & Sciences (F&S) a souhaité estimer l'impact du confinement du printemps 2020 sur les travaux et les carrières des femmes et recueillir des témoignages de cette période. Ceci nous a conduites à élaborer un questionnaire relatif au vécu pendant le confinement dû à la crise sanitaire de la Covid-19 ainsi que sur le ressenti quant à son impact sur la vie future de chacune et chacun. Nous avons reçu 2489 réponses ; 1948 émanent de femmes, 455 d'hommes et 86 de personnes ne souhaitant pas communiquer leur sexe ou ayant omis de le faire.*

- ⇒ *Les réponses à la question « Votre activité / production scientifique a-t-elle été plus ou moins efficace qu'auparavant ? » conduisent à penser que les femmes se jugent de façon plus sévère que les hommes quant à l'efficacité de leurs activités scientifiques. La situation est jugée identique pour 26 % des hommes et 20 % des femmes. Les femmes sont plus nombreuses à penser que leur baisse d'efficacité va impacter leur carrière (32 % de femmes vs 20 % d'hommes).*

La mission Egalité Femmes-Hommes et lutte contre les discriminations de l'UGA

Sophie Louargant, chargée de mission Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations UGA

Violette Zecchi, responsable mission Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations UGA

² Rapport d'enquête LYON1 « Les effets du confinement sur l'activité des enseignants-chercheurs », Institut Français de l'Éducation, Novembre 2020, Lyon (France)

³ Article paru en 2020 dans les actes du colloque Femmes&Sciences 2020

N° action ou mesure	Axe associé	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes et contributeurs	Budget/chiffrage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Echéance de mise en oeuvre	Statut	Periodicité	Observations	
Axe 1 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois												
1.1		Promouvoir des évolutions de carrière non genrées 2 Contribuer à l'équilibre des viviers femmes hommes	Mentorat : accompagner les carrières des personnels enseignant.es chercheur.es et BIATSS au sein de nos établissements pour réfléchir aux parcours de carrière avec une attention particulière sur le genre le moins représenté et accompagner la décision et sa mise en oeuvre (ex: dossiers lors des périodes charnières de carrières (PDR, promotions)). HRS4H 1.6 - Proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières Ancrissage de membres des jurys pour limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement (titulaires (concours) et contractuels (CDD, CDI, Doctorant, post-doctorants). Mise en oeuvre de la circulaire MESRI- DGESEP A1.5 DGRH, NOR : ESR2014504C, circulaire du 18-4-2020 [Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection] Adoption d'une délibération sur le CA relative au recrutement MCF et PR intégrant une stratégie égalité femme-homme Pour les COS, obligation pour les présidents.tes de COS de restituer au CAC sous forme de rapport circonstancié sur la prise en compte de la parité au sein du COS Maintenir le ratio F/H lors des processus Recrutements (Vivier, Candidatures, Auditionné.es, Classé.es, Recruté.e.s) - Agrir si nécessaire HRS4H 2.2. S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur ou recruteuse (mise en place d'un guide)	VPRH, DGRH	pris sur le budget Mission Egalité, Appel Offre Egalité DGAFP et APP IDEES	% de personnes ayant déposé au moins 1 dossier suite au mentorat dans les deux ans après le début du mentorat	50%	quatrième trimestre 2025	à faire			
1.2		Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Promotions/Attributions Primes - L'établissement communique auprès de chaque agent.e au sujet de sa promotivité et fait connaître les dispositifs d'accompagnement existants (formations/mentorat)	DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services	% des Présidentes et Présidents formés	90%	recrutement 2022	à faire			
1.3		Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Proposer des actions de communication (Expositions, Conférences, E-Café) et sensibilisation à la mixité des métiers (Sciences XXI, etc.)	DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre d'Éts composantes mettant en place l'action	4 Éts composantes ont mis en place l'action	troisième trimestre 2023	engagé			
1.4		Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes 3 Communication axe 2	Proposer des actions de communication (Expositions, Conférences, E-Café) et sensibilisation à la mixité des métiers (Sciences XXI, etc.)	Mission Egalité UGA, services communications	pris sur le budget Mission Egalité	Nombre d'actions réalisées	4 actions réalisées	quatrième trimestre 2021	engagé			
1.5		Promouvoir le développement professionnel des hommes et des femmes par l'échange	Mettre en place et promouvoir des ateliers de co-développement Coopérer et faire avec des réseaux de femmes (networking) : interne / externes aux Établissements (rejoindre les réseaux existants)	DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation	Part de ce nombre en croissance	premier trimestre 2022	à faire			
1.6		Promouvoir les carrières des femmes	Accompagner les femmes dans la prise de conscience du plafond de verre et accéder à une conscientisation des "bloquants" au sein de la carrière des femmes. Formation du type "DU Egalité Femmes-Hommes", "Osez les carrières au féminin" ou "Springboard" ou autre...	DGRH (Formation)	Prévu dans le budget Formation	Nombre de stagiaires ayant suivi une action de formation	Part de ce nombre en croissance	quatrième trimestre 2023	engagé			
1.7		Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes	Proposer des formations FTLV en lien avec l'Égalité Femmes-Hommes pour les enseignant.es du primaire et du secondaire	Maison pour la Science Enseignant.es UGA	ingénierie pédagogique : 50 heures (mise en place du contenu)	Mise au catalogue de Formation du Rectorat de Grenoble	Formation lancée	rentrée universitaire 2023	à faire			
1.8		Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'Égalité Femmes-Hommes	Charge de mission égalité Maison pour la Science Enseignant.es UGA	ingénierie pédagogique : 15 heures (adaptation du contenu)	Mise au Plan de Formation de l'UGA	Formation lancée	quatrième trimestre 2023	à faire			
1.9		Donner de la visibilité aux figures féminines	Évaluer l'existant (maisons, bâtiments, œuvres d'art) - rajouter VP RSE Agrir pour un meilleur équilibre F/H (Renommer une partie des bâtiments et des amphithéâtres - Mettre en place des bonnes pratiques pour la collection des artistes)	Charge de mission égalité, VP RSC, Service Patrimoine, service culture et culture scientifique	inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de bâtiments/œuvres portant un nom de personne féminin / nombre de bâtiments portant un nom de personne	Augmentation du pourcentage	quatrième trimestre 2022	à faire			
Axe 2 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération												
2.1		Prévention des écarts de rémunération	Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion	DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services	Mise à disposition des LDG (Lignes Directrices de Gestion), contribution à la connaissance des dispositifs de promotion et de prévention de l'auto-censure Part des candidat.es h/T au regard de leur proportion dans le corps	LDG disponibles pour toutes et tous Part h/T des candidat.es tendant vers l'équilibre	premier trimestre 2022	à faire			
2.2		Communication Axe 1	Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération	Mission Egalité UGA Services communication	inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre d'articles publiés Nombre de téléchargements du document	2 articles par année universitaire Nombre croissant du nombre de téléchargement	quatrième trimestre 2021	à faire			
2.3		Traitement des écarts de rémunération (via les personnels)	Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes (PEDR) -> voir action 1.3	DGRH (voir action 1.3)	inclus dans la charge des personnes ou des services	Courrier d'information PEDR réalisé encourageant les agent.es à postuler quand une sous-représentation est constatée	Mesure du volume de courriers transmis	troisième trimestre 2023	à faire			
2.4		Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)	Promotions : Sensibiliser les commissions internes en charge d'examiner les promotions BIATSS, EC et E aux questions d'égalité et préciser dans les LDG promotions les modalités de prise en compte du sexe le moins représenté dans l'accès aux changements de corps et grades (CACR, commission 2nd degré, commissions avancement BIATSS titulaires et Contractuels)	VP RH, DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre d'actions de sensibilisation et volume de la cible des personnes sensibles	Nombre d'actions en hausse et nombre de personnes ciblées en hausse	troisième trimestre 2023	engagé			
2.5		Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)	Adopter et mettre en oeuvre, pour le personnel contractuel, des règles de classement au moment du recrutement et d'évolution des rémunérations transparentes et identiques pour tous et toutes (RG - Règlement de Gestion des personnels contractuels)	VP RH, DGRH	inclus dans la charge des personnes ou des services			troisième trimestre 2023	engagé			

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle											
Action 3.1	3	Communication Axe 3	Communiquer sur les dispositifs de conciliation de la vie personnelle, vie professionnelle en lien avec l'action sociale et la Qualité de Vie au Travail (QVT) des établissements : a) supports d'information récapitulatifs b) pages Intranet dédiées (point d'entrée unique) objectif 3.A. Mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée (entretien personnalisé avec les femmes en retour de congés maternité et/ou parental)	DGDRH et DRH UGA-EPE	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de téléchargements des supports Tableau de bord de la page intranet Questionnaire questionnaire des questionnaires SVT	Croissance des indicateurs pour établissement	Au plus tard quatrième trimestre 2022	3	Faire	
Action 3.2	3	Respect et cloisonnement des temps de vie	Promouvoir et Valoriser la "Charte des temps" UGA, notamment auprès des managers en incluant sa présentation dans les formations au management	VPRH, DGDRH et DRH UGA-EPE	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Assurer l'adoption de la charte par les Etablissements composantes de l'UGA		4	4ème trimestre 2022	engagé	Rappels Rediffusion diffusion aux personnels via un second plan 7
Action 3.3	3	Soutenir l'articulation Carrière/Parentalité	Ouverture de la crèche UGA Engager une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus	VPRH, DGDRH	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de bureaux accessibles		20	4ème trimestre 2022	engagé	vert 40 à 10 bureaux
Action 3.4	3	Soutenir l'articulation Carrière/Parentalité	Dans le cadre des CPN et CRCT, réserver un contingent de semestres sans enseignement dédié aux parents EC (sous 2 ans) de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche. Appel à projets idées. Proposer un point carrière pour tous et toutes suite à une reprise d'activité après un congé maternité ou parental	VPRH, DGDRH, Conseils restreints de CAPM, CPM	4022 * Nbre de Congés maternité (2019 : maternité INP -2, UGA : 24)	Nombre de bénéficiaires CRNP / Nombre de congés maternité parental 100%		50%	1er trimestre 2022	3	Faire
Action 3.5		Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune	Lieux de travail Promouvoir et faciliter le télétravail : accessibilité et modularité dans l'application	VPRH, DGDRH	Inclus dans la charge des personnes ou des services	nombre de femmes en télétravail	nombre de femmes en télétravail croissant		1er trimestre 2022	engagé	
Action 3.6		Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune	Temps de travail Moduler les cycles de travail : journée, semaine, année (temps partiel, temps plein sur 4,5 jours, dons de congé, compte épargne temps, etc.)	VPRH, DGDRH	Inclus dans la charge des personnes ou des services	nombre de possibilités de souplesse dans les cycles de travail	Augmentation des possibilités et de la souplesse des cycles de travail		3ème trimestre 2022	engagé	
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations											
Action 4.1	4	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Développer (G-INP, UGA) et enrichir les dispositifs VSS (personnels) Converger vers un mode de fonctionnement, dispositif / faire appel à un prestataire extérieur (caractérisation, accompagnement) Proposer une sensibilisation aux Instances disciplinaires (VSS, juridiques, autres) HR548. 1.5. Elargir des actions de la culture pour les RPS 4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement 4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la "non-discrimination"	Chargé de mission égalité, DGDRH, Direction de la vie étudiante, VPE	Inclus dans le budget Mission Egalité (égalité, communication) budget Formation budget RH A affiner...	Nombre d'accompagnements via le dispositif / Nombre de déclarations sur le site Web dédié	Progression du ratio de personnes accompagnées	4ème trimestre 2022	engagé		
Action 4.2	4	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Formation obligatoire pour les membres des bureaux des associations étudiantes "lutte contre les VSS"	Mission Egalité UGA, services RH, service Formation	Inclus dans la charge des personnes ou des services ou bien pris sur le budget de la mission Egalité	Nombre de BVE formés / Nombre de BVE		70%	4ème trimestre 2022	engagé	
Action 4.3	4	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Sensibilisation de la communauté UGA au sexisme et violences de genre (VSS : Violences Sexistes et Sexuelles) via différentes actions (Formation VSS, conférences, théâtre, événements dédiés, etc)	Chargé de mission égalité, DGDRH	Inclus dans la charge des personnes ou des services ou bien pris sur le budget de la mission Egalité	Nombre d'actions menées	Nombre d'actions en progression	4ème trimestre 2022	engagé		
Axe 5 : Gouvernance											
Action 5.1	0	Ancre l'engagement de l'établissement en terme d'Egalité	Mise en place de la Gouvernance de la politique d'Egalité	Comité de pilotage du Plan Egalité Professionnelle	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Intégration dans l'organigramme		NA	1er trimestre 2022	3	Faire
Action 5.2	0	Diagnostic, Pilotage, Suivi, Evaluation du Plan Egalité	Gouverner la politique d'Egalité Professionnelle via la Vice-Présidence ou Comité de Pilotage	Vice-Présidence ou Comité de pilotage	25000 euros de Budget mission Egalité UGA retour rétroactif de l'ordre 35 pers. et reconnaissance de la charge de x heures	Nombre de composantes disposant d'un.e référent.e Egalité		100%	3ème trimestre 2022	3	Faire
Action 5.3	0	Diagnostic, Pilotage, Suivi, Evaluation du Plan Egalité	Suivi de la mise en application du PAE et de son évolution	DGDRH responsable de la mission Egalité UGA	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de réunions de suivi		2 par an	3ème trimestre 2022	3	Faire
Action 5.4	0	Ancre l'engagement de l'établissement en terme d'Egalité	Valoriser une communication non genrée/non stéréotypée au sein des médias UGA (site Web incluant l'écriture au féminin-aussi, images non stéréotypées, médias sociaux)	Services communication UGA et CAPM	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Définition de règles communes pour la communication égalitaire Nombre de pages d'accueil traitées / Nombre de pages d'accueil	Création d'un guide de publication/écriture WEB UGA	100%	traitement : 3ème trimestre 2022	3	Faire
Action 5.5	0	Ancre l'engagement de l'établissement en terme d'Egalité	HR548-2.3. Co-construire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de la carrière	DGDRH, VP RH Directions de la communication	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Consultation du tableau de bord Nombre de fiches réalisées / total des métiers	100% des métiers couverts à l'échelle nationale (25% par an)		4ème trimestre 2022	3	Faire
Action 5.6	0	Ancre l'engagement de l'établissement en terme d'Egalité	Valoriser la charte de communication non sexiste UGA	Direction de la communication	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de personnels ayant reçu la charte / Nbre de personnels		100%	4ème trimestre 2022	engagé	
Action 5.7	0	Communication Axe 0	Site Web : communiquer largement auprès de la communauté sur les mesures de promotion de l'Egalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles	Mission Egalité UGA Service communication	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Création des pages web internet et intranet	Mise en ligne des pages Internet et intranet		3ème trimestre 2022	3	Faire
Action 5.8	0	Communication Axe 0	Communiquer auprès des nouveaux entrant.es sur les mesures de promotion de l'Egalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles dans le cadre des dispositifs d'accueil des nouveaux personnels	DGDRH	Inclus dans la charge des personnes ou des services	Nombre de nouveaux arrivant.es sensibilisés Distribution livret d'accueil aux nouveaux arrivants (communication welcome)	Nombre croissant d'entrant.es formé.es Nouveaux entrants (communication welcome)	nouveaux entrants 2022	3	Faire	