

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Université de Bordeaux

Loi Transformation de la Fonction Publique



université
de **BORDEAUX**

Plan

Introduction

Contexte national	
Contexte local/européen	
Plan du document	
Mode d'élaboration du document	

Partie I. Bilan de la politique d'égalité entre les sexes : mise en œuvre du schéma directeur 2015-20..... 10

I/ Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	11
II/ Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	11
◆ Sensibilisation/formations pour l'égalité professionnelle dans la recherche :	11
◆ Sensibilisation/formations pour l'égalité professionnelle pour l'ensemble des agent.es :	12
◆ Diffusion du genre dans la recherche :	12
◆ Sensibilisations/Formations à l'égalité des sexes au sein des Écoles doctorales :	12
◆ Politique de recrutement dans la recherche :	12
◆ Actions en faveur de la mixité des formations :	13
III/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	13
IV/ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	14
◆ Lutte contre les discriminations :	14
◆ Sensibilisation à la lutte contre le racisme :	14
◆ Inclusion des personnes LGBTIQ+ :	14
◆ Lutte contre les VSS :	15
◆ Sensibilisations à l'égalité entre les femmes et les hommes :	16
◆ Autre : Insertion dans des réseaux locaux et nationaux pro-égalité :	16

Partie II. Rapport de situation comparée : mesurer et décomposer les écarts salariaux..... 18

I/ Un écart des salaires considérable selon le sexe à l'université de Bordeaux : le poids de la répartition sexuée des corps et de la structure démographique	18
1/ Le constat au niveau global : mesure des écarts de rémunérations en 2019	19
◆ 1-1 Écarts de rémunérations toutes populations confondues (contractuelle et fonctionnaire).....	19
◆ 1-2 Écart de rémunérations parmi les fonctionnaires : mobilisation de l'outil DGAFP.....	20
2/ Focus sur quelques compléments de rémunération	22
◆ 2-1 Effet primes	22
◆ 2-2 Effet temps de travail : un recours faible au temps partiel pour les hommes, une évolution contrastée selon les catégories.....	23
◆ 2-3 L'effet heures complémentaires cours : un écart selon le sexe pour les EC contractuel.les et pour les BIATSS.....	23
◆ 2-4 Annexe : Le télétravail : bilan de la phase d'expérimentation 2018-19 du point de vue du sexe..	24
II/ La structure sexuée de la population salariée : évolution 2014-19.....	26
1- Évolution de la précarité 2014-19 : davantage de progrès pour les femmes BIATSS que pour les femmes E & EC	26
2- Évolution des emplois académiques : progrès et stagnations.....	28
◆ 2-1 Une féminisation des recrutements plus nette pour les PU (que pour les MCF), des promotions d'abord pour les MCF.....	28
◆ 2-2 Une hiérarchie scientifique toujours masculine (mais un peu moins).....	32
◆ 2-3 Un gender-gap persistant pour les doctorats et post-doctorats.....	35

3- Évolution des emplois BIATSS 2014/2019 : toujours plus de féminisation, davantage d'égalité	36
Partie III. Plan d'action 2021-2024	39
Axe 1 : évaluation et traitement des écarts de rémunération.....	40
Objectif 1 : accroître la connaissance sur les écarts salariaux entre femmes et homme	40
Axe 2 : Traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	40
Objectif 1- Favoriser la mixité des formations et des métiers	40
Objectif 2 : Favoriser l'égalité des rémunérations à corps identique et des perspectives de carrière.	41
Objectif 3 : Promouvoir l'égalité entre les sexes dans la politique d'enseignement et de recherche	42
◆ Sous-objectif 1 : Accroître la présence des femmes aux postes de PU.....	42
◆ Sous-objectif 2 : Réduire les biais de sélection lors des recrutements académiques.....	42
◆ Sous-objectif 3 : Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)	43
◆ Sous-objectif 4 : Soutenir la carrière des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses	44
◆ Sous-objectif 5 : Favoriser l'égal accès au doctorat et au post-doctorat	44
◆ Sous-objectif 6 : Féminiser les docteur.es honoris causa et les professeur.es invité.es de l'université de Bordeaux.....	45
Objectif 4 : diffuser le genre dans les recherches : conception et contenus (RESET)	45
Objectif 5 : diffuser le genre dans les enseignements (RESET).....	45
Axe 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (adaptation de l'organisation de travail).....	46
Objectif 1. Faciliter les congés maternité, familiaux et les retours	46
Objectif 2 : favoriser l'articulation des temps familial et professionnel.....	46
Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ..	48
Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif unique	48
Objectif 2 : Information sur l'existence du dispositif	49
Objectif 3 : Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations.....	49
Objectif 4 : Décliner le guide « Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche » du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020.....	49
Objectif 5 : Agir contre le racisme et l'antisémitisme	49
Axe 5 : Vie universitaire.....	50
6- Gouvernance du plan d'action.....	50

Contexte national

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (art 80). L'axe 5 de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP), « Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique » comporte plusieurs obligations dont celle de voter un plan d'action avant le 31/12/2020, avec une dimension coercitive (la sanction pour défaut d'action correspond à 1% de la masse salariale). Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) doivent s'engager dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation de plan d'action pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de diverses dispositions législatives ainsi que d'initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet¹ qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso² qui a rendu obligatoire la création de mission égalité dans chaque université et étendu le principe paritaire aux instances et conseils des universités. Au niveau local, les chargé.es de mission égalité ont développé une série de mesures en faveur d'une culture de l'égalité dans les établissements et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence Permanente des chargé.es de mission égalité et diversité). Les trois conférences (Conférence des Présidents d'Université, Conférence des Grandes Écoles, Conférence des Directeurs Écoles Françaises d'Ingénieurs) se sont également mobilisées pour la signature d'une charte en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes le 23 février 2013, sous l'impulsion du Ministère. Enfin, dans le domaine de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, le MESRI a développé une circulaire en 2016 incitant les établissements à mettre en place des cellules de signalement des violences sexistes et sexuelles. Depuis la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et le protocole du 8 mars 2013, la connaissance des situations comparées des femmes et les hommes dans la fonction publique a été améliorée par la production de statistiques sexuées publiées notamment dans le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans les rapports de situation comparée des employeurs publics, dont celui de l'université de Bordeaux.

¹Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

²Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche

Contexte local / européen

La fusion de trois des quatre universités bordelaises en 2014 est allée de pair avec la nomination d'une chargée de mission à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2014 (devenue chargée de mission « parité, égalité, diversité » en 2018). En 2015, l'université de Bordeaux se dotait d'un schéma directeur à l'égalité entre les femmes et les hommes, issu d'un rapport de situations comparées établi sur la base des données 2014.

Le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes de 2015 a été structuré autour de 6 objectifs principaux :

- > Promouvoir l'égalité professionnelle au travail
- > Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes au doctorat
- > Orienter la vie universitaire et la formation vers une culture de l'égalité
- > Favoriser une culture de l'égalité au sein de l'établissement
- > Participer à une politique de site égalitaire
- > Développer les recherches, l'enseignement, la documentation sur le genre.

En outre, en 2015, l'établissement se dotait d'une cellule de veille contre les violences sexistes et sexuelles (CEVHS) dont le rapport d'activité, selon le règlement intérieur de la cellule adopté en 2015 par le CA, est présenté chaque année devant les instances de l'université. En 2019, après une enquête sur le sentiment et l'expérience des discriminations auprès de l'ensemble de la communauté (personnels et étudiant.es), l'établissement s'est doté d'une procédure de saisine et de traitement en cas de discriminations ressenties. Ces procédures ont été définies en lien avec les instances de l'établissement, associées à l'ensemble de la démarche et mises en œuvre avec l'appui des services (en particulier le pôle Ressources humaines et développement social et la Direction des affaires juridiques).

Ce nouveau plan d'action s'inscrit dans les orientations définies en 2015 et les prolongent. Le nouveau plan d'action est, conformément à la politique ministérielle, resserré sur la question de l'égalité professionnelle entre les agent.es alors que les objectifs du précédent plan d'action étaient plus vastes, relatifs à l'ensemble de la communauté. Adoptée en 2015 par l'université de Bordeaux de manière volontaire dans le cadre de son autonomie et unité nouvelles, le plan d'action s'inscrivait dans un contexte national faiblement contraint, à la différence du contexte de 2020.

D'après l'article 80 de la LTFP, les établissements ont l'obligation d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle, composé de quatre grands axes :

1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
4. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Ils doivent utiliser un outil mis au point par la DGAFP composé d'une batterie d'indicateurs sur la structure de l'emploi, des promotions, des primes, de l'écart salarial entre les femmes et les hommes la structure des inégalités.

Le présent plan d'action requis par la LTFP se situe dans le prolongement des actions déjà menées et définies en 2015, en cherchant au préalable à évaluer leurs effets éventuels, et constitue également une amorce au Gender Equality Plan (GEP) qui sera défini à partir de janvier 21 (et mis en œuvre à partir de juin 22) dans le cadre de RESET. L'université de Bordeaux a en effet été lauréate en juillet 2020 de l'appel à projet H2020 « Sciences pour et avec la société » spécifiquement destiné à Supporting research organisations to implement gender equality plans. The RESET project – Redesigning Gender Equality and Scientific Excellence Together, est composé d'un consortium de 7 universités européennes toutes labélisées "excellentes" porté par l'université de Bordeaux et focalise particulièrement l'attention sur le soutien aux carrières académiques des femmes, « du M2 à l'éméritat », dans une perspective intersectionnelle attentive à traiter l'ensemble des discriminations pesant sur les carrières académiques dans un contexte d'excellence. RESET (projet à 4 ans) démarre en janvier 2021 et le présent plan d'action intègre, outre les obligations liées à la fonction publique nationale, les objectifs de RESET et plus généralement de l'union européenne, qui feront l'objet d'une opérationnalisation ultérieure. RESET ne focalise pas l'attention sur les seules carrières des femmes, mais cherche à promouvoir plus globalement la diversité et l'égalité dans les carrières (administratives et scientifiques) et a pour objectif de promouvoir la perspective de genre dans la recherche et l'enseignement.

Reset is primarily, but not exclusively, designed for women, since it considers gender equality and the promotion of diversity, as drivers for collective intelligence and boosters for innovation. Indeed, the quest for scientific excellence doesn't imply working to solely reduce gender equality in academic careers. Structural change can only fully be achieved by associating the work on gender equality with measures to tackle discriminations towards all the minorities historically excluded from the scientific hierarchy. Addressing gender and diversity is not exclusively defined by focusing on careers, but also in actively integrating the gender perspective in knowledge production (research contents) and transfer (teaching).

L'union européenne met à disposition un certain nombre d'outil pour la définition et la mise en œuvre de tels plans. Dans le contexte spécifique des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, la Commission européenne considère un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes comme un ensemble d'actions visant à³:

- > Mettre en œuvre des procédures et des pratiques d'analyse d'impact/d'audit pour déceler les partis pris sexistes ;
- > Mettre en œuvre des stratégies innovantes en vue de remédier à de tels préjugés sexistes ;
- > Définir des objectifs et mesurer les progrès accomplis au moyen d'indicateurs ;
- > Institutionnaliser des pratiques pour rendre les changements durables.

L'institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EIGE) et la Commission européenne ont conçu l'outil GEAR accessible en ligne depuis 2017 destinés aux universités et aux organismes de recherche pour promouvoir l'égalité entre les genres. Cet outil comprend des propositions d'actions pour soutenir l'égalité dans la recherche, à la fois au niveau de l'égalité dans les équipes de recherche mais aussi de la prise en compte du genre

³ Source : Communication de la Commission européenne intitulée « Un partenariat renforcé pour l'excellence et la croissance dans l'Espace européen de la recherche » (COM(2012) 392 final).

dans les méthodes de recherche et les résultats. Le plan d'action sur l'égalité professionnelle concernant spécifiquement les activités académiques s'inspirent de la boîte à outils GEAR, au fondement de RESET⁴.

Les impacts attendus de RESET sont au nombre de trois :

- > Accroître la participation des femmes dans la recherche et l'innovation et améliorer leurs perspectives de carrière
- > Améliorer la participation des femmes dans les directions scientifiques et la prise de décision.
- > Inclure quand cela est pertinent la prise en compte du genre dans le contenu des recherches, de l'innovation et de l'enseignement.

La réalisation de ces objectifs se fera à travers la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action, à la fois commun et adapté à plusieurs universités (Université de Bordeaux, université de Thessalonique, université de Lodz, université de Porto), avec l'aide de deux université mentor ayant déjà mis en œuvre un GEP (université de Bochum et université d'Oulu), et avec une établissement évaluateur (Science po Paris). La définition de ce GEP se fera au cours de l'année 2021 (step 1 : Getting started, Step 2 : analyzing the state of play, Step 3 : designing GEP) pour une mise en œuvre à partir de juin 2022 (step 4 : Implementing the GEP, Step 5 : Monitoring and evaluating RESET, Step 6 : After the first RESET)

Le présent plan d'action opérationnalise des mesures, obligatoires au sens de la LTFP, et renvoie pour un certain nombre de mesures ou d'objectifs non obligatoires (par exemple la diffusion du genre dans la recherche et l'enseignement) ou pour l'approfondissement d'objectifs de la LTFP (par exemple l'égalité professionnelle dans les carrières administratives et scientifiques) au programme RESET.

Mode d'élaboration du document

Préparé au sein de la gouvernance en lien étroit avec le pôle RHDS, avec l'appui pour le recueil des données de la direction des Affaires Scientifiques et du collège des Ecoles Doctorales, le projet de plan d'action a été présenté et discuté au sein de la Commission de dialogue social le 1^{er} octobre 2020 et du Comité technique le 13 octobre 2020.

Il a ensuite été présenté à l'ensemble de la communauté et mis à disposition via le forum participatif de l'université de Bordeaux, *Agora*, entre le 15 octobre et le 15 novembre. Les avis de la communauté ont été sollicités à travers cinq questions :

1/Les étudiantes représentent en 2019-20, 56% des étudiant.es en M2 et 43% des inscrit.es en doctorat. Leur part en doctorat a baissé d'un point entre 2019/20 et 2014/15.

A votre avis, comment inciter les jeunes femmes à s'inscrire en doctorat ? Quelles actions mener pour amener leur présence en doctorat au niveau de leur présence en M2 ?

2/Les femmes restent minoritaires parmi les professeur.es d'université, en dépit d'une petite progression, au sein de l'université de Bordeaux entre 2014 et 2019. Elles représentent aujourd'hui 20% des PU, contre 16% en

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

2014. Elles sont en outre très minoritaires parmi les postes de direction scientifique : 1 département de recherche sur 11 est dirigé par une femme, 14 structures de recherche sur 74, une Ecole doctorale sur 8. Pour vous, des objectifs de féminisation quantitatifs contraignants sont-ils souhaitables, nécessaires, acceptables ou pas pour ce type de postes ?

3/ La circulaire MESRI du (2/07/20) cherche à « assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection. » Les stéréotypes (genrés, raciaux, liés à l'âge, à l'état de santé, au handicap etc) sont identifiés comme des biais de sélection importants. A votre avis, comment sensibiliser les membres de jurys de sélection à prendre consciences des stéréotypes et à être volontaires pour les déjouer ?

4/ La mixité du public étudiant des formations de notre université est très variable. Si des actions sont menées pour inciter les jeunes femmes à s'orienter vers des formations considérées comme masculines (sciences de l'ingénieur, informatique etc), l'inverse est moins soutenu, moins développé, moins considéré comme un problème. De manière générale, les politiques d'égalité consistent à inciter les femmes à investir des domaines considérés comme masculins, rarement l'inverse.

Comment peut-on agir pour inciter des jeunes hommes à rejoindre des formations considérées comme féminines (sciences de l'éducation, psychologie, etc) ? Comment inciter les hommes à exercer des fonctions et métiers considérés comme féminins ?

5/ Alors que les étudiantes ont de meilleurs résultats académiques que les étudiants, la qualité de leur insertion professionnelle est moins bonne (taux d'emploi, taux de cadres, salaires etc). Comment, au niveau de l'université, assurer un égal accès des étudiantes et des étudiants à l'emploi ?]

Le forum et le débat ont été faiblement investis (258 vues, 37 interventions). Peu nombreuses, les positions défendues ont par ailleurs parfois été contradictoires (notamment sur les quotas sexués). Cette phase participative a fait évoluer le projet à la marge. La version définitive du plan est présentée aux instances à partir du 2/12 en vue d'une adoption définitive et transmission du plan au ministère avant le 31/12/20.

Plan du document

Le présent document, inscrit dans la continuité du plan d'action adopté en 2015, opérationnalise les objectifs de la LTFP et amorce ceux de RESET. Il vise à établir un plan d'action pour l'université de Bordeaux entre 2020 et 2023, ces plans devant concerner au maximum une période de trois ans renouvelables (d'après l'article 80 de la LTFP).

La première partie propose un bilan du schéma directeur tel qu'il est mis en œuvre depuis 2015 en fonction des 4 axes que doivent comprendre les plans d'action selon LTFP.

La deuxième partie compare la situation des femmes et des hommes à partir des données sociales de 2019 et cherche à caractériser les évolutions depuis 2014 (dont les données avaient servi d'appui pour le plan d'action 2015).

La troisième partie définit un plan d'action à 3 ans resserré sur la réduction des inégalités professionnelles, en particulier au plan salarial, entre les femmes et les hommes, comme le pose la LTFP.

En s'appuyant sur les outils récents développés au niveau européen, les attendus de RESET et sur les obligations posées par la loi sur la transformation de la fonction publique, le présent document entend tirer les enseignements de la mise en œuvre du schéma directeur entre 2015 et 2020 en dressant un bilan des actions menées au regard des objectifs (Partie I), en produisant un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle, comparé avec celui produit en 2014 (Partie II), élaborer un plan d'action à trois ans centré sur l'égalité professionnelle et la réduction des écarts salariaux selon les obligations faites à la fonction publique (Partie III).

Partie I. Bilan de la politique d'égalité entre les sexes : mise en œuvre du schéma directeur 2015-20

Le Schéma directeur adopté par l'université de Bordeaux en 2015 et mis en œuvre depuis décline l'égalité entre les femmes et les hommes selon un spectre large de domaines et thématiques et concerne l'ensemble de la communauté, avec des variations importantes des problématiques selon les publics (personnels et types de personnels, étudiant.es). Il est fondé sur un état des lieux de la situation comparée de la communauté à partir des données de l'année 2014 (I^{er} partie), un plan d'action fondé sur 6 objectifs généraux (II^e partie), la définition du pilotage (III^e partie).

L'objectif principal du plan d'action était que le sexe n'influe plus sur les perspectives de carrière, la qualité de vie au travail ou dans les études. L'objectif secondaire était de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières, disciplines, corps et métiers, tant au niveau du corps enseignant que de la population étudiante. Le plan d'action visait ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université.

Le plan d'action a été structuré en 6 objectifs principaux :

- > Promouvoir l'égalité professionnelle au travail ;
- > Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes au doctorat ;
- > Orienter la vie universitaire et la formation vers une culture de l'égalité ;
- > Favoriser une culture de l'égalité au sein de l'établissement ;
- > Participer à une politique de site égalitaire ;
- > Développer les recherches, l'enseignement, la documentation sur le genre.

Chacun de ces 6 objectifs reste d'actualité. Le présent document liste les actions menées entre 2015 et 2020 selon les 4 axes définis par l'axe 5 de la LTFP : 1/ Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération 2/ Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique 3/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle 4/ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

D'abord centrée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la politique d'égalité au sein de l'université de Bordeaux s'est enrichie à partir de 2018 d'une perspective intersectionnelle, attentive à l'ensemble des discriminations et à leur croisement.

I/ Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le pôle ressources humaines et développement social assure la production du bilan social de l'université de Bordeaux et contribue à la systématisation des données relatives aux rémunérations et décomposition des écarts selon les corps (primes etc.).

II/ Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Pour une université, cet axe peut s'entendre à court et moyen terme en focalisant sur l'organisation administrative et les carrières en son sein, ou à long terme, en incluant les sensibilisations aux stéréotypes et les actions en faveur de la mixité des formations et des métiers.

- ◆ **Sensibilisation/formations pour l'égalité professionnelle dans la recherche :**
- > « Enquête sur les enseignants-chercheurs de l'université de Bordeaux titularisés depuis moins de 10 ans : les différences entre les sexes dans les premières années de la carrière » (rapport d'enquête par questionnaire, 40 p. 2018)
- > « Explorer le plafond de verre : mieux franchir les étapes de la carrière », Formation (4H), Public : enseignantes-chercheuses de l'université de Bordeaux, 12/10/2018
- > « Les femmes dans les métiers académiques » (table ronde organisée par l'association 'tous en science' -ST 3 avril 2019),
- > « L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESR : État des lieux et politique » (INRA, Cestas, 14 juin 2018),
- > « Le genre pour les nul.les : comprendre la fuite des cerveaux féminins de l'informatique » (INRIA, 19/10/3017)
- > « (In)equality between men and women at the univeristy » worshop « women in optics », symposium international du centre d'excellence Laphia, université de Bordeaux, 2 juillet 2015
- > « Le genre : diable ou catégorie d'analyse utile » Cafés Sciences de l'université de Bordeaux 16 avril 2015
- > Animation du stand « les femmes dans la science, Festival « Ramène pas ta science », 30 juin 2019
- > Exposition « Infinités plurielles », Portraits de femmes chercheuses, mars 2015 (sites de Carreire, Pessac, Victoire)
- > Journée d'échanges : « Égalité entre les sexes : où en est l'université de Bordeaux ? » avec trois ateliers (étudiant.e. s, carrières, recherche), une projection-débat, SH, 10 mars 2015.
- > « Manon Cormier, une pionnière à l'université » (avec Bernard Lachaise et Marc Malherbe), 8 février 2017, Pessac

◆ **Sensibilisation/formations pour l'égalité professionnelle pour l'ensemble des agent.es :**

- > Formation à l'écriture inclusive ouverte à l'ensemble des agent.es (4H) : mars 2017 ;
- > Formation proposée à l'ensemble des agent.es « L'égalité professionnelle entre les sexes » (3H) (octobre 2016, janvier 2018) ;
- > Conférences sur l'égalité professionnelle par structure ou services : « Égalité et diversité parmi les personnels de la Dir Doc : mesures et enjeux » (Pessac, 21/11/2019) ;
- > « L'égalité professionnelle parmi les BIATSS » (ESPE, 8 juillet 2019) ;
- > « Égalité, Mixité, Parité », IUT Périgueux, 23/03/2015 ;
- > Plan de formation des personnels de l'Université de Bordeaux (RHDS) : actions de formation « soutenir la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes ».

◆ **Diffusion du genre dans la recherche :**

- > Cycle annuel de séminaire : « genre et santé » : 9 séances autour d'un thème favorisant un dialogue interdisciplinaire entre les Sciences Humaines et Sociales et les Sciences médicales/Sciences du Vivant 2016-17 ;
- > Atelier « le genre dans la recherche en SHS » 2015-16. Établissement d'une liste de chercheur.es en SHS travaillant avec ou sur le genre.

◆ **Sensibilisations/Formations à l'égalité des sexes au sein des Écoles doctorales :**

- > Présentation des données sexuées devant le collège des ED : novembre 2016 (taux sexués d'inscription dans les ED par rapport aux viviers potentiels) et présentation de nouvelles données (sexe des 10% les meilleurs de chaque M2, sexe du major de promotion etc.) nov. 2017 ;
- > « La sortie de thèse : comprendre l'inégalité professionnelle selon les sexes pour la déjouer » (ED droit, novembre 19 -formations ouverte à toutes les ED) ;
- > Conférence « L'empreinte du genre en informatique » École de Jeunes Chercheurs en Informatique Mathématique (juin 2020 en visio) ;
- > Formation au sein des Écoles doctorales : ensemble des ED (sur la base du volontariat) : « Les VSS dans l'ESR : mieux les connaître pour mieux les prévenir » (3H septembre 17, décembre 18).

◆ **Politique de recrutement dans la recherche :**

- > « Le président de l'université adresse à la présidente ou au président du comité de sélection une lettre de recommandation lui rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures, la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, lorsqu'il s'agit de départager des candidat-e-s qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et la même adéquation au profil recherché, ainsi que la nécessité de s'assurer à travers une grille formalisée que les mêmes considérations sont discutées sur chaque candidat.e tant au moment de l'établissement de la liste des personnes auditionnées que lors de l'audition. » (SDEFH p. 53).

« Les dossiers de candidature font mention de la possibilité d'indiquer la situation parentale. Les évaluateurs sont invités à étendre la durée d'examen de la carrière en intégrant la période des congés maternité et d'adoption. » (SDEFH, p.54). Le pôle RHDS élabore chaque année un guide destiné aux comités de sélection rappelant les grands principes de recrutement des enseignants-chercheurs et les différentes garanties qui s'y rattachent. Ce guide est communiqué en amont aux directeurs de composante puis aux présidents des comités de sélection.

- > Adoption par l'université de Bordeaux d'une charte pour le recrutement responsable (tout type de recrutement), avec 10 engagements (dont « équité et éthique dans la gestion des candidatures »). Ce document cadre a fait l'objet en complément d'un guide des recrutements porté par le service des recrutements du pôle RHDS.

◆ **Actions en faveur de la mixité des formations :**

- > 5 éditions du « printemps de la mixité » : action organisée par l'université de Bordeaux, en lien avec le rectorat, et cofinancé par la région Nouvelle Aquitaine, à destination d'élèves de seconde ou première des lycées de la région Nouvelle Aquitaine (environ 300 élèves concernés par an) : 2 journées mixant orientation à l'université et stéréotypes sexués dans l'orientation (ateliers scientifiques, témoignages, quiz interactif sur les stéréotypes sexués, théâtre forum, conférences, etc.) : une journée en Sciences et technologie, une journée en Sciences de l'Homme.
- > 3 temps forts (en lien avec l'UF informatique) sur « Comment rendre l'informatique inclusive » : 3 conférences-débats : Clément Arambourou, Magali Della Sudda, Marion Paoletti, « pourquoi les meilleurs élèves de lycée ne viennent pas en informatique ? », Isabelle Collet « Analyse de pratiques inclusives en informatique », Djordje Kuzamovic, « Le genre dans les jeux vidéo : l'exemple d'Ubisoft ». (2017-18)
- > « Moi mathématicienne, moi informaticienne », organisée par des enseignant.es de Math-Info (depuis 2018) : Pour augmenter l'attrait des formations en informatique et en mathématiques auprès des filles, une semaine de découverte des formations, de la recherche et des métiers dans ces 2 disciplines (à destination des élèves filles volontaires de 3^e et de 2^{nde}.)
- > « Filles et Math : une équation lumineuse » : une journée à destination des filles de seconde et 1^{ère} de la région nouvelle aquitaine (organisée par des enseignant.es de Math-Info, 2015-18)
- > Conférence « « Genre et 'choix' d'orientation : causes et conséquences d'une appétence différenciée pour le numérique », 29 janvier 2020, université de Bordeaux, Journée académique « Mathématiques et numérique ».

III/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- > Dispositif RH de modulation du service d'enseignement, volet 4 : « Un dispositif de modulation du service d'enseignement permettant une reprise de l'activité recherche suite à un congé hors CRCT (congé maternité, congé d'adoption et congé maladie) ayant entraîné une réduction de service » ;
- > Expérimentation du télétravail : 2018-19 ;

- > Mise en œuvre du télétravail : note de cadrage sur le déploiement (1^{er} septembre 2020) ;
- > Accompagnement des personnels à besoins spécifiques par le service de santé au travail et la référente télétravail (télétravail pour raisons de santé dont les personnels en situation de handicap et femmes enceintes) ;
- > Adoption d'une charte sur les bons usages du numérique (juin 2020) à l'issue d'un travail collectif, précédée d'une enquête sur les incivilités numériques et le droit à la déconnexion (2019) ;
- > Réalisation d'une enquête Flash sur le télétravail pendant le confinement (avec données sexuées), retours d'expériences ;
- > Suppression du jour de carence pour les femmes enceintes (janvier 20). Dès lors qu'une déclaration de grossesse est faite auprès de l'employeur, tout arrêt de travail pour maladie ne génère plus de retrait du jour de carence sur la paie et ce jusqu'au début du congé de maternité.

IV/ Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

◆ **Lutte contre les discriminations :**

- > Enquête sur l'expérience des discriminations au sein de l'université de Bordeaux et communication des résultats à la communauté : « Discriminations : sentiment et expérience des discriminations de la communauté de l'université de Bordeaux » (rapport d'enquête par questionnaire, 47 p). Mars 2019 ;
- > Mise en place d'une procédure de saisine en cas de discrimination ressentie avec une adresse dédiée et une procédure de traitement des saisines (décembre 2019) ;
- > Formation des cadres administratifs au repérage, à la prévention et au traitement des discriminations : Campus Cadre dédié au management inclusif (cabinet EGAE/ pôle RHDS), novembre 2019 ;
- > Conception, édition, diffusion d'un guide sur le cyber-harcèlement.

◆ **Sensibilisation à la lutte contre le racisme :**

- > Concours vidéo étudiant : « un accent ? Quels accents ! » (2019/20) ;
- > Bus d'Alerte Républicaine et Démocratique, Co-organisé avec l'association « le camp des milles » (avec le soutien de la CPU), Pessac et Victoire, 14 mai 2019 ;
- > Conférence et témoignages ; « Le racisme, une affaire du passé ? » (Victoire, 26 mars 2020, annulé pour cause de COVID).

◆ **Inclusion des personnes LGBTIQ+ :**

- > Mise en place d'une procédure de changement de prénom pour les étudiant.es Trans (en lien avec le pôle FIPVU) ;
- > Établissement d'un glossaire LGBTIQ+ pour les personnels chargés de l'accompagnement (scolarités, service documentation) : novembre 2019 ;
- > Projection-débat autour du film « Stella », Partenariat avec la MGEN et le cinémaUTOPIA, 11 décembre 2014.

◆ **Lutte contre les VSS :**

- > Mise en place d'une Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et sexuelles (janvier 2015), communication sur la cellule (affiches, mails, téléphone) et traitement des cas de saisine. Bilan annuel de la CEVHS présenté annuellement devant les instances ;
- > Démarche intégrée au sein du pôle RHDS en lien avec l'action des assistantes sociales des personnels, des services de gestion RH et du service santé au travail ;
- > Formation des membres de la cellule par le collectif CLASHES, juillet 2015 ;
- > Mise en place de formations/sensibilisations contre les VSS ;
- > Formations de Agents PCSI : « Les VSS : mieux les connaître pour mieux les prendre en charge » (2 fois 3H), mars 2019 ;
- > Conférence « la notion de consentement sexuel », université de Bordeaux, PJJ, 18 février 2015 ;
- > Semaine de Sensibilisation aux Violences sexistes et sexuelles (récompensée par Talent U vie universitaire 2019), composée d'une exposition sur le harcèlement sexuel (MESRI), d'un atelier de formation (sur la pause méridienne) et d'une conférence-débat en fin d'après-midi. Carreire (octobre 18), Talence (nov. 18), IUT Gradignan (mars 19), PUG (mars 19), IUT Périgueux (toutes les promotions) (mai 2019), Pessac octobre 19 ;
- > Interventions devant les amphis de rentrée, « sensibilisations aux discriminations et violences sexuelles », Pessac, Talence, semaine du 2 au 6 septembre 2019. Enregistrement et diffusion d'un capsule vidéo (rentrée 2020) ;
- > Présentations de la CEVHS lors de l'accueil des nouveaux agent.es. ;
- > « Exposition : t'as vu comment tu es habillée ? », Co-organisée avec l'association « Stop Harcèlement de rue », Mars-Mai 2019 : Campus Talence, Pessac, Victoire, Carreire ;
- > Soutien à l'équipe de l'université de Bordeaux pour la nuit des relais (organisée par la fondation des femmes contre les violences conjugales », Darwin, 4/07/2019 ;
- > Conférence-Discussion avec Alexia Boucherie, autour de son livre « troubles dans le consentement », PJJ 16 avril 2019 ;
- > Atelier d'auto-défense féministe, co-organisée avec le planning familial, COSEC, 6 mars 2019 ;
- > Conférence "les VVS : traitement juridique et judiciaire" (avec Anne Cadiot-Feyt, Carreire, 10 Mars 2019) ;
- > « Le harcèlement sexiste dans les transports : restitution d'enquête » (avec Johanna Dagorn et Arnaud Alessandrin), collège SH, 7 décembre 2016 ;
- > Sensibilisation contre les VSS sur le site et sécurisation (avec Opération Campus) ;
- > Réalisation d'une enquête quantitative sur les V.S.S sur le campus de PTG (5000 Répondant.e.s). -Rédaction et diffusion du rapport (janvier 2017). (avec UBM, Sciences po Bordeaux, BSA, Bdx INP) ;
- > Organisation de marches exploratoires (en lien avec UBM, Sciences po, BSA, Bdx INP, avec Opération Campus et le cabinet 'A places égales') : Réunions publiques, séances de cartographie, organisation de 5 marches exploratoires diurnes et nocturnes (avril/Mai 2017), (co)rédaction rapport et diffusion des préconisations ;
- > Organisation de nouvelles marches exploratoires : Doyen Brus (janvier/février 2019) et rédaction/diffusion du rapport. (Séances de cartographie -24/01/2019, marche diurne, 28/01/2019, marche nocturne, 9/02/2019, séance de restitution, 1/02/2019) ;

- > Diffusion des résultats : exemple « Sentiment d'insécurité sur le campus : faut-il verbaliser ? », Bibliothèque universitaire de Bordeaux, 8 mars 2018 ; « Lutte contre le sentiment d'insécurité des étudiantes sur les campus universitaires », Colloque international « VSS dans l'ESR : de la prise de conscience à la prise en charge », atelier « enquêter » MESRI Paris Diderot, 4 décembre 2017 ; « La démarche des marches exploratoires sur le campus de Pessac-Gradignan-Talence », Chaire « genre et ville », Université populaire de Bordeaux, 6 juin 2018 ; « La démarche des marches exploratoires sur le campus de Pessac-Gradignan-Talence », Journée « Femmes et mobilité urbaine », organisée par la Métropole de Bordeaux, Librairie Mollat, Bordeaux, 22 septembre 2017 ; « Taking sexism, sexual harassment and violence into account on campus: a qualitative and quantitative approach », 10th European Conference on Gender in Higher Education, Trinity college, Dublin, 21 août 2018. « La prise en compte des violences sexistes et sexuelles au sein des organisations d'enseignement supérieur et de recherche », colloque « La violence dans les organisations contemporaines », université de Bordeaux, 23 mai 2018. Marion Paoletti, Suzanne Quintin, Jane Gray-Sadran and Laure Squarcioni, « Chapter 6, Sexual violence on campus. Objectification, awareness-raising and response » in Eileen Drew and Sioban Canavan (Eds), *The Gender-Sensitive University, a contradiction in terms?*, Routledge Research in Gender and Society, 2020, pp. 67-80.

◆ Sensibilisations à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- > Sensibilisation des étudiant.es aux enjeux de l'écriture égalitaire : ST (19 Mars 2018) ; DSPEG(24/03/2018) (Sciences Po :- # Campus en règles (financé par la CVEC). Distribution de kits de protections périodiques gratuits aux étudiantes, présentation de solutions écologiques alternatives (par des étudiant.es en service sanitaire) puis dons et accompagnement) au comptoir Aliénor pour lutter contre la précarité menstruelle. 9-13 mars puis 15-20 Mars 2020 Tous les campus ;
- > « Penser le genre masculin dans une perspective féministe » (Marion Paoletti, 6 mars 2019, collègue SH, quinzaine de l'égalité de la métropole) ;
- > « Près de 20 ans après la parité : quelle féminisation du pouvoir ? », (avec Marion Paoletti), organisée par OSBIV, Pessac, 22 Mars 2017.

◆ Autre : Insertion dans des réseaux locaux et nationaux pro-égalité :

La chargée de mission « parité, égalité, diversité » de l'université de Bordeaux participe à la CPED (conférence permanente des chargées de mission Égalité et diversité) pour laquelle elle a donné plusieurs conférences et est membre de son CA depuis 2019. Elle a été membre du groupe de travail « HS : vade-mecum pour les établissements » et du groupe de travail du MESRI « Mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles », Elle est également membre du Comité de Pilotage « Cap Égalité » du Rectorat de Bordeaux, du réseau Mixité et Égalité des chargées de mission « égalité » des établissements et collectivités publiques en Nouvelle Aquitaine (pour lequel elle a donné plusieurs conférences), membre de la commission « Droits des femmes » de la mairie de Bordeaux (2017-2020). Elle est également membre du réseau des référents racisme et antisémitisme des universités et établissements d'enseignement supérieur animé par le MESRI.

Les actions développées entre 2015 et 2020 épousent un spectre plus large que la seule égalité professionnelle centrée sur les écarts salariaux entre les agents telle que conçue par la LTFP. De manière générale, l'accent a davantage été porté du côté des étudiant.es que du côté des membres du personnel. Les actions de formations, de sensibilisations, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont fait l'objet d'un investissement important. C'est aussi le cas de la problématique de la mixité des formations (davantage que des métiers). La connaissance sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la sensibilisation à la thématique ont progressé au cours des dernières années, notamment par la réalisation de plusieurs enquêtes.

Le développement de cours et de recherche sur le genre a sans doute été moins développé, en dépit d'actions en ce sens. C'est aussi le cas des actions en direction des étudiantes de M2 en vue d'équilibrer les ratios sexués des ED, là aussi en dépit de quelques actions.

Le plan d'action prévu par la LTFP, centré sur la réduction des écarts salariaux entre les agentes et les agents, et les objectifs de recherche de prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements viennent ainsi utilement compléter les actions développées depuis 2015 par l'université de Bordeaux en faveur de l'égalité et de la diversité.

Le rapport de situation comparée sur les données 2019 en référence au rapport de situation comparée établi à partir des données sociales 2014 offre une opportunité de mesurer les effets éventuels des actions développées et des dispositifs RH, notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Partie II. Rapport de situation comparée : mesurer et décomposer les écarts salariaux

Le nouveau cadre législatif impose un rapport de situation comparée précisément centré sur la mesure des écarts salariaux au sein des établissements publics, notamment d'ESR, fondé en particulier sur la mesure des écarts salariaux. Une fois cette synthèse globale établie, des objectifs de réduction des causes d'écart doivent être établis

Le présent rapport est donc à la fois plus réduit dans sa surface que celui établi sur la base des données de 2014, et plus approfondi concernant la décomposition des écarts salariaux. Il est fondé sur l'outil de mesure des écarts salariaux fourni par la DGAFP, prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (30 novembre 2018) et la LTFP (loi du 6 août 2019, art. 80). Cet outil ne concernant que les seuls fonctionnaires, il est ici complété par des données du BS et des données inédites produites par le pôle RHDS.

I/ Un écart des salaires considérable selon le sexe à l'université de Bordeaux : le poids de la répartition sexuée des corps et de la structure démographique

Le SDEFH (2015) débutait sur le constat d'une inégalité salariale importante entre les femmes et les hommes : « L'indicateur sans doute le plus flagrant des inégalités entre les femmes et les hommes réside dans l'écart de rémunération, car cet écart reflète la structure différenciée et hiérarchisée en fonction du sexe de la population salariée au sein de l'université de Bordeaux. En 2014, la rémunération brute moyenne mensuelle⁵ s'élève à 2 929 € toutes populations confondues, la moyenne étant de 2 535 € pour les femmes et 3 342 € pour les hommes (Bilan social, 2014, p. 59). Cet écart considérable (24,2 %) s'explique car les femmes appartiennent plus souvent aux catégories BIATSS qu'à celles des enseignants-chercheurs et dans chacune de ces catégories, elles sont surreprésentées dans les emplois au bas de la hiérarchie salariale. Par ailleurs, l'effet ancienneté joue également : les plus anciens dans les carrières les mieux valorisées sont plus souvent des hommes (cf. pyramide des âges chez les PU). En outre, elles sont surreprésentées parmi les personnels à temps partiel (volontaire). L'effet corps joue massivement, l'effet démographique également, et dans une moindre mesure l'effet « quotité de travail ». La structure des emplois, la fréquence des temps partiels comme l'inégal développement de carrière, en particulier pour les enseignant.es-chercheur.es, éclairent les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

⁵ Cette rémunération brute mensuelle tient compte de l'ensemble des rémunérations : salaires, primes, heures complémentaires etc.

1/ Le constat au niveau global : mesure des écarts de rémunérations en 2019

Il convient de distinguer deux types de mesures : celui relatif à l'ensemble de la population des agent.es (contractuelle et fonctionnaire) et celui, renseigné par l'outil DGAFP, relatif aux seul.es fonctionnaires.

◆ 1-1 Écarts de rémunérations toutes populations confondues (contractuelle et fonctionnaire)

En 2019, la rémunération nette mensuelle toutes populations confondues s'élève à 2463 €, 2186 € pour les femmes, 2775 € pour les hommes (BS 2019, p. 71). L'écart s'est donc réduit entre 2015 et 2019 : toute population confondue, les femmes ne gagnent « plus que » 75,8% de ce que gagnent les hommes en moyenne, l'écart salarial est de 21,2% (soit une différence de 589 € mensuels). La réduction de cet écart de 3 points entre 2015 et 2019 s'explique par une légère modification de la composition sexuée des corps (promotions et recrutements de PU femmes par exemple), le glissement progressif de la structure démographique et de la quotité de travail : en 2019, 88% des temps partiels de l'université ont été le fait de femmes comme en 2014.

Les catégories pour lesquelles l'écart sont les plus importants au détriment des femmes sont les BIATSS fonctionnaires catégorie A et les enseignants du 1^{er} et second degré (dont le nombre est marginal pour ces derniers -moins de 10- et donc non significatif). Si on met à part les doctorant.es (pour lequel.les le salaire est quasi équivalent avec une différence de 3 euros) et les enseignant.es contractuel.les (où les hommes gagnent 54,7% de ce que les femmes perçoivent, avec sans doute un rapport en partie différent aux vacances d'enseignement), la seule catégorie où les femmes perçoivent une rémunération supérieure aux hommes est celle constituée par les BIATSS catégorie C en CDD (au sein de laquelle les hommes perçoivent 96,7% des rémunérations perçues par les femmes).

Rémunération nette EIPT		2015			2016			2017			2018			2019			
		Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	
Fonct.	BIATSS - Catégorie A	2 620 €	2 833 €	2 709 €	2 678 €	2 894 €	2 768 €	2 754 €	2 944 €	2 832 €	2 798 €	2 990 €	2 876 €	2 790 €	2 983 €	2 868 €	
	BIATSS - Catégorie B	1 890 €	1 933 €	1 906 €	1 919 €	1 984 €	1 942 €	1 924 €	2 022 €	1 958 €	1 910 €	2 020 €	1 947 €	1 923 €	2 041 €	1 962 €	
	BIATSS - Catégorie C	1 491 €	1 506 €	1 496 €	1 528 €	1 559 €	1 537 €	1 556 €	1 584 €	1 564 €	1 557 €	1 599 €	1 569 €	1 557 €	1 603 €	1 570 €	
		1 862 €	2 041 €	1 925 €	1 912 €	2 106 €	1 980 €	1 941 €	2 147 €	2 011 €	1 936 €	2 165 €	2 012 €	1 940 €	2 180 €	2 018 €	
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	1 779 €	1 894 €	1 818 €	1 796 €	1 886 €	1 826 €	1 804 €	1 853 €	1 820 €	1 777 €	1 873 €	1 807 €	1 818 €	1 869 €	1 836 €	
	CDD* BIATSS - Catégorie B	1 334 €	1 362 €	1 344 €	1 314 €	1 330 €	1 320 €	1 308 €	1 313 €	1 310 €	1 320 €	1 302 €	1 315 €	1 283 €	1 293 €	1 286 €	
	BIATSS - Catégorie C	1 157 €	1 104 €	1 144 €	1 166 €	1 090 €	1 147 €	1 151 €	1 066 €	1 130 €	1 231 €	1 200 €	1 223 €	1 245 €	1 204 €	1 232 €	
			1 428 €	1 514 €	1 454 €	1 443 €	1 521 €	1 466 €	1 446 €	1 494 €	1 460 €	1 510 €	1 587 €	1 533 €	1 572 €	1 606 €	1 584 €
	BIATSS - Catégorie A	2 050 €	1 881 €	1 986 €	2 054 €	2 015 €	2 041 €	2 125 €	2 177 €	2 141 €	2 155 €	2 203 €	2 170 €	2 169 €	2 294 €	2 207 €	
	CDI BIATSS - Catégorie B	1 460 €	1 626 €	1 496 €	1 485 €	1 661 €	1 523 €	1 523 €	1 729 €	1 570 €	1 518 €	1 564 €	1 526 €	1 548 €	1 566 €	1 551 €	
BIATSS - Catégorie C	1 273 €	1 313 €	1 280 €	1 284 €	1 318 €	1 291 €	1 279 €	1 322 €	1 288 €	1 299 €	1 307 €	1 300 €	1 295 €	1 304 €	1 297 €		
		1 631 €	1 719 €	1 656 €	1 720 €	1 837 €	1 754 €	1 865 €	2 000 €	1 903 €	1 958 €	2 060 €	1 987 €	2 001 €	2 143 €	2 042 €	
		1 460 €	1 543 €	1 485 €	1 488 €	1 570 €	1 512 €	1 529 €	1 592 €	1 547 €	1 623 €	1 703 €	1 646 €	1 694 €	1 733 €	1 707 €	
	Moyenne globale	1 691 €	1 857 €	1 746 €	1 730 €	1 907 €	1 788 €	1 774 €	1 955 €	1 832 €	1 822 €	2 016 €	1 884 €	1 861 €	2 034 €	1 917 €	

Évolution des rémunérations moyennes chez les BIATSS en fonction du sexe : 2015-19

Parmi les EC, les rémunérations des maître.sses de conférences peuvent être jugées équivalentes en fonction du sexe (à 2 euros près), ce qui n'est pas le cas chez les PU. Un écart de 225 € mensuels existe entre les femmes et les hommes chez les PU (et 80% des PU sont des hommes). Un écart qui s'élève à 328 € entre les femmes et les hommes enseignant.es titulaires du 1^{er} et du 2^{nde} degrés, et qui s'établit à 830 € (au détriment des hommes) pour les contractuel.les.

Rémunération nette en EQPT		2015			2016			2017			2018			2019			
		Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires*	MCF	3 104 €	3 124 €	3 116 €	3 191 €	3 195 €	3 193 €	3 233 €	3 241 €	3 237 €	3 235 €	3 261 €	3 249 €	3 252 €	3 254 €	3 253 €
		PR	4 110 €	4 453 €	4 396 €	4 217 €	4 565 €	4 505 €	4 317 €	4 581 €	4 533 €	4 311 €	4 614 €	4 558 €	4 365 €	4 590 €	4 547 €
			3 298 €	3 759 €	3 608 €	3 395 €	3 852 €	3 700 €	3 460 €	3 887 €	3 744 €	3 465 €	3 919 €	3 765 €	3 497 €	3 909 €	3 767 €
			3 027 €	3 353 €	3 212 €	3 083 €	3 459 €	3 293 €	3 130 €	3 439 €	3 299 €	3 158 €	3 493 €	3 338 €	3 174 €	3 502 €	3 348 €
		3 239 €	3 699 €	3 540 €	3 327 €	3 793 €	3 630 €	3 386 €	3 821 €	3 666 €	3 397 €	3 857 €	3 691 €	3 425 €	3 850 €	3 694 €	
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires		1 684 €	1 933 €	1 818 €	1 744 €	1 974 €	1 866 €	1 780 €	1 949 €	1 866 €	1 778 €	1 930 €	1 855 €	1 780 €	1 937 €	1 862 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)		1 496 €	1 116 €	1 324 €	1 794 €	1 690 €	1 758 €	1 071 €	676 €	900 €	1 557 €	947 €	1 320 €	1 775 €	945 €	1 453 €
	Doctorants contractuels		1 532 €	1 543 €	1 538 €	1 520 €	1 534 €	1 527 €	1 539 €	1 537 €	1 538 €	1 529 €	1 528 €	1 528 €	1 530 €	1 527 €	1 528 €
			1 617 €	1 748 €	1 689 €	1 649 €	1 776 €	1 717 €	1 652 €	1 730 €	1 692 €	1 665 €	1 715 €	1 691 €	1 677 €	1 723 €	1 701 €
	Moyenne globale		2 528 €	3 051 €	2 849 €	2 578 €	3 120 €	2 907 €	2 591 €	3 127 €	2 910 €	2 611 €	3 136 €	2 923 €	2 640 €	3 118 €	2 923 €

Évolution rémunérations moyennes chez les E., EC, doctorant.es en fonction du sexe : 2015-19

Si des écarts de rémunération existent au détriment des femmes pour quasiment chaque catégorie d'emplois, c'est d'abord la répartition sexuée dans ces emplois qui éclaire l'important écart salarial entre les sexes au niveau global, toutes populations confondues.

◆ 1-2 Écart de rémunérations parmi les fonctionnaires : mobilisation de l'outil DGAFP

L'outil DGAFP calcule les écarts de rémunération pour les seul.es fonctionnaires à partir d'indicateurs globaux au niveau employeur et les résultats détaillés par corps, cadre d'emploi ou équivalent. Au-delà de l'établissement du salaire mensuel moyen par tête, le référentiel décompose les écarts salariaux pour chercher à les expliquer en tenant compte de plusieurs effets :

- > Effet temps de travail : il s'agit de mesurer l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes liés au seul effet de la différence de recours au temps partiel ;
- > Effet ségrégation des corps : il quantifie la part de l'écart liée à une part différente des femmes et des hommes par corps plus ou moins bien rémunérés (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- > Effet démographique au sein des corps : il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...) ;
- > Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique : il est lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée.

Les résultats au niveau agrégé sont présentés ci-dessous, les résultats pour chacun des 35 corps pris en compte en annexe (Annexe 1).

nombre de corps pris en compte						35		
emploi annuel moyen :	hommes	femmes					total	part des femmes (%)
effectifs annuels	1 719	1 853					3 572	51,9%
équivalents temps plein employés	1 709	1 814					3 522	51,5%
taux moyen de temps partiel	99,4%	97,9%					98,6%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)								
	€/mois	€/mois					€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 044 €	Femmes 2 983 €					écart -1 061 €	-26,2%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein								
Hommes	4 069 €	Femmes 3 047 €					écart -1 022 €	-25,1%
décomposition des écarts :								
							€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel						-38 €	3,8%
	effet ségrégation des corps						-895 €	87,6%
	effet démographique au sein des corps						-113 €	11,0%
	dont sur primes						-7 €	0,7%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique						-15 €	1,4%
	dont							
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)						6 €	-0,6%
	temps ou aux cycles de travail						0 €	0,0%
	géographie et aux mobilités non forcées						-17 €	1,6%
	résultats / performance / engagement professionnel						3 €	-0,3%
	rémunérations accessoires						-10 €	1,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement						0 €	0,0%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement						3 €	-0,3%
	restructurations ou mobilités forcées						0 €	0,0%
							0 €	0,0%
	autres indemnités						0 €	0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement						-1 €	0,1%

Parmi les seuls fonctionnaires, l'écart de rémunération par équivalent temps plein est de 25% au détriment des femmes en 2019. L'effet de la ségrégation par corps est massif et explique près de 88% des écarts constatés. Au sein des corps, l'effet démographique joue également à titre secondaire (pour 11% des écarts salariaux). Un effet prime à corps et grades-échelon identique joue, marginalement (pour 1,4% de l'écart).

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus souvent présents dans des corps mieux rémunérés. Il y a une sur-représentativité des hommes dans des corps mieux rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés. La démographie au sein des corps contribue à accentuer l'écart salarial au détriment des femmes. Cet aspect sous-tend une ancienneté moyenne par corps plus élevée pour les hommes, notamment dans les corps les mieux rémunérés.

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaires des agent.es travaillant dans des corps ou emploi où il y a des personnes des deux sexes. Ces indicateurs doivent être le plus proche possible de 1. Au sein de l'université de Bordeaux, les emplois/grades éloignés de la mixité attendue sont constitués par :

- > les secrétaires administratives de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur,
- > les bibliothécaires assistantes spécialisées,

Ainsi que les corps dont la liste suit :

1095 - Conservateur des bibliothèques
1096 - Bibliothécaire
1035 - Professeur des écoles
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale
1518 - Professeur de lycée professionnel
0521 - Professeur des universités odontologiste des services de consultations dentaires
0000 - Emplois fonctionnels
0544 - Astronome et physicien
1094 - Conservateur général des bibliothèques
0564 - Conseiller principal d'éducation
1423 - Assistant de l'enseignement supérieur (en voie d'extinction)
1555 - Infirmier du ministère de l'Éducation nationale
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État
0598 - Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale

Pour les seul.es fonctionnaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes liés aux effets démographiques des corps sont plus fréquents du côté des EC, des E et des C que des BIATSS. Il est de 308 € chez les PU, 338 € chez les PUPH, 291 € chez les professeur.es certifié.es, 877 € chez les professeur.es des écoles, 471 € chez les astronomes adjoint.es (en faveur des femmes), 1955 € chez les professeur.es de lycée professionnel, 1238 € chez les professeur.es d'odontologie (en faveur des femmes). Cet écart est de 371 € chez les ingénieur.es de recherche et de 965 € parmi les emplois fonctionnels.

2/ Focus sur quelques compléments de rémunération

Au-delà du constat des écarts salariaux liés massivement à l'effet corps, et secondairement à l'effet démographique, quelques éléments de rémunération sont à prendre en compte pour l'ensemble de la population (fonctionnaire et contractuelle).

◆ 2-1 Effet primes

L'écart de rémunération s'explique en partie par l'effet primes. Alors que parmi les bénéficiaires de primes chez les BIATSS, on trouve 68% de femmes, soit proche de leur part relative chez les BIATSS (69%), les bénéficiaires de primes chez les EC sont un peu plus souvent des hommes (près de 62% des bénéficiaires), au-delà de leur part dans la population des EC (59 %). Alors que les primes sont équitablement distribuées aux femmes et aux hommes BIATSS, parmi les EC, elles reviennent un peu plus sensiblement aux hommes.

En outre, les montants des primes sont significativement plus élevés quand les hommes les perçoivent : l'écart moyen est de 526 €, avec des écarts entre les sexes importants pour les primes perçues en moyenne par les EC (875 €) et par les BIATSS (1246 €), ce qui éclaire en partie les écarts moyens de rémunération constatés chez les BIATSS, notamment catégorie A et les PU.

	Nb de versement	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
		Global	dt femme			Global	Homme	Femme	Ecart F/H
Enseignants	18 707	1 805	697	5 027 K€	269 €	2 785 €	3 123 €	2 248 €	-875 €
BIATSS	20 872	1 841	1 251	7 910 K€	379 €	4 296 €	5 143 €	3 897 €	-1 246 €
Communes	139 871	5 838	3 172	3 700 K€	26 €	634 €	715 €	566 €	-149 €
	179 450	5 895	3 191	16 637 K€	93 €	2 822 €	3 107 €	2 581 €	-526 €

Répartition des primes par type de population -2019 (BS. P 74)

◆ 2-2 Effet temps de travail : un recours faible au temps partiel pour les hommes, une évolution contrastée selon les catégories

Moins d'EC sont en temps partiel (23) en 2019 qu'en 2014 (42) parmi lesquels 5 hommes et 18 femmes en 2019 (contre 12 hommes et 30 femmes en 2014). Il y a plutôt régression du recours au temps partiel chez les hommes EC depuis 2014 : les hommes occupaient 29% des temps partiels des EC en 2014 contre 21% en 2019, sur des effectifs très étroits. Plus de BIATSS que d'EC sont en temps partiel (168) en 2019, parmi lesquels 150 femmes et 18 hommes. Un peu plus de 10% des temps partiels sont occupés par des BIATSS hommes contre 8% en 2014 -164 agents étaient alors à temps partiel chez les BIATSS, dont 13 hommes.

Si parmi les temps partiels de l'université, les hommes sont tout à fait minoritaires, on relève une petite tendance à recourir au temps partiel chez les hommes BIATSS (en 2019 par rapport à 2014), contrairement aux hommes EC.

◆ 2-3 L'effet heures complémentaires cours : un écart selon le sexe pour les EC contractuels et pour les BIATSS

Les heures de cours complémentaires sont d'abord assurées par des EC fonctionnaires (à 60% par les hommes, 40% pour les femmes selon une proportion proche de leur structure sexuée⁶). Les heures de cours complémentaires assurées par des personnels contractuels le sont à 54% par des femmes (alors qu'elles représentent 46% des E et EC contractuels). Les femmes contractuelles font plus d'heures de cours que les hommes contractuels, ce qui se retrouve dans leurs rémunérations (cf. supra).

Si les heures de cours complémentaires assurées par les BIATSS constituent une goutte d'eau (180/ 9423K€, soit moins de 2 %), il est frappant de constater que les femmes BIATSS enseignent peu par rapport aux hommes BIATSS fonctionnaires (37% des rémunérations sont associées à des heures de cours réalisées par des femmes -38/102 K€, alors qu'elles représentent 59% de la catégorie). La répartition des rémunérations des heures d'enseignements entre BIATSS contractuels est proche quant à elle de la structure sexuée de la catégorie (68% des HCC réalisées par des BIATSS contractuels le sont par des femmes alors qu'elles représentent 69% de la catégorie).

⁶ BS 2019 p. 77.

2019						
Fonctionnaires			Contractuels			Total
Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
		0 K€	22 K€	24 K€	46 K€	46 K€
		0 K€	19 K€	5 K€	24 K€	24 K€
1 013 K€	1 565 K€	2 578 K€	162 K€	140 K€	302 K€	2 880 K€
						0 K€
1 K€	8 K€	9 K€			0 K€	9 K€
600 K€	946 K€	1 546 K€			0 K€	1 546 K€
		0 K€	1 946 K€	2 793 K€	4 739 K€	4 739 K€
1 614 K€	2 519 K€	4 133 K€	2 149 K€	2 962 K€	5 111 K€	9 244 K€
26 K€	38 K€	64 K€	49 K€	17 K€	66 K€	130 K€
9 K€	24 K€	33 K€		1 K€	1 K€	34 K€
3 K€	2 K€	5 K€			0 K€	5 K€
		0 K€	4 K€	7 K€	11 K€	11 K€
38 K€	64 K€	102 K€	53 K€	25 K€	78 K€	180 K€
1 652 K€	2 583 K€	4 235 K€	2 202 K€	2 987 K€	5 189 K€	9 424 K€

◆ 2-4 Annexe : Le télétravail : bilan de la phase d'expérimentation 2018-19 du point de vue du sexe

L'université de Bordeaux s'engage dans une démarche de généralisation du télétravail après une phase d'expérimentation en 2018-19, dans un objectif de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de respect de l'environnement (cf. infra). Cette expérimentation a concerné 4 structures pilotes (2 services centraux, une composante d'enseignement, un laboratoire de recherche). Le télétravail (un jour de la semaine très majoritairement) dans ces 4 structures a concerné 43 personnes (24% des agent.es des structures pilotes) : 24 femmes et 19 hommes se sont portés volontaires pour télé-travailler. On ne peut pour autant conclure à une plus grande appétence des hommes pour le télétravail (45% des demandes émanent d'hommes alors qu'ils représentent 32% des personnels BIATSS) compte tenu de la présence de la DSI parmi les structures expérimentant le télétravail (DSI majoritairement composée d'hommes dans un secteur traditionnellement considéré comme masculin). Le décalage entre le pourcentage élevé (20%) d'hommes demandant le télétravail par rapport aux femmes le demandant (9%) s'éclaire peut-être par le type de tâches effectuées, plus ou moins facilement effectuables à domicile (les effectifs sont par ailleurs réduits). Quoi qu'il en soit, à ce stade, on ne constate pas d'écarts alarmants quant au recours au télétravail selon le sexe ni une absence d'appétence des hommes pour le télétravail. Globalement, parmi les structures, on relève une appétence forte pour le télétravail au sein du laboratoire ayant expérimenté le dispositif en 2018-19 (Gretha).

Composante	Catégorie	En télétravail			% de femme par rapport au nb de femme dans la structure	% d'homme par rapport au nb d'homme dans la structure
		Femme	Homme	Total		
DSC	Catégorie A	0	0	0	0%	0%
	Catégorie B	1	0	1	11%	0%
	Catégorie C	6	0	6	24%	0%
		7	0	7	18%	0%
DSI	Catégorie A	2	15	17	11%	28%
	Catégorie B	0	0	0	0%	0%
	Catégorie C	0	0	0	0%	0%
		2	15	17	9%	20%
ESPE	Catégorie A	1	2	3	14%	29%
	Catégorie B	2	0	2	15%	0%
	Catégorie C	5	1	6	14%	6%
		8	3	11	14%	10%
Gretha	Catégorie A	4	1	5	44%	100%
	Catégorie B	2	0	2	67%	0%
	Catégorie C	1	0	1	100%	0%
		7	1	8	54%	100%
	24	19	43	18%	17%	

Le télétravail a été constitué une clef de lecture importante de l'impact de la crise COVID et du confinement sur les conditions de travail des agent.es. L'enquête réalisée au sein de l'établissement par la mission Qualité de vie au travail (QVT) sur le télétravail pendant le confinement signale une difficulté, quasi identique pour les femmes et les hommes ayant des enfants de moins de 16 ans, à concilier vie professionnelle et vie personnelle (2581 répondant.es dont 61% de femmes et 39% d'hommes). 40% travaillaient en présence d'un ou plusieurs enfants à charge (près de la moitié⁷ avaient deux (46%), ou un (44%) enfant(s) à charge) : majoritairement des femmes (61% de femmes et 39% d'hommes). Les trois quarts des participant(e)s déclarent que leur amplitude horaire a augmenté au cours de cette période (78%⁸) (*modalités « parfois » et « souvent »*) : soit pour plus de trois quarts des hommes (80%⁹) et des femmes (75%¹⁰), ainsi que pour des personnels travaillant à distance en présence d'un ou plusieurs enfant(s) de moins de 16 ans (81%¹¹). La majorité des participant(e)s déclarent également avoir eu des difficultés (ou plus de difficultés qu'en situation habituelle) à faire respecter/à respecter les temps de repos (66%¹²) (*modalités « parfois » et « souvent »*) : De façon égale pour les hommes (64%¹³) et les femmes (64%¹⁴), et pour près des trois quarts des personnels travaillant à distance en présence d'un ou plusieurs enfant(s) de moins de 16 ans (72%¹⁵).

Aussi, environ la moitié des participant(e)s ont déclaré (*modalités « parfois » et « souvent »*) Avoir eu des difficultés à préserver leur vie privée (55%¹⁶) : Soit pour 55%¹⁷ des femmes et 57%¹⁸ des hommes, et pour 68%¹⁹ des personnels travaillant à distance en présence d'un ou plusieurs enfant(s) de moins de 16 ans.

⁷ N=984

⁸ N=2487

⁹ N=964

¹⁰ N=1497

¹¹ N=979

¹² N=2488

¹³ N=965

¹⁴ N=1497

¹⁵ N=979

¹⁶ N=2481

¹⁷ N=1494

¹⁸ N=961

Compte tenu du poids des corps (et de l'inégale distribution sexuée parmi les corps) dans les importants écarts de rémunérations constatés, il est important de porter le regard sur l'évolution dans la composition sexuée des corps et des statuts entre 2014 et 2019. La spécialisation sexuée des corps (et des métiers) demeure forte.

II/ La structure sexuée de la population salariée : évolution 2014-19

La féminisation du personnel de l'université de Bordeaux s'est légèrement accentuée depuis 2014 : toutes catégories confondues, les femmes représentent en 2019 54% de l'effectif salarié (contre 52% en 2014) : sur les 5 850 agent.es de l'UB, on trouve en 2019, 3135 femmes et 2 715 hommes. Cette petite accentuation de la part des femmes dans le personnel s'explique par la progression de la part des femmes parmi les EC et une stabilité chez les femmes parmi les BIATSS (dont le nombre est par ailleurs passé de 2749 en 2014 à 2704 en 2019)

La spécialisation sexuée des métiers reste nette : les femmes représentent en 2019 41% des enseignant.es, enseignants-chercheurs (effectifs : 3146), comme en 2018, contre 38% en 2014 et 68% des personnels BIATSS (effectif : 2704) comme en 2014.

Il s'en suit que la population des femmes salariée (3187) est composée à 40% des femmes enseignantes ou enseignantes-chercheuses (1852) et à 60% de femmes BIATSS (1896) alors que la population des hommes salariée (2705) est composée à 68% d'hommes enseignants ou enseignants-chercheurs (3141) et à 32 % d'hommes BIATSS (853). Cette spécialisation sexuée des grands métiers de l'université a peu évolué en quatre ans, et s'est plutôt atténuée : en 2014, 70% des hommes salariés évoluaient en tant qu'EC et 30% en tant que BIATSS.

1- Évolution de la précarité 2014-19 : davantage de progrès pour les femmes BIATSS que pour les femmes E & EC

Un des résultats saillants du rapport de 2014 concernait la mise en évidence de la plus forte précarité des femmes, proportionnellement plus souvent contractuelles (en CDD ou CDI) que les hommes, pour les E et EC comme pour les BIATSS. Toutes catégories confondues, 36% des hommes étaient contractuels (38% parmi les hommes BIATSS, 35% parmi les hommes E et EC) contre un peu plus 43% des femmes (43% parmi les femmes BIATSS, 44% parmi les femmes E et EC) (SDEFH 2015, pp. 12-15).

En 2018, 35,5% des hommes de l'université sont contractuels (36,4% parmi les EC, 33,6% parmi les BIATSS). 40,6% des femmes sont contractuelles (36,8% parmi les BIATSS, 46,3% parmi les EC).

¹⁹ N=978

	Titulaires		Contractuel.les	
	F.	H.	F.	H.
BIATSS	1200	564	699	286
EC, E&C	692	1178	597	674

Répartition titulaires/contractuel.les par catégorie (d'après BS 18 p. 29)

Entre les données de 2014 et 2018, on note une évolution positive de la précarité, avec une baisse au niveau global pour les femmes et pour les hommes. Cette baisse concerne en particulier les hommes BIATSS et les femmes BIATSS. En revanche, le taux de contractuels (par rapport à celui des fonctionnaires) a progressé nettement pour les femmes EC (avec en 2018 un écart de près de 10 points avec les hommes). La baisse enregistrée au niveau de la précarité des femmes pour les agent.es BIATSS n'a pas de symétrie au niveau des femmes EC, au contraire. Il s'en suit que même si la différence entre le taux de contractuels des femmes et des hommes s'est réduite (de 7 à 5 points), cette réduction concerne les seuls BIATSS.

La politique de dé précarisation de l'université a été favorable aux femmes : elles sont 279 parmi les 374 personnes titularisées entre 2015 et 2019, elles représentent 74,5% des personnes titularisées (alors que leur part dans la population BIATSS est de 68% en 2018).

Catégorie	2015			2016			2017			2018			2019		
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
A (IGR/IGE/ASI)	12	8	4	16	9	7	18	12	6	30	19	11	14	9	5
B	7	5	2	23	19	4	22	16	6	23	16	7	21	17	4
C	11	9	2	44	31	13	61	55	6	41	31	10	31	23	8
	30	22	8	83	59	24	101	83	18	94	66	28	66	49	17

Répartition sexuée de la dé précarisation (BIATSS) 2015-19

Les femmes et les hommes enseignant.es et enseignant.es chercheur.es n'ont pas la même qualité d'emploi : les femmes dans l'enseignement et la recherche sont plus souvent contractuelles que les hommes (près de 38% des hommes sont contractuels contre 46% des femmes, plus de 62% des hommes sont fonctionnaires contre 54% des femmes travaillant dans l'enseignement et la recherche). Parmi les femmes E et EC, 56% étaient fonctionnaires en 2014 contre 65% des hommes (SDEFH 2015, p. 14). Entre 2014 et 2019, on constate donc une augmentation des contractuel.les parmi les E. et les EC, pour les femmes comme pour les hommes et de manière un peu plus marquée pour les hommes (35% étaient contractuels en 2014 contre 37,7% en 2019, 44% des femmes étaient contractuelles en 2014 contre 46% en 2019). Il n'y a donc pas creusement des écarts entre les femmes et les hommes entre 2014 et 2019.

	Fonctionnaires	Contractuel.les	Ensemble
Femmes	693 (54%)	595 (46%)	1288
Hommes	1158 (62,3%)	700 (37,7%)	1858
Ensemble	1851	1295	3146.

Répartition (sexe et statut) des E, C et EC, 2019.

L'écart est accru si on retire les enseignant.es de 1^{er} et 2nd de degrés (164 femmes-171 hommes titulaires/ 47 femmes- 41 hommes contractuel.les) pour se concentrer sur les seul.es enseignant.es chercheur.es (BS 2019, p. 29)

	Fonctionnaires	Contractuel.les	Ensemble
Femmes	529 (49,1%)	548 (50,9%)	1077
Hommes	987 (60%)	659 (40%)	1646
Ensemble	1516	1207	2723

Répartition des EC (sexe et statut), 2019

Contrairement aux hommes, les femmes dans l'enseignement et la recherche sont plus souvent contractuelles (à près de 51%) et moins souvent fonctionnaires (pour un peu plus de 49%) alors que les hommes sont plus souvent fonctionnaires (à près de 60%).

Les progrès réalisés dans la dé précarisation des agent.es BIATSS, d'abord favorable aux femmes, n'ont pas d'équivalents pour l'enseignement et la recherche. Non seulement les femmes enseignantes-chercheuses sont moins nombreuses que les hommes, mais elles sont aussi plus précaires.

2- Évolution des emplois académiques : progrès et stagnations

◆ 2-1 Une féminisation des recrutements plus nette pour les PU (que pour les MCF), des promotions d'abord pour les MCF

Parmi les titulaires, les femmes représentent en 2019 20% des PU (contre 16% en 2014), 44% des MCF (contre 42% en 2014), 21% des PUPH (contre 17% en 2014), et 47% des MCFPH (comme en 2014) (cf. SDEFH 2015 p. 21). Il y a donc eu une progression de la féminisation en 5 ans de 4 points chez les PU et les PUPH, de 2 points pour les MCF et une stabilité de la féminisation chez les MCFPH.

L'université de Bordeaux reste en deçà du taux de féminisation du corps des EC au niveau national²⁰. En 2018/19, les femmes représentaient 44,9% des MCF et 26,2% des PU dans toute la France. L'écart avec le niveau national s'établit à 0,9 point pour les MCF et 5 points pour les PU. L'université de Bordeaux a réduit son écart par rapport au niveau national : l'écart pour les MCF était de 1,5 en 2014 et de 8,4 points pour les PU²¹. Il faut signaler que les disciplines les plus féminisées au niveau national sont peu représentées à l'université de Bordeaux²².

On est ainsi passé de 68 femmes PU (sur 410 PU) et 34 femmes PUPH (sur 185 PUPH) en 2015 à 83 femmes PU (sur 418 PU) et 39 femmes PUPH (sur 186 PUPH). Pour les MCF, on

²⁰ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel>

²¹ SDEFH 2015 p. 21. Taux de féminisation national MCF = 43,5% (42% UB), PU 24,4% (16% UB).

²² 63 % de femmes enseignantes-chercheuses en langues et littératures, 19 % de femmes enseignantes-chercheuses en sciences de l'ingénieur, 22 % en Physique et 23 % en mathématiques et informatique au 31 décembre 2018

est passé de 365 femmes MCF (sur 835) et de 46 femmes MCFPH (sur 103 MCFPH) en 2015 à 357 femmes MCF (sur 805 MCF) et 45 femmes MCFPH (sur 96 MCFPH) en 2019. S'il y a moins de femmes en valeur absolue MCF en 2019 qu'en 2015, leur part relative se consolide (un peu) car le nombre d'emploi de MCF a diminué entre 2015 et 2019.

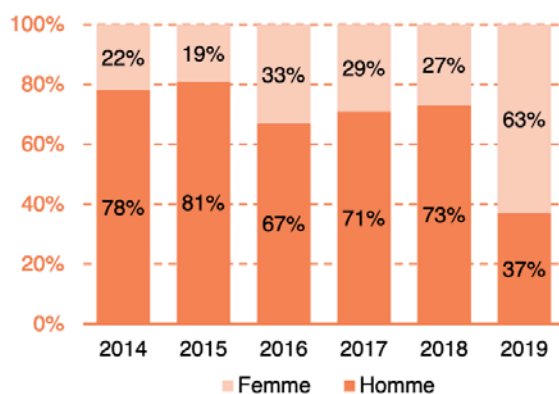
> Les recrutements

La féminisation est plus marquée entre 2015 et 2019 du côté du PU que des MCF. Pour autant, la part des femmes dans les recrutements des PU n'a franchi la barre des 50% qu'en 2019, pour la première fois, franchissement de barre nécessaire pour espérer rééquilibrer la composition sexuée des PU : sur les 8 postes de PU effectivement pourvus en 2018-19, 5 femmes ont été recrutées pour 3 hommes (dont un à la mutation). Entre 2014 et 2018, la part des femmes dans les recrutements, relativement stable, était de 26% en moyenne, insuffisante pour féminiser significativement la catégorie, elle est de 63% en 2019.

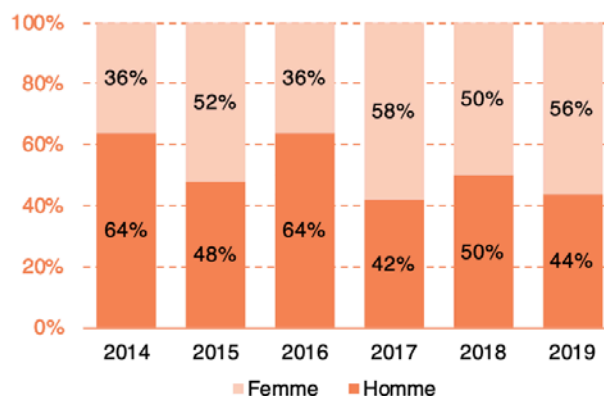
Le gel des postes comme la faible rotation des titulaires rend très difficile un rééquilibrage des ratios sexués par la voie du recrutement. En revanche, la politique de promotions développée par l'université pour les MCF, avec les postes dits chapeaux, constitue une voie efficace pour la féminisation de ces postes.

La part des femmes parmi les recrutements de MCF paraît moins stabilisée (avec des extrêmes de 36% en 2014 ou 2016 et de 58% en 2017), avec une moyenne de 48% entre 2014 et 2019. Là encore il faudrait dépasser le seuil de 50% plusieurs années de suite pour atteindre la parité des MCF. Il a été de 56% en 2019 (sur les 9 postes de MCF pourvus en 2018-19, 5 l'ont été par des femmes -dont 2 par mutation, et 4 par des hommes)

Postes PR



Postes MCF



Part des recrutements de femmes dans les recrutements, 2014-19 BS 19 p.46

Le taux de recrutement des femmes est supérieur à celui des hommes. En cette année exceptionnelle 2019 pour le recrutement des PU femmes, près de 23% des femmes candidates ont été élues (5 sur 22 candidates) contre 7,5% des hommes candidats (3 sur 40). Du côté des MCF, près de 4% des candidates ont été élues (5 sur 127) contre moins de 2% des candidats (4 sur 215). Un effort net de féminisation se manifeste en particulier en Sciences et Technologie dont les disciplines sont traditionnellement les moins féminisées

alors même que les comités de spécialistes, composés « seulement » de 46% de femmes, n'étaient présidés que pour 44% d'entre eux par des femmes²³.

Les recrutements d'hospitalo-universitaires sont en 2019 strictement paritaires : 5 MCUPH sur 10 sont des hommes comme 3 des 6 PUPH recruté.es (avec toutefois un déséquilibre entre sciences médicales et sciences odontologiques). Cet effort paritaire, à saluer, ne peut pourtant suffire à rééquilibrer rapidement la composition sexuée des hospitalo-universitaires notamment pour les PUPH (composé de 20% des femmes).

UFR	MCUPH		PUPH		Total	
	Total	F	Total	F	Total	F
Sciences médicales	8	3	6	3	14	6
Sciences odontologiques	2	2	0	0	2	2
Sciences pharmaceutiques	0	0	0	0	0	0
	10	5	6	3	16	8

Résultats par sexe des concours hospitalo-universitaires.

Cette féminisation mesurée des postes de PU entre 2014 et 2019 ne se traduit pas par un plus fort taux de recrutement local dans les recrutements de femmes par rapport à celui des hommes, sauf en 2018-19 (les hommes ont un plus fort taux d'endogamie que les femmes, sauf en 2019 ?)

	2015			2016			2017			2018			2019		
	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme
PR	10	2	8	8	4	4	12	4	8	16	5	11	7	5	2
MCF	2	2	0	6	3	3	8	3	5	6	3	3	1	1	0
	12	4	8	14	7	7	20	7	13	22	8	14	8	6	2

Endogamie recrutements EC.

> Les promotions

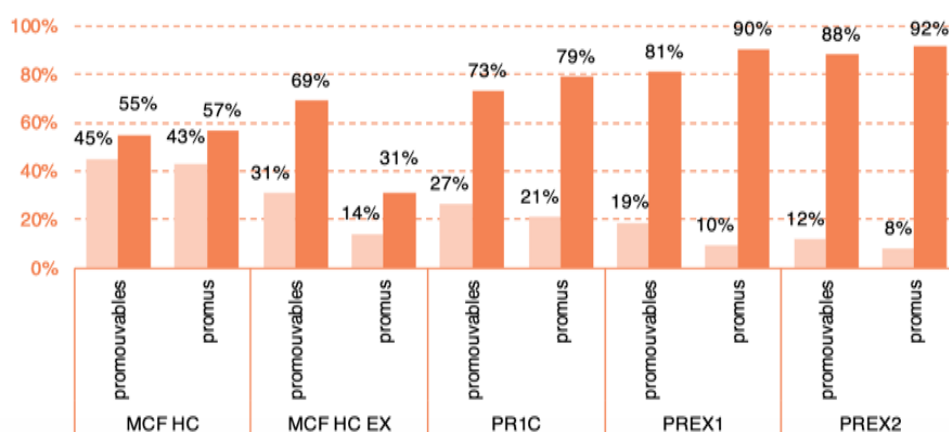
Un des freins pesant sur les carrières féminines a longtemps été un retrait plus marqué des femmes dans les candidatures et les demandes de promotions. Une dépêche de l'AEF en juin 2020²⁴, intitulée « E-C : en 5 ans, la part des femmes qui postulent à une promotion a rattrapé celle des hommes », signalait, pour les données agrégées au niveau national, que l'écart dans le taux de candidature des femmes et des hommes « s'est réduit de 2015 à 2018 pour disparaître en 2019 ». En fait, au-delà du titre enthousiaste, la tendance, encore fragile, concerne seulement les MCF, et s'éclaire en partie par la propension des femmes à candidater (avec succès) au nouvel échelon « classe exceptionnelle ». En revanche, pour les PU, on ne retrouve pas la même tendance. Comme le relève la dépêche de l'AEF elle-même pour les PU, « les femmes promouvables sont moins souvent candidates que les hommes promouvables, les femmes candidates sont plus souvent promues que les hommes candidats, mais les effectifs sont nettement plus réduits » (p3/4).

²³ Alors que les jurys de concours BIATSS et les COSPH sont parfaitement paritaires, ce n'est pas le cas pour les COS EC, ni pour la présidence ni pour la composition. BS p 47.

²⁴ Dépêche n° 628682, 04/6/2020.

De fait, au sein de l'université de Bordeaux (BS 19, pp. 58-59), pour la promotion MCF HC, les femmes représentent en 2019 45% des promouvables (100/221), 54% des candidat.es (46/90) et 53,6% des promu.es (22/41). Toutefois, pour la promotion MCF HC EX, leur taux de candidature est inférieur à celui des hommes (7/13 soit 54% des femmes promouvables candidatent contre 20/29 soit 69% des hommes promouvables). En revanche, elles sont davantage promues : elles représentent en 2019 31% des promouvables (13/42), 26% des candidat.es (7/27), et 35% des promu.es (6/17). Pour la promotion PR1C, les femmes constituent 26,6% des promouvables (32/120), 28,3% des candidat.es (15/53) et 25% des promu.es (5/20). Au niveau de cette promotion, les femmes de l'UB candidatent plus qu'au niveau national mais avec un taux de succès un peu moindre. Pour la promotion PrEX1, très peu de femmes candidatent (3/25 femmes promouvables soit 12% contre 53/120 hommes promouvables soit 35,5%). Elles représentent alors moins de 10% des promues (2/21). Enfin, pour la promotion Prex2, une seule femme candidate sur les 10 promouvables et est promue alors que 26 hommes sur 74 promouvables candidatent soit (35%) et 11 sont promus (soit 92% des promotions Prex2).

		Femme	Homme	Total
MCF HC	promouvables	100	121	221
	promus	22	19	41
MCF HC EX	promouvables	13	29	42
	promus	6	11	17
PR1C	promouvables	32	88	120
	promus	5	15	20
PREX1	promouvables	25	107	132
	promus	2	19	21
PREX2	promouvables	10	74	84
	promus	1	11	12



Évolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

		2016		2017		2018		2019	
		Total	dont femme	Total	dont femme	Total	dont femme	Total	dont femme
MCF HC	Promouvables	172	84	178	83	193	89	221	100
	Candidats	54	33	61	28	59	29	90	46
	Promus CNU	21	13	24	11	15	8	25	12
	Promus locaux	13	7	14	7	14	7	16	11
MCF HC EX (*)	Promouvables					69	27	42	13
	Candidats					39	17	20	7
	Promus CNU					21	9	12	4
	Promus locaux					14	8	5	2
PR1C	Promouvables	123	27	118	23	118	30	120	32
	Candidats	50	9	45	7	55	15	53	15
	Promus CNU	7	3	6	1	10	2	10	1
	Promus locaux	6	3	9	1	9	2	10	4
PREX1	Promouvables	135	19	133	23	130	26	132	25
	Candidats	45	7	45	5	41	7	41	3
	Promus CNU	10	2	13	2	8	3	13	2
	Promus locaux	6	0	7	0	7	1	8	0
PREX2	Promouvables	68	8	76	11	78	11	84	10
	Candidats	20	1	17	1	21	3	27	1
	Promus CNU	6	0	5	1	4	1	5	1
	Promus locaux	5	1	5	0	6	1	7	0
Promouvables		498	138	505	140	588	183	599	180
Candidats		169	50	168	41	215	71	231	72
Promus CNU		44	18	48	15	58	23	65	20
Promus locaux		30	11	35	8	50	19	46	17

* L'échelon exceptionnel de la hors classe des MCF a été créé suite à la modification du décret 84-431 du 6 juin 1984 intervenue en mai 2017. Les dispositions relatives à cet échelon sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2017.

◆ 2-2 Une hiérarchie scientifique toujours masculine (mais un peu moins)

Au-delà des statuts, les fonctions exercées au sein de la recherche révèlent une hiérarchisation importante du point de vue du sexe. Les responsabilités scientifiques sont exercées très majoritairement par des hommes, comme en 2014.

L'évolution est minime : en 2014, les trois départements de recherche étaient dirigés par des hommes et seulement 10% des 90 structures de recherche (UMR, EA, autres) sur lesquelles l'université de Bordeaux exerçait une tutelle étaient dirigées par une femme (5 dans le département SVS, 4 en SHS, aucune en ST). En 2019, la recherche est structurée autour de 11 départements, un seul est dirigé par une femme et moins de 20% des structures de recherche (UMR, EA, autres) sont dirigés par une femme (14/74, 19%) Sur les 11 départements, 4 comportent des structures de recherche dirigées par des femmes pour un tiers ou plus, 7 départements comportent des structures de recherches dirigées par des femmes pour un quart ou moins. 3 départements sont composés de structures dirigées par aucune femme. La mixité demeure faible au sommet de la hiérarchie scientifique.

	2014	2019
Départements	0/3	1/11
Structures recherche	9/90	14/74
Écoles doctorales	0/8	1/8

Direction par une femme-2014/19

En 2014, aucune école doctorale n'était dirigée par une femme. En 2019, une femme dirige l'ED Entreprise, Économie, société. Compte tenu des règles de composition, le conseil du collège des ED et plus largement sa gouvernance font peu de places aux femmes. Une attention particulière doit s'exercer à la fois sur le soutien aux soutenances d'HDR par des femmes et à la mixité des environnements scientifiques des étudiant.es.

En outre, il apparaît que les femmes soutiennent toujours un peu moins que les hommes leur HDR. En 2019, 24,5 % des femmes MCF (24,8% en intégrant les HU) étaient HDR, 28% des hommes MCF (26,3% en intégrant les HU)

Genre	HDR		Total général
	Non	Oui	
Femme	281	91	372
Homme	340	132	472
Total général	621	223	844

MCF avec HDR (hors HU) 2019

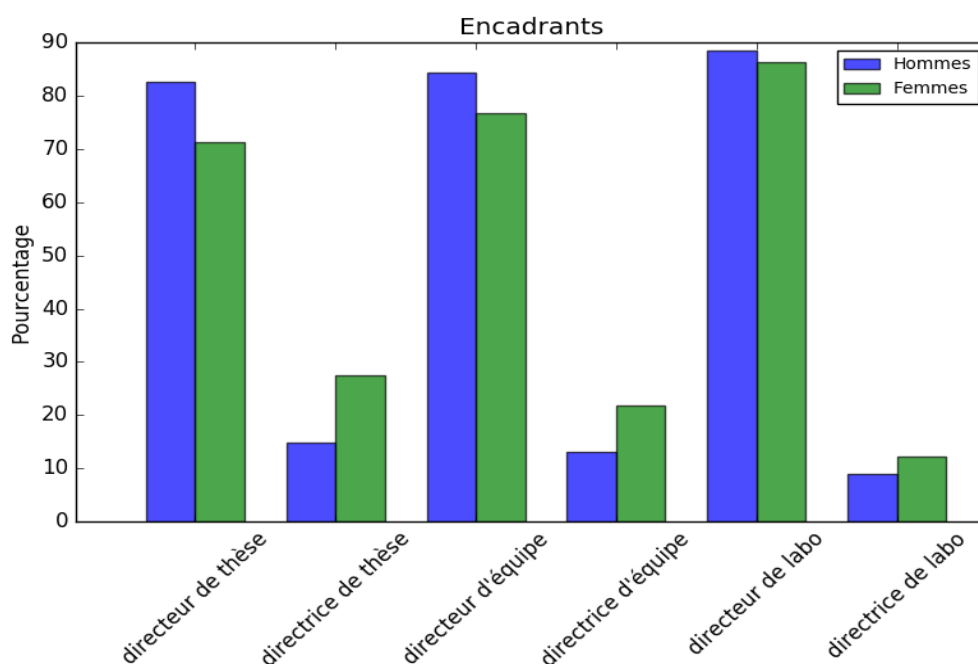
Genre	HDR		Total général
	Non	Oui	
Femme	314	104	418
Homme	388	139	527
Total général	702	243	945

MCF avec HDR (avec HU) 2019

Pour rappel, en 2013, 22% des femmes MCF et 23% des hommes MCF (Hors HU) étaient HDR (SDEFH, p. 31). Le taux de MCF avec HDR s'est donc accru en même temps que l'écart entre les femmes et les hommes s'est accentué.

En 2017, une enquête a été réalisée au sein de l'université de Bordeaux²⁵ auprès des 454 enseignant.es chercheur.es titularisé.es alors depuis moins de 10 ans (42% de femmes parmi les MCF, 21% parmi les PU). Près de 200 personnes ont répondu à une trentaine de questions sur leur parcours et le soutien dont elles avaient bénéficié dans les premières années de leur carrière. S'agissant de la description sous l'angle du genre de l'environnement lors de la thèse, une certaine homologie est perceptible entre le sexe de l'encadré.e et de l'encadrant.e.

²⁵ Avec Masha Nikolski, Lisl Weymans, Chantal Memini et l'appui du service RHDS.



Avoir une femme pour directrice de thèse est plus souvent le fait de doctorantes que de doctorants. Dans une moindre mesure, les femmes doctorantes sont aussi plus souvent rattachées que les doctorants à une équipe de recherche dirigée par une femme, voire à un labo dirigé par une femme. Notons toutefois qu'il s'agit de situations minoritaires pour les doctorantes qui évoluent le plus souvent sous une direction masculine (pour la thèse, l'équipe, le labo).

Renforcer la mixité des directions de thèse et plus largement des directions scientifiques est un des leviers permettant aux jeunes femmes de se projeter dans une thèse et une carrière académique à égalité avec les hommes, ce qui n'est pas encore le cas.

◆ 2-3 Un gender-gap persistant pour les doctorats et post-doctorats

En 2014, 44% des inscrit.es dans les ED étaient des femmes alors qu'elles étaient 55% au sein des M2 la même année. En 2019/20, elles sont 43%²⁶ alors qu'elles sont 55,7% au sein des M2.

	Femmes	Hommes	Ensemble
ED Droit	153 (47,6%)	168	321
EES	48 (41,7%)	67	115
SP2	168 (50,9%)	162	330
SPI	74 (22,3%)	257	331
SC	111 (43,7%)	143	254
MI	50 (24,2%)	156	206
SVS	201 (59,4%)	137	338
SE	47 (55,3%)	38	85
	852 (43%)	1128	1980

Répartition sexuée des inscrit.es dans les E.D.

Cette part de 43% des inscrites est équivalente à celle des femmes parmi les doctorant.es sous contrat (44%, BS 19 p. 35). En revanche, parmi les doctorant.es contractuel.les, elles bénéficient moins que les hommes de missions complémentaires : elles constituent 41% des doctorant.es avec mission complémentaires, et 46% des doctorant.es sans mission complémentaires. La préparation à l'entrée dans la carrière scientifique au moment du doctorat ne paraît pas équivalente pour les femmes et les hommes.

	Femme	Homme	Total	%f
Doctorant avec mission complémentaire	85	124	209	41%
Doctorant sans mission complémentaire	162	190	352	46%
	247	314	561	44%

Doctorant.es avec ou sans mission complémentaires.

Enfin, cette évaporation des femmes au moment de l'inscription en thèse semble se poursuivre après le doctorat. Pour les laboratoires CNRS dont l'UB est tutelle (et non pour l'ensemble des structures de recherche), en septembre 2019, il y a 38% des femmes parmi les post-doctorant.es (Zento), toutes disciplines confondues.

L'égalité dans les carrières académiques se construit dès la sortie du M2 par une attention soutenue à la féminisation des viviers pour le doctorat et le post-doctorat.

²⁶ Données fournies par le collège des ED.

3- Évolution des emplois BIATSS 2014/2019 : toujours plus de féminisation, davantage d'égalité

Au sein de la catégorie des BIATSS, on trouve 69% de femmes et 31% d'hommes. Déjà très féminisée en 2014, la féminisation de cette catégorie s'est renforcée entre 2014 et 2019 (le taux de féminisation était alors de 67%). Les recrutements de 2019 peuvent en partie contribuer à un (petit) rééquilibrage : parmi les 200 recrutements en 2019, on trouve 34% d'hommes.

La catégorie des agent.es BIATSS est composée en 2019 de 932 contractuel.les (à 69% des femmes) et de 1172 titulaires (à 59% des femmes) (BS 2019, p.27). En 2014, cette population était composée de 1121 contractuel/les (à 70% des femmes) et de 1583 titulaires (à 66% des femmes) (BS 2014, p. 17).

On assiste donc à la fois entre 2014 et 2019 à une diminution des emplois BIATSS et à un rééquilibrage entre les femmes et les hommes du taux de titulaires. Il n'en demeure pas moins que les femmes sont encore proportionnellement plus souvent contractuelles que les hommes (cf. BS p. 35 et supra)

En outre, la ventilation entre catégorie ABC ne s'est pas vraiment rapprochée entre les femmes et les hommes. En 2014, les hommes (33% des BIATSS), représentaient 38% de la catégorie A, 34% de la catégorie B, et 28% de la catégorie C. En 2019, les hommes (31% des BIATSS), représentent 36% de la catégorie A, 31% de la catégorie B, et toujours 28% de la catégorie C. Les femmes BIATSS sont proportionnellement plus souvent catégorie C et moins souvent catégorie A par rapport aux hommes. (BS 2014, p 35, BS 2019 p. 32). Les recrutements 2019 s'inscrivent (en partie) dans cette tendance : 59% de femmes sur les postes A recrutés, 73% sur les postes B, 78% sur les postes C.

Parmi les promotions des personnels BIATSS, on trouve au niveau global, 50 femmes sur 78 promotions, soit 64%, part inférieur de 5 points par rapport à leur part dans la population des BIATSS. Pour les personnels ITRF, la promotion par liste d'aptitude leur est plus défavorable (7 femmes promues par LA pour 8 hommes, soit 46,6%) alors qu'elles sont 34 promues sur un total de 54 (63%) pour les promotions par tableau d'avancement. La répartition des personnels par BAP, très genrée, éclaire sans doute en partie les réussites différenciées à l'avancement par LA. Toutefois, sur l'ensemble des personnels, et des promotions, 28 hommes ont été promus sur 996 promouvables (2,8% des hommes promouvables) et 50 femmes sur 1 157 promouvables (soit 4,3% des femmes promouvables).

Enfin, la situation de 2014 se caractérisait par un « petit » plafond de verre au niveau de la direction administrative de l'établissement et en particulier pour les postes de DGSA par contraste avec ceux de responsables de directions (les postes de DGS, DGSA étaient alors occupés par 8 hommes et 4 femmes, ceux de direction par 5 hommes et 12 femmes). Désormais la parité est atteinte parmi les DGSA, comme pour les fonctions de direction, sous la direction d'un DGS qui reste un homme²⁷.

	Hommes		Femmes	
	2014	2019	2014	2019
DGS	1	1	-	-
DGSA	7	4	4	5 ²⁸
Directeurs/trices (BIATSS)	5	9	12	9

Répartition sexuée des postes de direction administrative (2014-2019)

A cette évolution égalitaire de l'équipe de direction administrative de l'établissement entre 2014 et 2019 correspond une évolution favorable de l'exécutif présidentiel, davantage paritaire en 2019 qu'en 2014. Alors qu'en 2014, hors élu.es étudiant.es, les femmes n'étaient que 2 parmi les VP (sur 11 postes de VP de tout type), elles sont désormais 7 (sur un total de 17 VP). Le VP étudiant est un homme, la distribution est paritaire entre les 4 VP de campus.

	Hommes		Femmes	
	2014	2019	2014	2019
Président	1	1	-	-
Vice-Président.es	6	10	1	7
Vice-président.es	3	-	1	-
Chargé.es de mission.	2	2	4	2

Répartition sexuée des postes de direction politique (2014-2019)

Avec plus de 40% de femmes parmi les vice-président.es en 2019, l'université réalise une progression quantitative manifeste par rapport à 2014. Les attributions des VP sont plutôt conformes à l'ordre de genre, ce qui n'exclut pas des évolutions notables. A l'image du niveau national, l'université de Bordeaux est présidée par un homme (11 universités sur 73 sont présidées par une femme en 2019 au niveau national²⁹).

L'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'université de Bordeaux entre 2014 et 2019 est ainsi plutôt favorable. Les corps restent très sexués, ce qui éclaire massivement les écarts de rémunération, comme la ventilation des emplois en catégorie A, B, C. Mais des progrès sont constatables. Ils concernent prioritairement la déprécarisation des femmes BIATSS (par contraste avec le secteur de la recherche), la distribution sexuée

²⁷ Raréfiés du fait des fusions, les postes de DGS d'université (dont on ne connaît pas la répartition sexuée par taille des établissements), sont occupés à 58% par des hommes et 42% par des femmes en 2015 ; il s'agit pourtant d'un des plus féminisés des emplois de direction du ministère.

²⁸ Dont une par interim

²⁹ Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, édition 2020

des responsabilités administratives et politiques, la féminisation limitée mais réelle des emplois de PU, les promotions de femmes MCF. Toutefois, des aspects ont peu évolué ou même connu une petite régression : c'est en particulier le cas de la précarité, accentuée, des femmes dans la recherche et l'enseignement, des fonctions de direction scientifique qui demeurent nettement masculines ou encore de l'évaporation des femmes entre le M2 et le doctorat. Les progrès, contrastés et devant être consolidés, justifient l'adoption d'un nouveau plan d'action.

Partie III. Plan d'action 2021-2024 -Gouvernance et outils

Le présent plan d'action requis par la LTFP se situe dans le prolongement des actions déjà menées et définies en 2015, en focalisant l'attention sur l'égalité professionnelle entre les agent.es, et constitue une amorce au Gender Equality Plan (GEP) qui sera défini à partir de janvier 21 (et mis en œuvre à partir de juin 22) dans le cadre de RESET. Ce faisant, il reprend un certain nombre d'objectifs et de moyens d'actions définis en 2015, en précise et développe d'autres et il renvoie pour certains aspects au travail qui sera engagé via RESET. Cela concerne des aspects non obligatoires au sens de la LTFP (comme le développement du genre dans les recherches ou les enseignements -objectifs 4&5 de l'axe 2) mais aussi à certains éléments d'aspects obligatoires (concernant par exemple la lutte contre les stéréotypes sexués ou raciaux -axe 2 : prévenir les écarts de rémunération ou la promotion de la coparentalité -axe 3 : articuler vie familiale et professionnelle).

Les objectifs et les moyens d'action définis par le schéma directeur de 2015 restent donc valables. Ils sont réorganisés en fonction de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, de l'article 80 de la LTFP, et également du référentiel produit par la DRSHPADI pour les établissements d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation selon quatre grands axes :

- > Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- > Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- > Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- > Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Comme posé par le cadre législatif, ce plan d'action est valable pour 3 ans (2021-2024), renouvelable une fois.

Les objectifs principaux définis en 2015 sont de nouveau affirmés. L'objectif principal du plan d'action est que le genre n'influe plus sur les perspectives de carrière, la qualité de vie au travail ou dans les études. L'objectif secondaire est de favoriser, dans les limites du périmètre de l'action de l'université, la mixité des filières, disciplines, corps et métiers. Le plan d'action vise ainsi à générer d'abord les conditions d'une moindre hiérarchisation et ensuite d'une moindre différenciation dans les positions occupées entre les femmes et les hommes à l'université. Des moyens d'actions déjà déployés sont à nouveau affirmés.

Ce plan d'action, appelé à évoluer et à être complété, est porté par une gouvernance politico-administrative élargie, en association étroite avec les instances de dialogue social, détaillée à la suite des axes du plan d'action.

Axe 1 : évaluation et traitement des écarts de rémunération

Objectif 1 : accroître la connaissance sur les écarts salariaux entre femmes et hommes

Moyen 1 : Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents fonctionnaires ou contractuels, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP. La décomposition des primes selon le sexe fera l'objet d'une attention soutenue.

- > Écarts liés à la quotité de temps de travail ;
- > Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps ;
- > Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon) ;
- > Écarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%).

Moyen 2 : Développer et systématiser les données sexuées sur les programmes individuels financés par l>IDEX ou les autres programmes structurants. Renseigner systématiquement le sexe des déposant.es et lauréat.es aux programmes labellisés d'excellence.

Axe 2 : Traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur

Cet axe doit s'entendre à long terme, compte tenu des spécificités d'un établissement d'ESR s'agissant de ses missions notamment de formation. Il doit également se décliner à court et moyen terme, s'agissant de l'organisation elle-même et des carrières des agent.es qui y évoluent.

Objectif 1- Favoriser la mixité des formations et des métiers

Moyen 1 : En lien avec Reset, favoriser un changement à long terme vers plus de mixité des métiers et des positions. Continuer à développer des actions en faveur de la mixité des formations et disciplines en direction du public des élèves de lycée de la grande région : « le printemps de la mixité » (5 éditions depuis 2014), ou « moi informaticienne, moi mathématicienne » (Première édition en 2018-19), ou « filles et math : une équation lumineuse » (3 éditions).

Moyen 2 : En lien avec le rectorat, prolonger les actions de sensibilisation en direction des enseignant.es de seconds degrés sur les stéréotypes sexués à l'œuvre dans la formation et l'orientation.

Moyen 3 : Développer la prise en compte du genre dans la recherche et l'enseignement (cf. infra axes -non obligatoires- 5&6).

Moyen 4 : Développer des actions de sensibilisations aux stéréotypes en direction de l'ensemble de la communauté (personnels et étudiant.es) et aux enjeux de genre dans la recherche. Exemple 2020-21 : exposition sur « genre et robots » dans le cadre de la Robocup 21 (en lien avec la Métropole).

Moyen 5 : poursuivre et développer les actions de formation des personnels (administratif, technique et enseignant), autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Moyen 6 : Sensibilisation et communication sur les stéréotypes sexués : production d'un guide pour une communication égalitaire et sans stéréotypes (cf. RESET)

Moyen 7 : Développer des actions de communication régulières en faveur de l'égalité entre les sexes et de la diversité (« sexisme ordinaire », infographies attractives sur les principales données sexuées, etc)

Indicateur : taux de mixité des emplois et des études.

Objectif 2 : Favoriser l'égalité des rémunérations à corps identique et des perspectives de carrière.

Moyen 1 : Communiquer sur les modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail et la politique de promotion.

Moyen 2 : Mettre en œuvre les lignes directrices de gestion de l'établissement tendant à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations (cf supra I. Bilan).

Moyen 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions de corps, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Moyen 4 : Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Moyen 5 : Les droits à avancement et à promotion seront maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.

Objectif 3 : Promouvoir l'égalité entre les sexes dans la politique d'enseignement et de recherche

L'opérationnalisation de cet objectif sera en partie l'objet de la définition du GEP au sein de la mise en œuvre de RESET. Il inclut par ailleurs plusieurs sous-objectifs et moyens déjà opérationnels.

◆ Sous-objectif 1 : Accroître la présence des femmes aux postes de PU

> Rappel SDEFH 2015

Moyen 1 : Le président de l'université adresse à la présidente ou au président du comité de sélection une lettre de recommandation lui rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures, la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, lorsqu'il s'agit de départager des candidat-e-s qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et la même adéquation au profil recherché, ainsi que la nécessité de s'assurer à travers une grille formalisée que les mêmes considérations sont discutées sur chaque candidat.e tant au moment de l'établissement de la liste des personnes auditionnées que lors de l'audition

Moyen 2 : Lors de la constitution des comités de sélection, veillez à favoriser la présidence des comités de sélection par des personnes des deux sexes

Moyen 3 : Les dossiers de candidature font mention de la possibilité d'indiquer la situation parentale. Les évaluateurs sont invités à étendre la durée d'examen de la carrière en intégrant la période des congés maternité et d'adoption.

Moyen 4 : Lors des invitations de professeurs au sein de l'université de Bordeaux, ou de l'association de professeurs extérieurs, être attentif à ne défavoriser aucun sexe.

Moyen 5 : Lorsque plusieurs postes sont proposés au recrutement dans une discipline, prévoir un seul comité de sélection, davantage susceptible d'assurer un recrutement équilibré des deux sexes.

Moyen 6 : Lors des arbitrages sur la campagne de poste, pour les postes de professeurs des universités tenir compte du vivier local de femmes potentiellement candidates

Moyen 7 : préparer et obtenir la labélisation HRS4R (en cours)

◆ Sous-objectif 2 : Réduire les biais de sélection lors des recrutements académiques

Moyen 1 : Formation des jurys de sélection et recruteurs aux stéréotypes (utilisation d'un kit de sensibilisation avec bonnes pratiques, vidéos, guide de recrutement, module e-learning du CNRS 2020 sur les biais inconscients dans les recrutements).

Moyen 2 : Mise en œuvre de la circulaire du MESRI (2 juillet 2020) pour « assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection » lors des recrutements académiques³⁰.

Les services du pôle RHDS fournit aux président.es et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- > Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ;
- > Les données sexuées sur les enseignant.es-chercheur.es au sein de l'établissement ;
- > l'historique des recrutements au sein du département/UFR/laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années ;
- > les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir ;
- > les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner.

Moyen 3 : porter une attention particulière à la composition sexuée des comités de sélection des EC, et à leur présidence - qui apparaissent moins paritaires que pour les MCF/PU -PH et que pour les personnels BIATSS.

Indicateur : Pour engager un rééquilibrage sexué significatif du corps des professeurs, les recrutements à venir doivent être, comme en 2019-20, supérieurs à 50%

◆ **Sous-objectif 3 : Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)**

Moyen 1 : Rechercher des candidates potentielles avant que les postes ne deviennent vacants. Ne pas attendre qu'un poste soit vacant avant de commencer à cartographier les candidates potentielles. Les inviter à postuler. Utiliser les contacts personnels, associations et réseaux de femmes scientifiques.

Moyen 2 : En lien avec le programme RESET, développer des formations en direction des chercheur.es, des directeurs et directrices de laboratoires, du personnel de soutien à la recherche sur l'égalité et la diversité et des comportements inclusifs.

Moyen 3 : Inciter les femmes à candidater à des promotions ou programmes, continuer les actions de formation à la carrière du point de vue de l'égalité professionnelle.

Moyen 4 : généraliser les formations et enquêtes déjà engagées du type : « exploser le plafond de verre : mieux franchir les étapes de la carrière ».

Indicateur : Répartition sexuée des responsabilités scientifiques.

³⁰ https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

◆ **Sous-objectif 4 : Soutenir la carrière des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses**

Moyen 1 : Rendre attentif le corps professoral sur le fait que les jeunes enseignantes-chercheuses reçoivent moins de soutien informel, d'encouragement et de feedback sur leur travail que leurs homologues masculins.

Moyen 2 : Inciter la direction des unités de recherche à confier des responsabilités autant aux jeunes chercheuses qu'aux jeunes chercheurs

Moyen 3 : incitation pour les MCF à passer un HDR, demander une délégation CNRS, un CRCT, conseiller sur les stratégies de publications, de prises de responsabilités, d'internationalisation (formation et RESET).

***Indicateur :** suivi de carrière avec augmentation pour les femmes de passage MCF/PR, équilibre dans les promotions pour les femmes et les hommes, rééquilibrage dans les demandes et obtention de la PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, rééquilibrage des pourcentages de femmes et hommes MCF avec HDR.*

◆ **Sous-objectif 5 : Favoriser l'égal accès au doctorat et au post-doctorat**

> **Rappel SDEFH 2015 :**

Sensibiliser les responsables des écoles doctorales et le corps enseignant sur le fait que les jeunes femmes s'inscrivent moins en thèse que les jeunes hommes (et sont moins encouragées à le faire) et inciter les étudiantes de M2 à poursuivre en thèse. Amener le pourcentage de femmes doctores de l'UB au niveau de leur part dans la population étudiante. Amener les différentes écoles doctorales à avoir un taux de féminisation conforme à leurs viviers de recrutement.

Moyen 1 : En lien avec la DIRVED et l'OFVU. Consolider les données sexuées, notamment sur la réussite des étudiant.e.s aux M2 constituant les viviers des différentes écoles doctorales. Consolider les données sur la répartition sexuée des candidatures aux allocations doctorales.

Systematiser les données sur les taux sexués d'abandon de thèse et accroître la connaissance sur les motifs de l'abandon.

Moyen 2 : Favoriser les actions des associations de doctorantes et de docteurs pour inciter les inscriptions en thèse, notamment chez les jeunes femmes en M2.

Moyen 3 : Prévoir lors des comités de thèse la vérification de non harcèlement.

Moyen 4 : Prévoir dans la formation doctorale une formation à l'égalité entre les sexes à la fois sur les enjeux de l'égalité professionnelle dans la recherche et une formation aux violences sexistes et sexuelles au travail. Sensibiliser les équipes de chargé-e-s de TD à la lutte contre le sexisme.

Moyen 5 : Développer un réseau international de doctorant.es sur le genre et la diversité (RESET).

Moyen 6 : Rendre transparente la procédure de recrutement des post-doctorant.es, publier systématiquement les offres de contrats postdoctoraux.

Indicateur.es : Répartition sexuée des doctorant.es, docteur.es, post-doctorant.es et rééquilibrage des ratios sexués par disciplines.

◆ **Sous-objectif 6 : Féminiser les docteur.es honoris causa et les professeur.es invité.es de l'université de Bordeaux**

Moyen 1 : Solliciter les départements et collèges pour qu'ils établissent des listes possibles de candidates femmes et avoir une action volontaire dans cette féminisation.

Indicateur : % de femmes docteurs honoris causa de l'UB et de professeur.es invité.es (programmes IDEX ou autres).

Objectif 4 : diffuser le genre dans les recherches : conception et contenus (RESET)

Le WP 7 de Reset (lead : université d'Oulu) a pour objectif de développer une perspective de genre dans la recherche à la fois au moment de la conception des recherches mais également dans le contenu des productions.

Moyen 1 : informer et sensibiliser la communauté des chercheur.es à l'outil GIA (Gender Impact assessment tools)

Moyen 2 : rédiger et diffuser un guide pour la mise en œuvre effective du GIA dans les nouveaux projets de recherche.

Moyen 3 : Mettre en œuvre et évaluer le GIA dans certaines recherches.

Moyen 4 : Développer des formations en directions des écoles doctorales sur l'outil GIA développé par RESET.

Objectif 5 : diffuser le genre dans les enseignements (RESET)

Le WP 4 de RESET (lead : université de Lodz) a pour objectif de fournir des formations sur mesure aux partenaires de RESET et adaptées à chaque groupe cible : étudiant.es de master, en doctorat, jeunes chercheur.es, chercheur.es, direction scientifique, équipe administrative, management intermédiaire et top management.

Moyen 1 : cartographier les besoins d'enseignements dans l'établissement et l'état de l'art en Europe.

Moyen 2 : développer un programme d'enseignement (templates, guidelines, workshop) adaptable à chaque groupe spécifique.

Moyen 3 : créer du matériel d'enseignement et fournir différentes méthodes pour enseigner le genre et l'égalité, notamment pour un enseignement sans stéréotypes.

Moyen 4 : Mettre en œuvre le programme d'enseignement.

Axe 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle (adaptation de l'organisation de travail)

Objectif 1. Faciliter les congés maternité, familiaux et les retours

> Rappel SDEFH 2015

Pour les EC

Moyen 1 : Accorder à tout enseignant-chercheur de retour dans ses fonctions d'un congé long (plus de dix semaines) une décharge d'enseignement de 48H Eq. TD sur présentation d'un projet de recherche (mis en œuvre)

Moyen 2 : A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à l'enseignante-chercheuse si elle a été en congé maternité pendant la période de référence d'évaluation

Moyen 3 : A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à la personne qui a été en congé en temps partiel (congé parental d'éducation) pendant la période de référence.

Moyen 4 : Pour les BIATSS : Dans les limites de ses contraintes budgétaires, l'université est vigilante à soutenir les services dans lesquels l'absence d'un personnel pour congé maternité crée un dysfonctionnement important et invite les responsables de service à anticiper ces congés et mutualiser les fonctions transverses.

Objectif 2 : favoriser l'articulation des temps familial et professionnel

Moyen 1 : Prévoir qu'aucune réunion ne se tienne après 18h, quels que soient le service et les responsabilités.

Moyen 2 : Ne pas tenir de réunion importante le mercredi (formation, campus cadre, direction etc.). Éviter toute discrimination indirecte pour les personnes qui ont des charges de famille et/ ou à temps partiel.

Moyen 3 : Sensibiliser les membres de l'université à leurs droits en tant que chargé.es de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant : congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et parental. Le pôle RHDS assure la diffusion des informations aux agents et en garantit l'effectivité.

Moyen 4 : Promouvoir la coparentalité : diffuser des informations sur les dispositifs de droit commun et sur ceux spécifiques aux agents publics, produire un guide de la parentalité.

Moyen 5 : Promouvoir la médiation avec les collectivités publiques pour augmenter la prise en charge des enfants du personnel par l'augmentation du nombre de places en crèche et par une extension de leurs horaires. Diffuser les informations sur les dispositifs de garde accessible aux personnels de l'université (crèche interuniversitaire, dispositifs d'action sociale interministériels).

Moyen 6 : Accompagner le recrutement de personnes en situation de couple à carrière duale : Pendant le recrutement, rester attentif et ouvert aux besoins des DCC et faire connaître l'ouverture de l'université à l'égard d'éventuels projets en la matière.

Moyen 7 : Inciter à déployer les modalités de travail favorisant la conciliation vie professionnelle-vie personnelle : télétravail, aménagement d'horaires afin de réduire les temps de trajets et respecter les temps familiaux.

Moyen 8 : Diffuser la Charte des temps et le guide des bons usages du numérique (cf supra Bilan), développer des actions de sensibilisation autour de ces thématiques.

Moyen 9 : Favoriser l'organisation personnelle (par exemple par la mise en place de salle d'allaitement).

Moyen 10 : Faciliter la prise des congés familiaux, la reprise à l'issue de ces congés, et la situation des femmes enceintes, notamment en ciblant le public des CDD.

Moyen 11 : Dans les enquêtes internes sur les risques psycho-sociaux, intégrer systématiquement une lecture genrée des résultats.

Moyen 12 : systématiser et mieux faire connaître l'offre sociale de l'université (production d'un schéma directeur de l'offre sociale en novembre 20)

Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif unique

La cellule créée en 2015 au sein de l'université de Bordeaux pour le traitement des cas de harcèlement sexuel, violence sexiste ou homophobe (CEVHS) et le dispositif de saisine au motif de discrimination en 2019 sont fondus dans une même et seule cellule : « Cellule de traitement des saisines pour discriminations, harcèlement sexuel, sexiste et homophobe ».

La cellule s'inspire du mode de composition et de fonctionnement de la CEVHS depuis 2015. Son règlement intérieur fera l'objet d'un vote en CA et d'une concertation avec les instances de dialogue social. La cellule doit rassembler différents acteurs et actrices sur ces questions et leur permettre d'interagir : mission égalité, assistantes sociales, service de gestion RH, DAJ, médiatrice, service de santé au travail, représentants du CHSCT, conseillers et assistants de prévention, organisations étudiantes, représentants du personnel, instances de dialogue social, etc. Une cellule restreinte pour le traitement des cas et une cellule large pour la communication et discussion sur ces enjeux seront distinguées.

Le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique³¹ ainsi que la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes rédigé par la DGAFP rappellent qu'un tel dispositif doit prévoir :

- > Le recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- > L'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- > L'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Outre les agents publics victimes ou témoins, le public étudiant est accueilli par le dispositif. Les étudiant.es en stage ainsi que les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'établissement peuvent faire appel au dispositif. Le dispositif est ouvert aux personnes victimes de violences sexistes et sexuelles d'origine extra-professionnelle, en particulier aux violences conjugales, considérant l'impact de ces violences sur les études et le travail.

³¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041722970&dateTexte=&categorieLien=id>

Objectif 2 : Information sur l'existence du dispositif

Moyen 1 : Une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet.

Moyen 2 : Information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant.e.s.

Moyen 3 : Envoi d'un message d'information sur l'existence du dispositif le 8 Mars.

Objectif 3 : Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Moyen 1 : Continuation de l'utilisation des campagnes du MESRI : (La campagne nationale "Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur" -utilisée en 2018-19 ou « infinités plurielles » -utilisée en 2015)

Moyen 2 : Continuation de l'utilisation des outils de sensibilisation du MESRI : notamment artistes de bande dessinées, 8 affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes et sexuelles et notamment de LGBTIphobies. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

Moyen 3 : formation récurrente des membres de la cellule et de l'ensemble du personnel.

Objectif 4 : Décliner le guide « Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche » du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020

Objectif 5 : Agir contre le racisme et l'antisémitisme

Moyen 1 : ouvrir un espace de débat et d'échanges sur le racisme (colloque, exposition, ciné-débats).

Moyen 2 : organiser des actions de prévention, des ateliers de sensibilisation et des activités mémorielles

Moyen 3 : renforcer notre connaissance par des enquêtes.

Moyen 4 : Investir systématiquement la journée racisme et antisémitisme à l'université du 21 mars et la Semaine nationale d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.

Axe 5 : Vie universitaire

Bien qu'il ne fasse pas partie des 4 axes obligatoires prévus par la LTFP, les objectifs définis en 2015 pour cet axe sont réaffirmés et actualisés.

Rappel : Objectifs Vie universitaire. SDEFH 2015.

- > Objectif 1 : Favoriser la mixité des formations
- > Objectif 2 : Favoriser la mixité dans le sport.
- > Objectif 3 : Lutter contre les stéréotypes et favoriser le débat autour de l'égalité
- > Objectif 4 : Prendre en compte le cas des étudiant.es enceintes et des étudiant.es chargé.es de famille.
- > Objectif 5 : Lutter contre le plus grand taux d'échec des jeunes hommes en L1 et L2.
- > Objectif 6 : Répondre favorablement aux étudiant.es Trans demandant une modification de leur prénom sur les documents dépendant de l'université (réalisé).
- > Objectif 7 : Dans le cadre du GEP prévu par RESET, viser à résorber les écarts d'insertion professionnelle des femmes et hommes diplômé.es, en tant que salarié.es, entrepreneur.es et chercheur.es
- > Objectif 8 : Former les associations étudiantes aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

6- Gouvernance du plan d'action

La gouvernance du plan d'action est commune à celle de RESET. Un comité de conseil et de pilotage est constitué. Il est composé d'au moins un.e représentant.e par niveau impacté : VP RH, VP recherche, VP formation, DGS, DGSA RHDS, une personne référente RH sur les recrutements et promotions des EC, une personne référente à RIPI sur les affaires scientifiques, une personne référente pour la catégorie « départements », une pers. référente au collège doctoral, au moins une personne référente pour les chercheurs, une personne référente chez les étudiants, le/la chargé.e de mission en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le comité se réunit autant que de besoin et au moins 3 fois par an. Il peut entendre toute personne concernée par l'ordre du jour.

Une commission composée de membres du personnel intéressés et volontaires (en particulier ouverte aux syndicats) est constituée sur le thème de l'égalité des genres. Elle se réunit au moins trois fois par an. Son rôle est de conseiller et de s'associer aux actions sur les différents sites de l'université.

L'état d'avancement de réalisation du plan est présenté chaque année devant les instances du dialogue social. Il est présenté chaque année devant le conseil d'administration. L'évolution du plan est attentive aux suggestions et mises en garde exprimées. En outre, le/la chargé.e de mission présente chaque année devant les instances le bilan des saisines pour harcèlement sexuel, violences et discriminations et l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan.

Le pôle ressources humaines et développement social est en charge du pilotage administratif et de la déclinaison opérationnelle des fiches action découlant de ce plan d'actions.

Contact
Marion Paoletti
marion.paoletti@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



@ univbordeaux



univbordeaux



universitedebordeaux



universite-de-bordeaux

université
de **BORDEAUX**