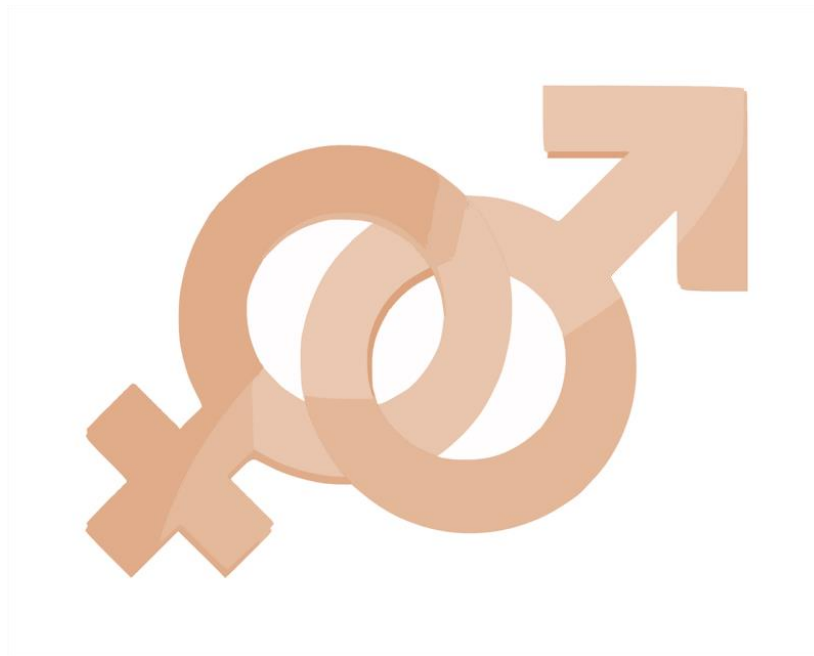


Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes

2020



Introduction

L'Université de Perpignan Via Domitia (UPVD), comme établissement de l'ESR, a mis en œuvre des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis plusieurs années, l'engagement de l'établissement dans la lutte contre les inégalités permet d'offrir des perspectives de carrières équivalentes que l'on soit un homme ou une femme. Consciente que le bien-être de ses personnels est une condition essentielle à leur réussite et à leur épanouissement, l'UPVD a fait de la lutte contre les inégalités la clef de voute de sa politique RH avec notamment la mise en place d'une politique de recrutement égalitaire et une volonté d'axer les promotions. Le présent document dresse un état des lieux objectif du rapport égalité hommes/femmes à l'UPVD et de l'impact positif de cette politique sur l'évolution de la masse salariale des hommes et des femmes.

En matière de répartition des effectifs par genre (homme/femme), l'UPVD présente des indicateurs supérieurs à la moyenne nationale des autres universités. Ces évolutions sont particulièrement notables dans les corps des enseignants et ceux des enseignants-chercheurs où la part des femmes ne cesse de croître chaque année notamment sur les postes de PR (+ 3 points par rapport à la moyenne nationale). Si cette politique volontariste a rapidement montré des effets positifs, des efforts doivent encore être faits. La part des enseignantes-chercheuses et des enseignantes ne représente encore que 42 % des effectifs de personnels titulaires et 30 % des PR. Seulement 30 % des enseignantes-chercheuses ont une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) contre 45 % des enseignants-chercheurs. Enfin, les enseignantes n'occupent que 32 % des postes de direction (composantes, départements, laboratoires).

Reflète de la société actuelle, l'UPVD se trouve également confrontée aux problématiques d'équilibre entre la situation familiale et professionnelle. En 2020, les absences pour raisons familiales impactaient principalement les femmes. 67 % des temps partiels pour s'occuper d'un enfant de moins de 3 ans étaient accordés à des femmes et 85 % des absences pour gardes d'enfants concernaient aussi des femmes. L'ouverture en 2017 d'une micro-crèche sur le lieu de travail constitue un axe fort de la lutte contre les inégalités avec notamment pour ambition de contribuer à rétablir cet équilibre.

Au niveau des personnels BIATSS, la part des femmes de catégorie A, qu'elles soient titulaires ou contractuelles reste encore trop faible représentant seulement 23 %. De la même manière, les femmes sont sous représentées dans les branches d'activités scientifiques quand certaines fonctions de catégorie C sont encore trop féminisées. Au contraire, les hauts postes administratifs sont majoritairement occupés par des femmes.

Pour accompagner cette politique, l'UPVD s'est investie dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en menant des campagnes de prévention et de sensibilisation. Elle a également mis en place des cellules d'accompagnement et d'écoute pour les victimes et a dernièrement fait l'acquisition d'une plateforme numérique permettant de signaler l'existence de conduites ou de situations contraires à la loi, notamment les violences sexuelles, sexistes ou les harcèlements. Ces actions de prévention qui soutiennent la politique RH de l'établissement participent à faire reculer les préjugés et contribuent à des changements profonds.

S'il reste du chemin à parcourir, les chiffres de ce rapport montrent une évolution positive quant à la réduction des inégalités salariales et sociales entre les hommes et les femmes et une réelle prise de conscience par les gouvernances successives de l'UPVD.

Rapport égalité Hommes / Femmes 2020

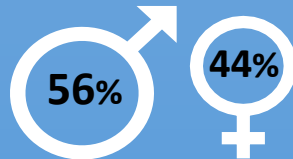
1. LES EFFECTIFS



01 –Effectifs

Source : Data ESR

Répartition des enseignants titulaires et contractuels de l'UPVD



En 2019, les femmes représentaient 40% des effectifs enseignants de l'UPVD

Part des femmes dans le corps des PR

UPVD

National

30%

27%

Part des femmes dans le corps des MCF

43%

45%

Part des femmes chez les Prof. 2nd degré

52%

46%

1.1 LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2020

	H	F	Total
Enseignants / Enseignants-Chercheurs Titulaires			
Ens. Chercheurs	173	112	285
Ens. 2nd degré	29	35	64
Total Titulaires	202	147	349
Enseignants / Enseignants-Chercheurs Contractuels			
Total Contractuels	65	59	124
Total Global	267	206	473

Répartition des enseignants titulaires par grade					
Corps	Grade	H		F	
PR	grades supérieurs	39	67%	9	36%
	1er grade	19	33%	16	64%
MCF	grades supérieurs	22	19%	18	21%
	1er grade	93	81%	69	79%
PRAG	grades supérieurs	9	56%	5	31%
	1er grade	7	44%	11	69%
PRCE	grades supérieurs	10	77%	7	37%
	1er grade	3	23%	12	63%
Global	grades supérieurs	80	40%	39	27%
	1er grade	122	60%	108	73%

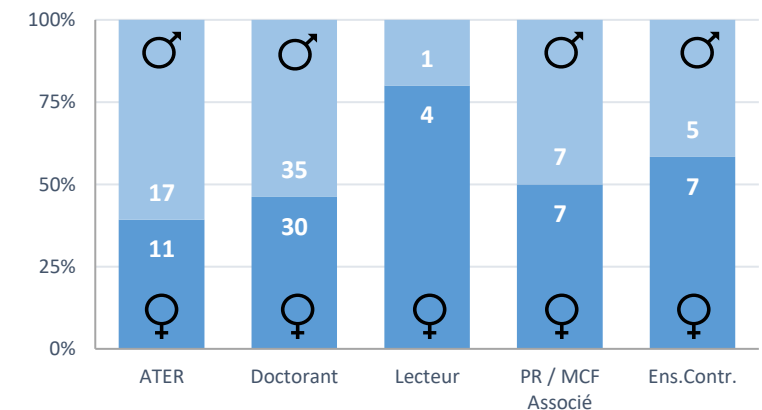
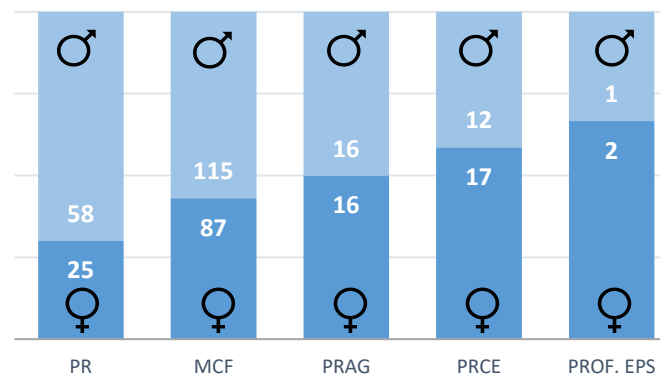
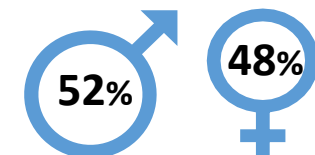
En 2018, 82% des enseignantes-chercheuses et des enseignantes étaient dans le 1^{er} grade de leurs corps contre 64% pour les enseignants. En 3 ans, les enseignantes ont progressé de 9 points et les enseignants de 4 points.

Enseignants Titulaires

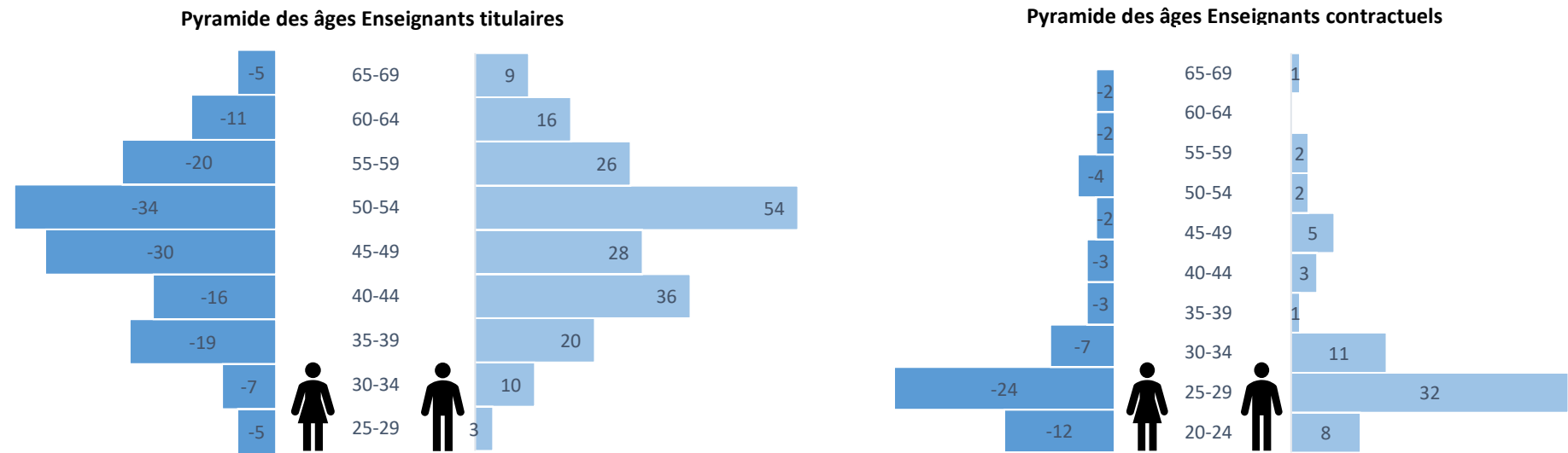


Au niveau national, les femmes titulaires représentent 39% des effectifs enseignants.

Enseignants Contractuels

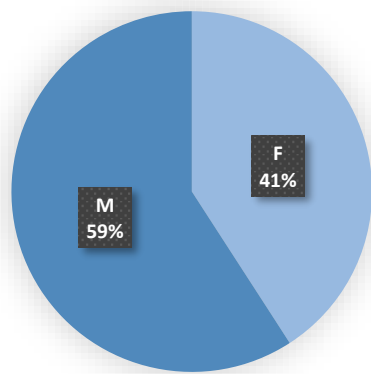


LA DEMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

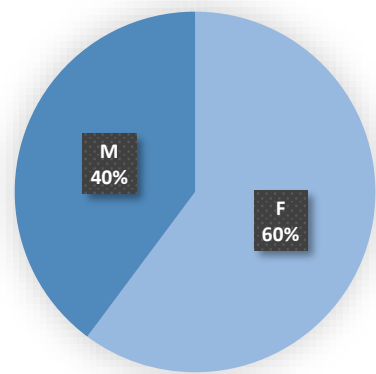


LA SPECIALISATION DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS TITULAIRES

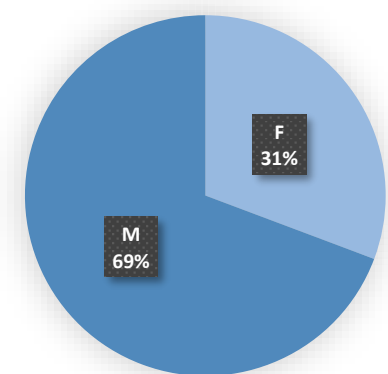
Droit, Economie et Gestion
Au niveau national, les femmes représentent 45 %



Lettres et Sciences Humaines
Au niveau national, les femmes représentent 53 %

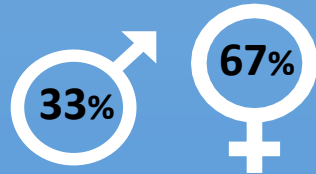


Sciences
Au niveau national, les femmes représentent 29 %



01 – Effectifs

Répartition des BIATSS titulaires et contractuels de l'UPVD



En 2018, les hommes représentaient 35% des effectifs BIATSS de l'UPVD.

Part des femmes dans les catégories A

UPVD

National

44%

55%

Part des femmes dans les catégories B

72%

65%

Part des femmes dans les catégories C

78%

69%

Source : RERS 2020

1.2 LES EFFECTIFS BIATSS

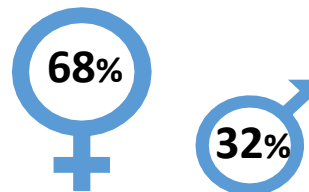
LES EFFECTIFS EN POSTE

Données au 15/01/2020

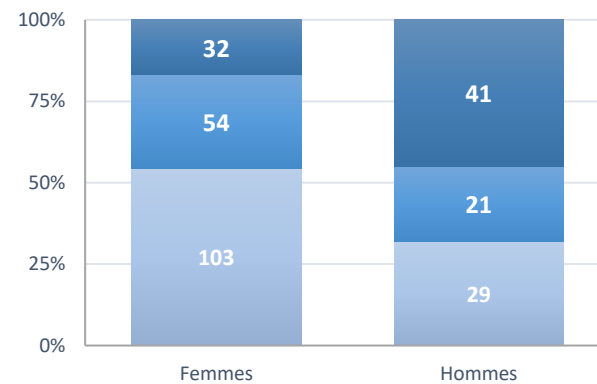
	H	F	Total
BIATSS Titulaires			
AENES	12	59	71
Bibliothèque	13	17	30
ITRF	66	113	179
Total Titulaires	91	189	280
BIATSS Contractuels			
CDD	35	77	112
CDI	21	31	52
Total Contractuels	56	108	164
Total Global	147	297	444

Répartition des BIATSS titulaires toutes filières					
Cat.	Grade	H		F	
A	Grades supérieurs	22	54%	11	34%
	1er grade	19	46%	21	66%
B	Grades supérieurs	11	52%	25	46%
	1er grade	10	48%	29	54%
C	Grades supérieurs	17	59%	61	59%
	1er grade	12	41%	42	41%
Global	Grades supérieurs	50	55%	97	51%
	1er grade	41	45%	92	49%

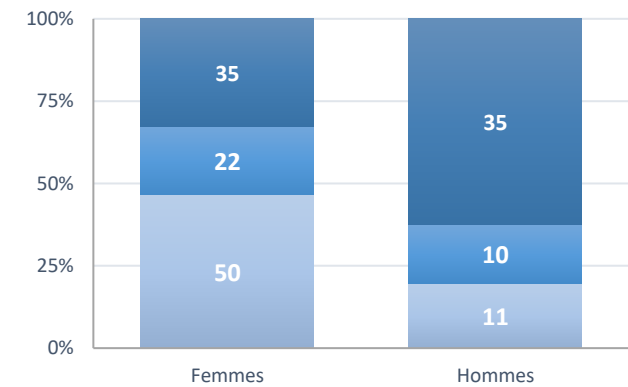
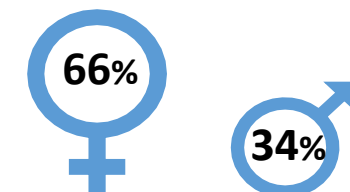
BIATSS Titulaires



Au niveau national, les femmes titulaires représentent 63% des effectifs BIATSS.

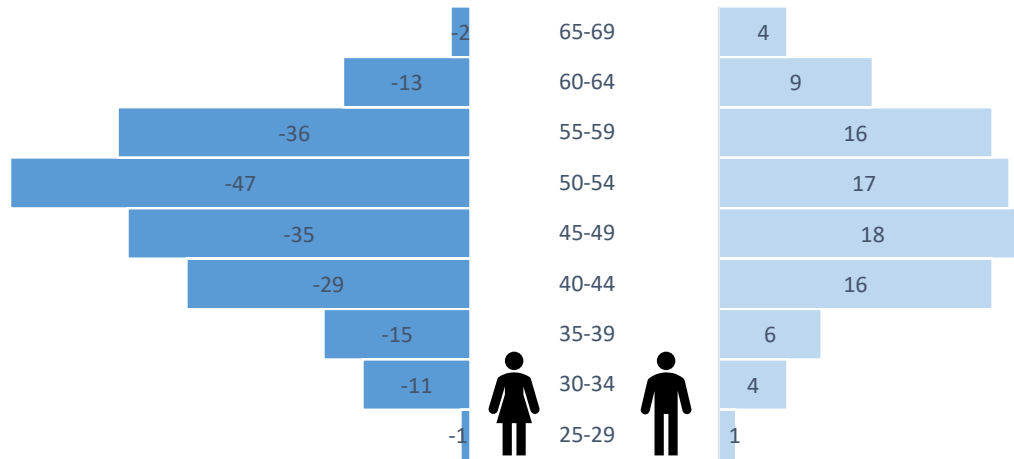


BIATSS Contractuels

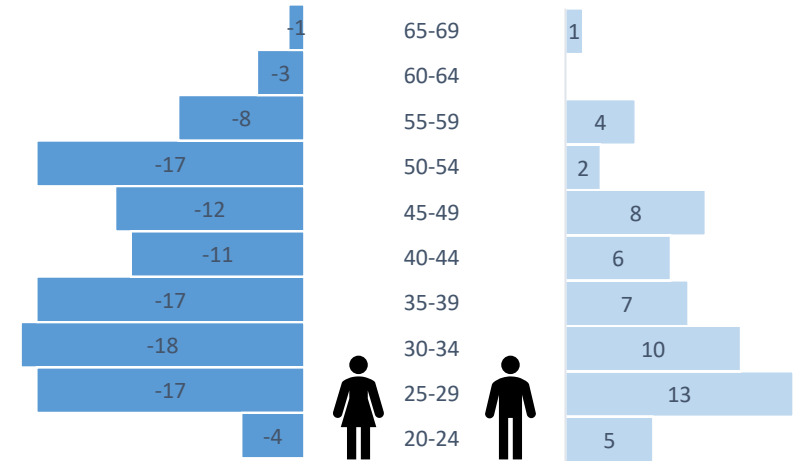


■ LA DEMOGRAPHIE DES BIATSS

Pyramide des âges BIATSS titulaires

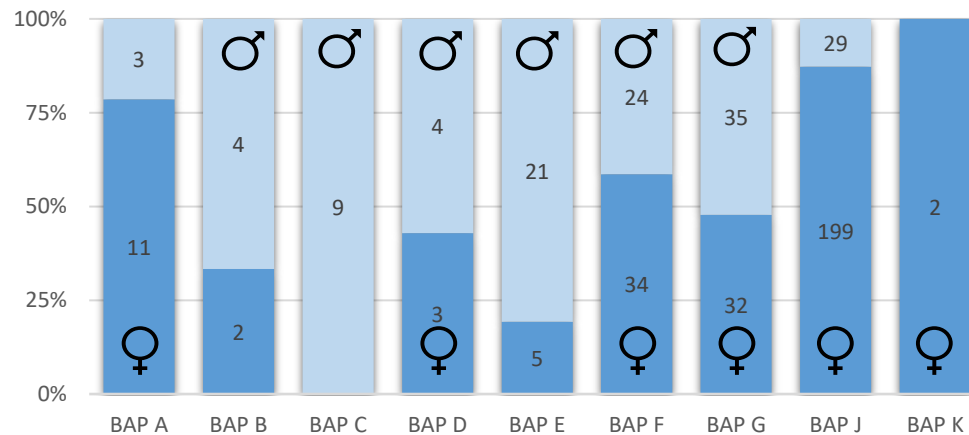


Pyramide des âges BIATSS contractuels



■ LA SPECIALISATION DES BIATSS

Spécialisation par sexe (titulaires et contractuels hors contrat de recherche)

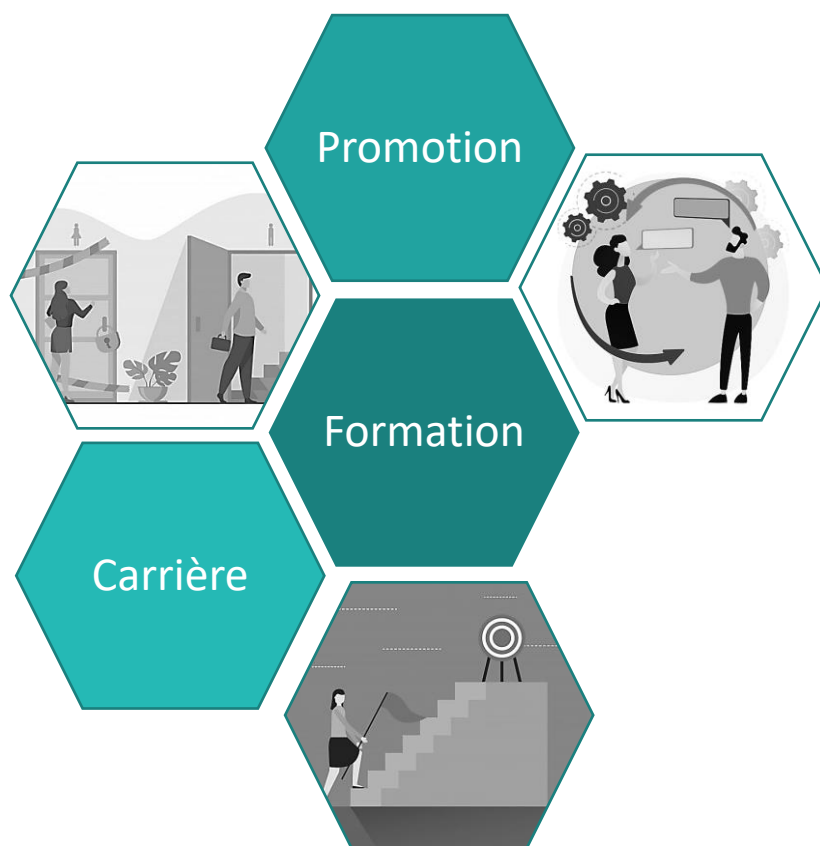


56% des personnels scientifiques sont des hommes (Bap A à D).

81% des agents en BAP E sont des hommes

87% des agents en BAP J sont des femmes

02 – GESTION DE CARRIERE



02 – GESTION DE CARRIERE

2.1 LES PROMOTIONS

LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Part des femmes promues

UPVD

40%

National

40%

Au niveau national, la proportion des femmes et des hommes promouvables à candidater est identique (33%)

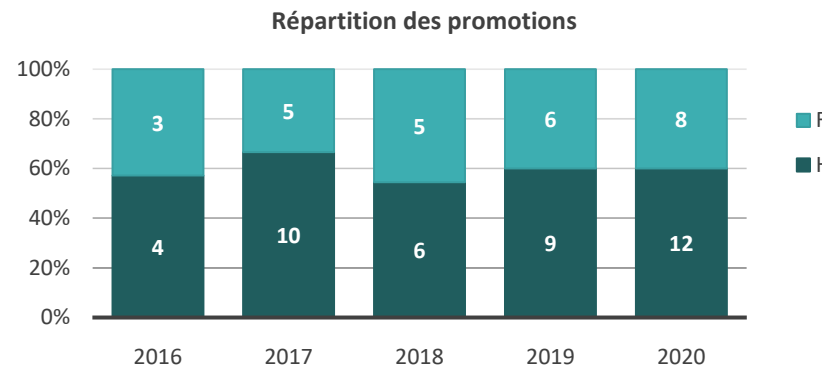
Source : Notes de la DGRH sur l'avancement de grade des enseignants-chercheurs (promotions nationales et locales) de mars 2020

Répartition des enseignants titulaires d'une Habilitation à diriger des Recherches (HDR) à l'UPVD

70%

30%

29% des enseignantes-chercheuses sont titulaires d'une HDR contre 45% des enseignants-chercheurs.



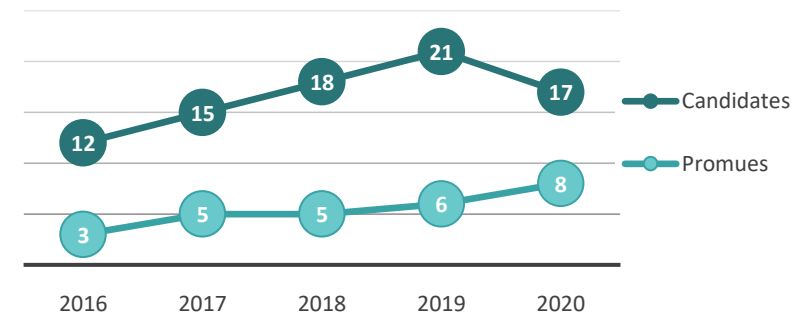
Répartition des promotions à l'UPVD moyenne depuis 2016



% de promu(e)s parmi les candidat(e)s à l'UPVD – moyenne depuis 2016



Evolution des candidatures et promotions des enseignantes-chercheuses



LES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

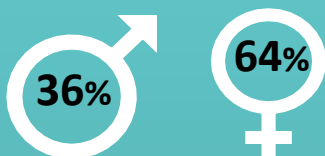
% de promu(e)s à l'UPVD par tableau d'avancement – moyenne depuis 2016



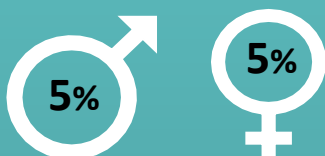
02 – GESTION DE CARRIERE

LES BIATSS : AVANCEMENT DE CARRIERE

Répartition des Listes d'Aptitude depuis 2016



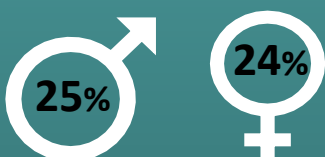
Proportion des effectifs promue par Liste d'Aptitude



Répartition des Tableaux d'Avancement depuis 2016



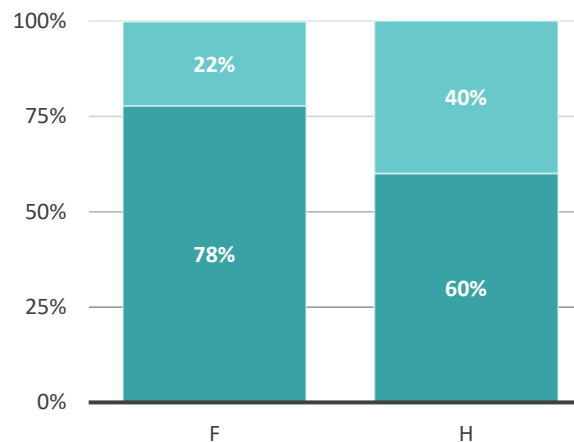
Proportion des effectifs promue par Tableau d'Avancement



○ LISTE D'APTITUDE

La répartition des promotions par Liste d'Aptitude est le reflet de la démographie des effectifs globaux. Les promotions par Liste d'Aptitude sont équitablement réparties entre les genres.

Répartition des Listes d'Aptitude par genre

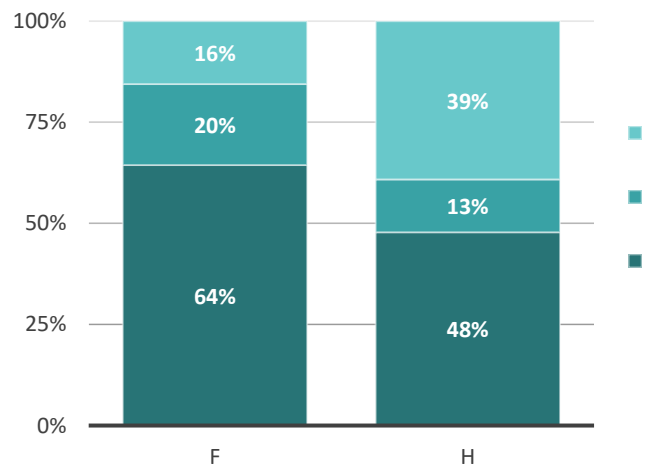


22% des Listes d'Aptitudes obtenues par les femmes concernent les catégories B promues en catégorie A.

○ TABLEAU D'AVANCEMENT

La répartition des promotions par Tableau d'Avancement est le reflet de la démographie des effectifs globaux. Les promotions par Tableau d'Avancement sont équitablement réparties entre les genres.

Répartition des Tableaux d'Avancement par genre



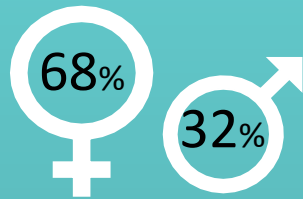
Les promotions au sein des grades sont représentatives de la répartition des effectifs dans chaque catégorie. Exemple : 16% des femmes sont catégorie A et 16% des promotions par Tableau d'Avancement des femmes concernent les catégories A.

02 – GESTION DE CARRIERE

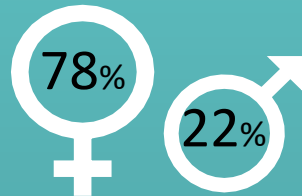
2.2 LA POPULATION FORMEE ET LES THEMATIQUES

Données sur l'année 2020

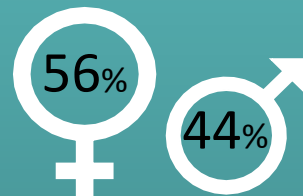
Répartition des stagiaires formés



Répartition des stagiaires BIATSS



Répartition des stagiaires Enseignants



Nombre de jours de formation par stagiaire



Formations suivies par les BIATSS

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	8	13	4	7,5
Axe 2	Applications de gestion	85	54	11	7
	Bibliothéconomie	7	9,5	2	4
	Communication	2	4		
	Développement durable	1	1		
	Expression écrite	3	6	1	2
	Formations scientifiques	1	1	1	15
	Gestion et comptabilité	4	8		
	Langages et bases de données	2	2		
	Management			1	1
	TIC	64	70	25	18
Axe 3	Environnement professionnel	1	1	1	1
	Accueil des publics	1	0,5		
	Langues étrangères	12	42	3	11
	GRH	4	11		
	Colloques, congrès, conférences	1	2	1	1
	Formation de formateurs			1	5
Axe 4	Hygiène et sécurité	14	16	15	25
Axe 4	Préparation concours	24	33	6	7,5
Axe 5	Communication	1	0,5		
	TIC	3	1,5	1	0,5
Axe 6	Bilan de compétences	2	3		
	Communication	8	8	1	1
	Environnement professionnel	15	8		
	TIC	1	1		
	Formation de formateurs	1			
	VAE	1			
		266	295	74	106

Formations suivies par les Enseignants

Axe	Domaines	Femmes		Hommes	
		Nb stagiaires	Nb jours	Nb stagiaires	Nb jours
Axe 1	Management	1	2	1	1
Axe 2	Applications de gestion	17	15	7	6,5
	Développement durable			1	1
	Formations scientifiques	2	3		
	Langage et bases de données			1	5
	TIC	16	11	5	3
	Langues étrangères	3	11	1	3,5
	Formation de formateurs			1	3
	Informatique			1	2
Axe 3	Hygiène et sécurité	2	2	6	8
Axe 4	Préparation concours	3	3	3	3
Axe 5	Formations scientifiques	1		1	4
	TIC	8	4	14	7
Axe 6	Colloques, congrès, conférences			1	52
	Bilan de compétences	1	4		
	Environnement professionnel	1	0,5		
		55	54,5	43	99

- Axe 1 – Gouvernance – management - pilotage
- Axe 2 - Professionnalisation et développement des compétences
- Axe 3 – Hygiène, sécurité et qualité de vie
- Axe 4 - Préparation concours et examens professionnels
- Axe 5 - Appui à la recherche et à l'enseignement
- Axe 6 - Améliorer son efficacité professionnelle et développement personnel

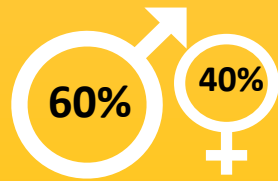
03 – REMUNERATIONS



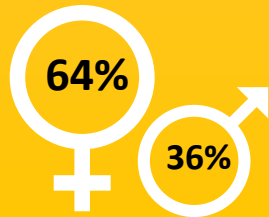
04 – REMUNERATIONS

4.2 LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

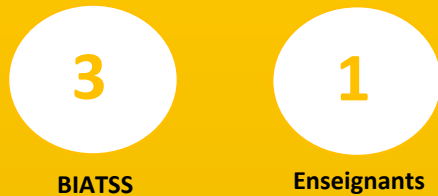
Répartition de la masse salariale des Enseignants



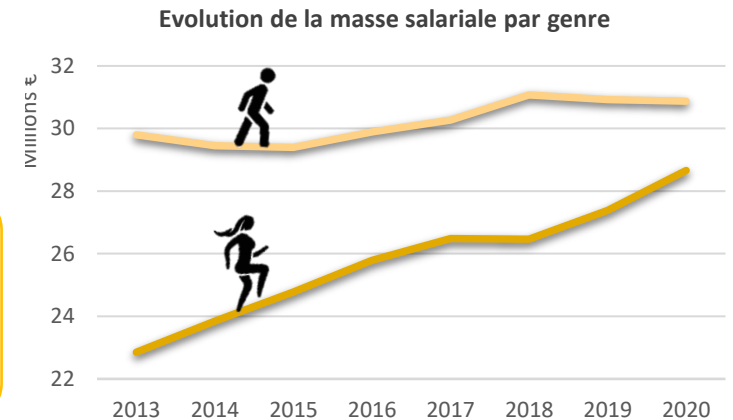
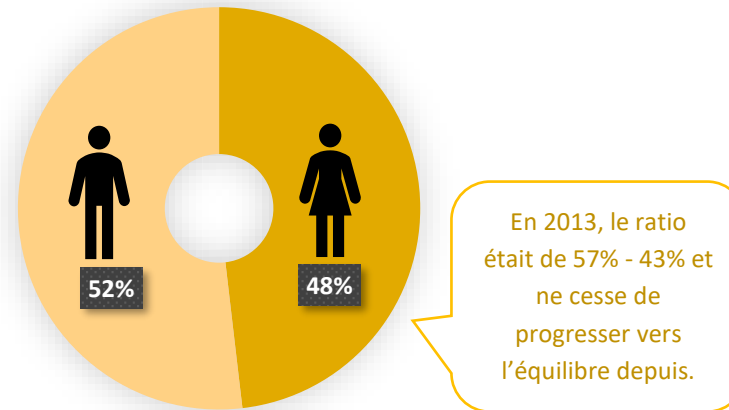
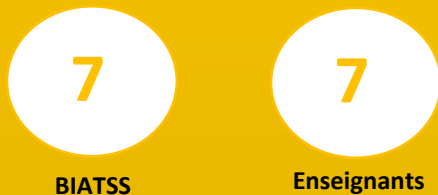
Répartition de la masse salariale des BIATSS



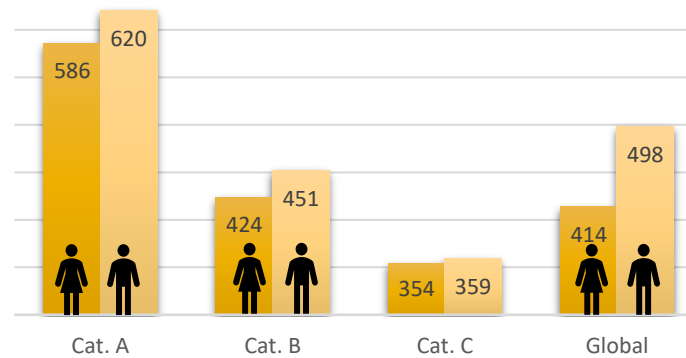
Nombre de femmes titulaires dans le top 10 des plus hautes rémunérations



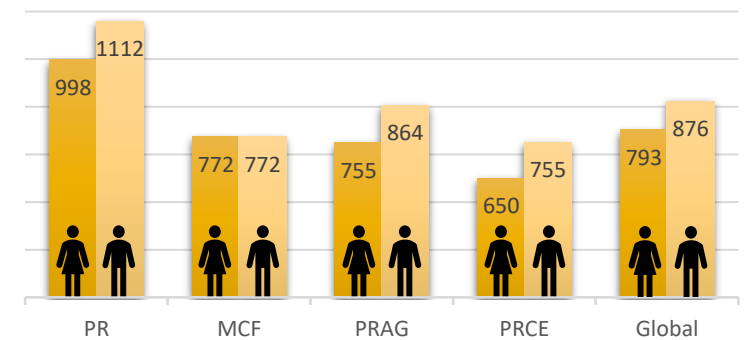
Nombre de femmes contractuelles dans le top 10 des plus hautes rémunérations



INM moyen des BIATSS Titulaires



INM moyen des Enseignants titulaires



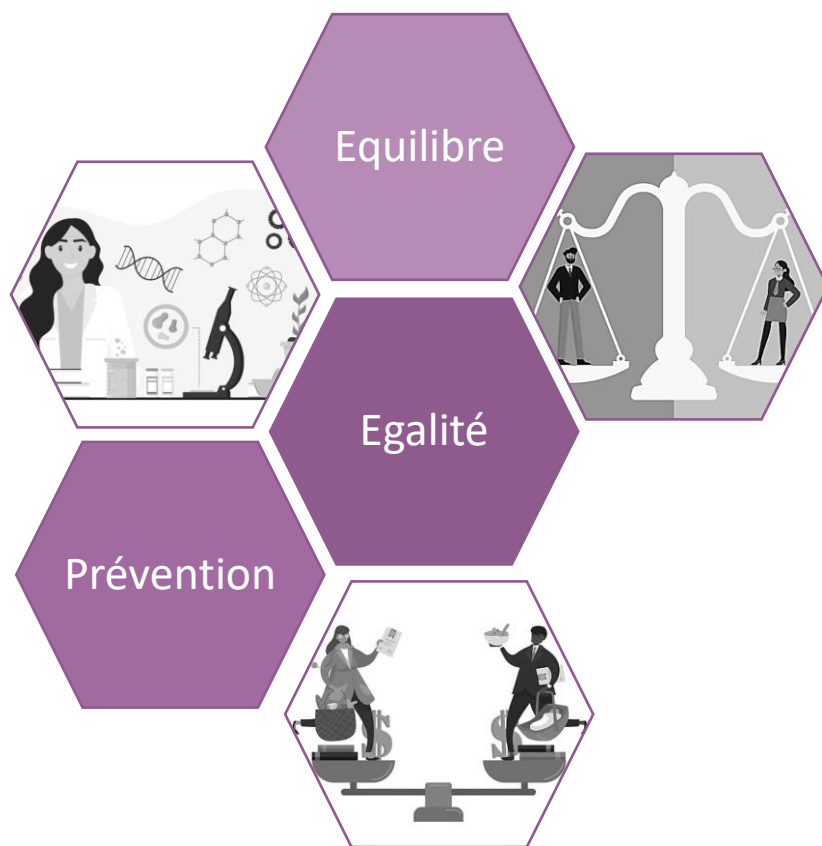
Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes BIATSS. Cela représente environ 316 € nets par mois, hors primes.



Soit l'écart indiciaire entre les hommes et femmes Enseignants. Cela représente environ 312 € nets par mois, hors prime.

Rapport égalité Hommes / Femmes 2020

04 – PLAN D' ACTIONS



La mise en œuvre et le suivi de l'ensemble des actions seront encadrés par la constitution d'un comité égalité H/F.

AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

■ IDENTIFIER ET ANALYSER LES ECARTS DE REMUNERATIONS

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Inclure des indicateurs spécifiques et objectifs sur les traitements des femmes et des hommes dans le Rapport Social Identifier les éventuelles inégalités 	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser une analyse spécifique sur les rémunérations des femmes et des hommes en collectant les données par genre Elargir le périmètre des indicateurs actuellement présentés dans le Rapport Social 	<ul style="list-style-type: none"> Bénéficiaires des PCA, PRP et PEDR Répartition des personnels à temps partiel Identification par genre des postes à responsabilités (BIATSS et Enseignants) Répartition des 10 plus hautes rémunérations (BIATSS et Enseignants) Répartition des effectifs par catégorie et grade
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2021/2022</p>		

■ TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Inciter les femmes à candidater plus largement sur des postes à responsabilités, aux campagnes de promotions de tous niveaux et à la PEDR Mettre en œuvre des lignes directrices de gestion spécifiques à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des circuits d'informations plus spécifiques au sein des composantes et des unités de recherche afin de sensibiliser l'ensemble des agents Faire converger les taux de promotions des femmes et des hommes 	<ul style="list-style-type: none"> Taux de candidates et de candidats aux promotions nationales et locales de tous niveaux Promotions par genre et par classification Répartition des candidat-e-s aux postes à responsabilités (ex : Directeur-trice de composante, Directeur-trice d'unités de recherche, ...)
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2022/2023</p>		

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

▪ DEVELOPPER LA MIXITE DES METIERS

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Définir un plan de communication visant à lutter contre les inégalités professionnelles et les stéréotypes 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'accès des femmes à des métiers / domaines majoritairement occupés par des hommes et inversement Mettre en avant des actions visant à casser les stéréotypes lors d'événements institutionnels (journée pour le droit des femmes, la fête de la Science, séminaire des cadres) et par le biais d'articles spécifiques dans le Mag UPVD (portrait, sujet, action, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> Répartition des enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheurs par domaine Répartition des BIATSS par BAP Nombre de communications
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2022</p>		

▪ ASSURER L'EGAL ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Constitution d'une charte de recrutement Mettre en œuvre un dispositif des nominations équilibrées Equilibrer les accessions aux postes à responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> Professionnalisation des membres de jurys de concours par des formations obligatoires Respecter les proportions femmes/hommes au sein des jurys et au niveau des présidences de jurys Veiller à une répartition homogène entre femmes et hommes des responsabilités administratives et de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> Composition des jurys de recrutement Nombre de candidats et candidates reçus à l'entretien et choix final Répartition par genre des PCA / PRP / PEDR
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2021</p>		

AXE 3 : ARTICULATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

▪ ADAPTATER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du télétravail : l'accord prend effet au 01/09/2021 et permet 2 jours de télétravail par semaine Favoriser l'aménagement des conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place l'accord « Télétravail » Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes Expérimenter de nouveaux modes d'organisation du travail en modulant les horaires de travail Communiquer sur le droit à déconnexion afin de limiter les mails en dehors des plages horaires de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de demandes de télétravail acceptées et refusées Répartition des agents en télétravail et nombre de jours de télétravail Evaluation des absences pour motif familial par genre Nouvelles mesures d'organisation du travail examinées / mises en œuvre ayant un impact sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée
<p>Calendrier de mise en œuvre : Année universitaire 2021/2022</p>		

▪ SOUTENIR LA PARENTALITE

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des horaires de la micro-crèche UPVD (créée en avril 2017) Informers les agents sur leurs droits lors de l'arrivée d'un enfant Mesurer l'impact des congés liés à la parentalité sur les carrières Rendre compatible les formations avec les contraintes familiales 	<ul style="list-style-type: none"> Informers des offres de place en crèche Créer un guide de la parentalité pour exposer les droits des parents lors de l'arrivée d'un enfant (congés, supplément familial de traitement, ...) et les impacts sur leurs carrières Assurer la réadaptation à leur poste de travail des agents ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois Développer les formations à distance 	<ul style="list-style-type: none"> Mesure de l'activité de la crèche (nombre de demandes acceptées / refusées) Nombre de personnels à temps partiel reprenant à temps plein Nombre de temps partiel choisis Proportion d'agents à temps partiel ayant suivi une formation
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2022</p>		

AXE 4 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

▪ METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES VICTIMES

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une plateforme de signalement sur le site de l'UPVD (mise en service en 2021) • Réactiver en place d'une cellule d'accompagnement et de soutien des victimes depuis 2019 • Repérer les situations de discriminations et de violences 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une adresse mail dédiée (stop-violences@univ-perp.fr) • Mise en visibilité de la plateforme et de la cellule • Communication régulière sur le dispositif de signalement et l'accompagnement des victimes 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiques d'activités de la plateforme de signalement pour mesurer son efficacité • Nombre de victimes et leur typologie • Bilan des signalements
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2021/2022</p>		

▪ COMMUNIQUER ET FORMER A LA PREVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES, SEXISTES ET DES HARCELEMENTS

Objectifs	Moyens et outils	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des campagnes de communication • Former les personnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Inscrire au plan de formation de l'UPVD des formations dédiées • Diversifier les canaux de communication afin de toucher l'ensemble des personnels et des étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan des formations dispensées et des participants • Nombre de communications
<p>Calendrier de mise en œuvre : 2021</p>		