

Plan d'égalité professionnelle

Propositions de la mission Égalités

AVANT-PROPOS

Depuis deux ans, la question de l'égalité professionnelle a pris une importance nouvelle à la suite de l'accord du 30 novembre 2018. Aujourd'hui, chaque université doit adresser au MESRI un plan d'égalité professionnelle, d'ici le 1^{er} mars 2021, sous peine de pénalité financière.

Comme on a pu le constater à la lecture des Bilans sociaux des années passées, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont présents ; la progression de carrière est plus favorable aux hommes creusant ainsi les écarts de rémunération. En outre, les tâches domestiques continuent de peser davantage sur les femmes que sur les hommes, ce qui est susceptible d'accentuer le retard dans la progression de carrière des femmes.

Le plan d'égalité professionnelle est, principalement, élaboré pour traiter les écarts de rémunération, réduire les disparités de carrière, améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

L'importance de ce plan d'égalité professionnelle s'est encore accrue, ces dernières semaines, en raison d'une décision de la Commission européenne. Un plan d'égalité professionnelle est devenu un critère d'éligibilité¹ pour les équipes de recherche qui répondront aux appels à projets européens dans le cadre d'Horizon Europe, programme qui débute en janvier prochain.

Les propositions ci-dessous ne peuvent s'appuyer que sur des données partielles issues des bilans sociaux ou des notes de la DGRH du MESRI. En effet, à ce jour, il n'est pas encore possible de disposer d'une analyse approfondie des rémunérations des différentes catégories de personnels (titulaires et contractuels) et de données sur les ratios d'avancement et de promotion. Les répartitions de fonctions par sexe ne sont pas encore pleinement connues puisque le premier Bilan social d'Université de Paris, soit donc pour l'année 2020, ne sera disponible que courant 2021.

Toutefois, les données issues du Bilan social 2020, à savoir la situation de l'ex-Paris Descartes et de l'ex-Paris Diderot au 31 décembre 2019 fournissent des indications quoiqu'elles restent insuffisantes.

¹ Les propositions qui figurent ci-dessous et qui sont précédées d'un astérisque sont celles qui doivent être mentionnées dans le *Gender Equality Plan* exigé par la Commission européenne.



I. ETAT DES LIEUX

1.1. Les personnels enseignant.e.s et chercheur.e.s titulaires

1.1.1 Effectifs et âge médian

Les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les enseignants titulaires notamment au grade de professeur pour un âge médian quasi équivalent.

Parmi les enseignants et chercheurs titulaires (toutes catégories confondues) soit 1 344 personnes de l'ex-Paris Diderot :

61 % sont des hommes

39% sont des femmes

Si l'on considère les MCF : 274 sont des femmes, 307 des hommes

Si l'on considère les PR : 97 sont des femmes, 217 des hommes

Si l'on considère les MCUPH : 40 sont des femmes, 52 sont des hommes

Si l'on considère les PUPH : 70 sont des femmes, 189 sont des hommes

Age médian des hommes = 49 ans

Age médian des femmes = 49 ans

Parmi les enseignants et chercheurs titulaires (toutes catégories confondues) soit 1 254 personnes de l'ex-Paris Descartes :

53,5 % sont des hommes

46,5% sont des femmes

Si l'on considère les MCF : 235 sont des femmes, 180 des hommes

Si l'on considère les PR : 84 sont des femmes, 95 des hommes

Si l'on considère les MCUPH : 64 sont des femmes, 46 sont des hommes

Si l'on considère les PUPH : 82 sont des femmes, 245 sont des hommes

Age médian des hommes = 53 ans

Age médian des femmes = 48 ans

1.1.2 Niveau de rémunération

En conséquence, le niveau de rémunération est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Ex-Paris Diderot :

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes supérieures à 5 500€, 38,1% des femmes et 61,9% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 4 500€ et 5 499€, 25% sont des femmes et 75% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 3 500€ et 4 499€, 41,6% sont des femmes et 58,4% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 2 500€ et 3 499€, 45% sont des femmes et 55% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 1 500€ et 2 499€, 40,7% sont des femmes et 59,3% des hommes.

Le montant total des primes versées aux femmes est de 1 238 781€, aux hommes de 1 761 243€.



Le montant de la PEDR versée aux femmes est de 440 283€ et de 887 807€ aux hommes.

Ex-Paris Descartes :

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes supérieures à 5 500€, 36,7% sont des femmes et 63,3% sont des hommes

Parmi les enseignants titulaires touchant des rémunérations nettes comprises entre 4 500€ et 5 499€, 28,8% sont des femmes et 71,2% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 3 500€ et 4 499€, 41,4% sont des femmes et 58,6% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires percevant des rémunérations nettes comprises entre 2 500€ et 3 499€, 54,5% sont des femmes et 45,5% des hommes.

Parmi les enseignants titulaires touchant des rémunérations nettes comprises entre 1 500€ et 2 499€, 57,4% sont des femmes et 42,6% des hommes.

Le montant total des primes versées aux femmes est de 899 66€, aux hommes de 949 612€.

Le montant de la PEDR versée aux femmes est de 321 418€ et de 351 018€ aux hommes.

1.2 Les personnels BIATSS

1.2.1 Niveau de rémunération

Les rémunérations des BIATSS montrent également un écart entre les femmes et les hommes

Ex-Paris Diderot :

Les moyennes de rémunération des BIATSS, par catégorie, sont les suivantes :

Catégorie A : pour les femmes 2 767€, pour les hommes 2 950€

Catégorie B : pour les femmes 1 953€, pour les hommes 1 971€

Catégorie C : pour les femmes 1 789€, pour les hommes 1 740€

Montant annuel moyen indemnitaire

Catégorie A : pour les femmes 6 781€, pour les hommes 7 992€

Catégorie B : pour les femmes 3 442€, pour les hommes 3 862€

Catégorie C : pour les femmes 3 060€, pour les hommes 3 294€

Ex-Paris Descartes :

Les moyennes de rémunération des BIATSS par catégorie sont les suivantes :

Catégorie A : pour les femmes 2 956 €, pour les hommes 3 117 €

Catégorie B : pour les femmes 2 033 €, pour les hommes 2 103 €

Catégorie C : pour les femmes 1 713 €, pour les hommes 1 700 €

Montant annuel moyen indemnitaire

Catégorie A : pour les femmes 7 607 €, pour les hommes 8 929 €



Catégorie B : pour les femmes 4 151 €, pour les hommes 4 716 €

Catégorie C : pour les femmes 2 946 €, pour les hommes 2 967 €

1.3 Arrêts de travail et temps partiel chez les personnels BIATSS, enseignant.e.s et chercheur.e.s

Nous observons également que les arrêts de travail sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes tant pour les enseignants-chercheurs que pour les BIATSS et vont au-delà de la proportionnalité des effectifs.

Ex-Paris Diderot

3,2% des enseignants ont eu un arrêt de travail : 87 femmes (dont 27 congés de maternité) et 33 hommes.

30,1% des BIATSS ont eu un arrêt de travail (dont 42,8% en catégorie C) : 249 femmes (dont 26 congés de maternité) et 125 hommes.

Ex-Paris Descartes

7,5% des enseignants ont eu un arrêt de travail : 130 femmes (dont 23 congés de maternité) et 25 hommes.

35% des BIATSS ont eu un arrêt de travail (dont plus de la moitié en catégorie C) : 298 femmes (dont 22 congés de maternité) et 142 hommes.

Enfin, on observe également que le temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes.

Ex-Paris-Descartes

2,6% des enseignants sont à temps partiel, autant de femmes que d'hommes.

8,5% des BIATSS sont à temps partiel, 84% sont des femmes.

Ex-Paris-Diderot

3,1% des enseignants sont à temps partiel, les femmes sont trois fois plus nombreuses.

9,2% des BIATSS sont à temps partiel, 78,9 % sont des femmes.

II. PROPOSITIONS

Les propositions, ci-dessous, reprennent les rubriques attendues dans le Plan d'égalité professionnelle (Accord du 30 novembre 2018 complété par la circulaire du 30 novembre 2019, décret du 4 mai 2020). Elles manquent parfois de précisions faute de disposer de données chiffrées plus précises et plus abondantes.

Les indicateurs annuels proposés devront évidemment refléter une intensité des actions au fil des années.



2.1. Résorption des écarts de salaire

Ces écarts résultent notamment du versement de primes.

Pour les BIATSS, la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) place chaque personne dans une catégorie et sur une échelle. Autrement dit, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) versée mensuellement est stable pendant quatre ans sauf si intervient un changement de fonctions.

L'IFSE est complétée par un CIA (complément indemnitaire annuel, sont prévus un plancher et un plafond) qui peut être versé sur la base de l'investissement de l'agent, de son sens du service public au cours de l'année écoulée.

Il semblerait souhaitable de tenir compte des effectifs sexués des personnels et de veiller à ce que le versement de ce CIA tienne compte de la proportion des femmes et des hommes pour éviter que le nombre de femmes bénéficiaires ne soit pas sous-évalué. Pour éviter les quotas, il serait possible dans un premier temps de simplement faire connaître, dans le Bilan social, par catégorie, la proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires.

Répartition sexuée des bénéficiaires du CIA
A partir de 2021

Pour les EC, encourager les femmes à être candidates à la PEDR grâce des actions de sensibilisation spécifiques (données statistiques du MESRI, articles relatifs à cette situation).

Répartition sexuée des candidat.e.s et des bénéficiaires de la PEDR

Nombre de personnes sensibilisées
A partir de 2021

La situation des contractuel.le.s fait l'objet d'une réflexion qui doit aboutir à la rédaction d'une Charte dans laquelle sera mentionnée la possibilité d'une revalorisation triennale de la rémunération.

Répartition sexuée des rémunérations des contractuel.le.s
A partir de 2021

Mentionner, dans le Bilan social, la répartition sexuée du montant des primes attribuées aux BIATSS et aux EC par faculté.

A partir de 2021

2.2. Déroulement de carrière

Pour les BIATSS, la prise de responsabilités peut être un élément déterminant pour les promotions (liste d'aptitude, tableau d'avancement). Encore faut-il être candidate à une promotion. Si, aujourd'hui, on manque de données chiffrées, il semblerait que, proportionnellement aux effectifs, les femmes soient moins candidates que leurs homologues masculins.

Il serait en outre souhaitable de faire en sorte que la proportion des promu.e.s reflète celle des promouvables pour éviter une surreprésentation des agents masculins.



Les données sexuées relatives aux promouvables et aux promues devraient être ventilées par composante et par direction métier et figurer dans le Bilan social. Elles seraient adressées aux responsables des directions des composantes et des unités de recherche pour que les classements locaux soient informés par des données larges et rétrospectives.

Il devra être tenu compte des congés de maternité et des temps partiels.

L'entretien professionnel doit obligatoirement faire le point sur le développement de carrière.

Répartition sexuée des promouvables, des promu.e.s par catégorie, par métier, par BAP et par type de promotion (tableau d'avancement, liste d'aptitude)

A partir de 2021

Le cas échéant, actions correctives

A partir de 2022

Dans la même perspective, il convient d'encourager les femmes EC à être candidates à une promotion et, là encore, faire en sorte que la proportion des promu.e.s à l'échelle locale reflète celle des promouvables.

Répartition sexuée des promouvables, des candidat.e.s à une promotion, des promu.e.s par catégorie et par faculté

A partir de 2021

Le cas échéant, actions correctives

A partir de 2022

Faire connaître, dans le Bilan social, par catégorie, la proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires de promotions locales en tenant compte des promotions assurées par le CNU.

A partir de 2021

Sachant que les directions d'unités de recherche, d'UFR sont majoritairement assurées par des EC masculins, il importe d'encourager les femmes à se présenter à de telles fonctions en proposant des actions de sensibilisation spécifiques.

Nombre de personnes sensibilisées

A partir de 2021

La mise à disposition, dans le Bilan social, du recensement sexué des directions d'unités de recherche, d'UFR et d'ED serait souhaitable ainsi qu'un recensement sexué des responsables pédagogiques.

Notons qu'aujourd'hui, au sein d'Université de Paris, les fonctions de doyen de faculté sont assurées par des EC masculins.

Données sexuées

A partir de 2021

Université de Paris appliquant les principes OTM (ouverture, transparence et mérite) résultant de la labellisation HRS4R des ex-établissements, les modalités de recrutements tant pour les BIATSS que pour les EC présentent un minimum de garanties. En outre, les textes réglementaires imposent la composition paritaire



des comités de sélection (quelques exceptions peuvent subsister pour certaines disciplines) et des jurys.

Il convient également de veiller à ce que les présidences des jurys, des comités de sélection et de tous les comités de recrutement soient aussi assurées par des femmes².

Sachant que les comités de sélection sont d'abord élaborés dans les composantes, concevoir et diffuser, dans les conseils d'UFR, une brève vidéo présentant les biais de sélection est souhaitable à l'occasion de la formation des président.e.s des comités de sélection.

Répartition sexuée des présidences de comités de sélection et des jurys
Répartition sexuée relatives à la diversité des comités de sélection sur les cinq dernières années
Mention du nombre de candidat.e.s, du nombre d'auditions, du nombre de lauréat.e.s en distinguant les femmes et les hommes pour les EC et les BIATSS avec une ventilation par composante
A partir de 2021

Pour compléter ces dispositifs, des actions de sensibilisation aux biais inconscients devraient être dispensées pour ceux et celles qui participent à des recrutements, aux attributions de CRCT et de congés pour projets pédagogiques et plus généralement à des évaluations de dossiers personnels.

La sensibilisation aux biais inconscients inclut toutes les inégalités qui, parfois, se conjuguent (femmes/hommes, handicap, origine ethnique, etc.).

Des actions de sensibilisation aux égalités doivent être introduites dans les formations destinées à celles et ceux qui prennent des tâches de direction. Le refus de ces formations conduit à la diminution de la décharge d'enseignement. Pour tenir compte des obligations professionnelles de chacun et chacune, des adaptations locales peuvent être mises en avant (rencontres CME, par exemple pour la faculté de santé, inscription à un ou plusieurs MOOC existants avec délivrance d'une attestation de suivi et réunion de fin de session).

Nombre de personnes sensibilisées et formées
A partir de 2021

Élaboration d'un baromètre, en ligne et actualisé périodiquement, sur les représentations de l'université par chacune des catégories de personnels.

Données évolutives du baromètre y compris en termes de participation
Fin 2021

2.3. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Si les femmes EC, revenant d'un congé de maternité, bénéficient d'une décharge d'un demi-service d'enseignement l'année suivant leur congé de maternité ;

² La circulaire du MESRI en date du 18 juin 2020 précise désormais les indicateurs sexués qui doivent être communiqués aux membres des comités de sélection. Ces indicateurs concernent les recrutements précédemment effectués et les candidatures (Bulletin officiel du 2 juillet 2020).



instaurer un droit prioritaire à la formation pour les BIATSS revenant de congé de maternité³.

Nombre de personnes concernées
A partir de 2021

L'on sait que les parents⁴ de jeunes enfants rencontrent des difficultés en raison des charges domestiques qui rendent plus difficile la prise de responsabilités.

A cette situation, il est possible de remédier, partiellement, en faisant en sorte qu'aucune réunion ne se déroule au-delà de 17h30.

Adoption d'une mesure en ce sens par les instances
A partir de 2021

Développer le télétravail qui facilitera l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des femmes particulièrement impactées par les temps de transport en Ile-de-France. Ainsi seraient préservés le déroulement de carrière et le futur niveau de pension de retraite de collègues qui parfois se censurent dans leur projet professionnel afin de concilier leurs différentes contraintes.

Intégrer dans la convention de télétravail une possibilité pour le demandeur de solliciter du télétravail occasionnel. Cette mesure aurait pour objet de réduire les demandes de temps partiel et présente également l'avantage de rassurer les agents en situation de handicap lorsqu'ils font face à une grande fatigabilité ponctuelle ou à des difficultés psychiques particulières.

Adoption d'une mesure en ce sens par les instances
A partir de 2021

2.4. Mesures de gouvernance

A l'échelle de l'établissement, veiller à ce que les fonctions de vice-présidence, de direction de services centraux soient assurées de manière équilibrée par des femmes et des hommes⁵.

Information à faire figurer dans le bilan égalité annuel
A partir de 2021

³ Accord du 30 novembre 2018 prévoit pour l'ensemble de la fonction publique la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de la carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant.

⁴ En 2010, le temps domestique d'une femme mère d'un enfant est de 178 minutes par jour et de 104 minutes pour un père d'un enfant. Lorsqu'une femme est mère de deux enfants, ce temps est de 189 minutes et de 99 minutes pour un homme père de deux enfants.

Le temps parental d'une femme mère d'un enfant est de 86 minutes par jour, celui d'un homme père d'un enfant de 43 minutes. Lorsqu'une femme est mère de deux enfants, le temps est de 91 minutes et de 39 minutes pour un père de deux enfants.

Source : Insee, Emploi du temps, 2010-11.

⁵ La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose aux employeurs publics, pour les emplois de direction, un taux de primo-nominations équilibrées de femmes et d'hommes ; le taux de 40 % est fixé depuis 2017.



Rendre habituelle la rotation des prises de responsabilités au sein des composantes et des unités de recherche et/ou implanter une direction conjointe, femme/homme, dans les composantes.

Mesure du taux de rotation et/ou de direction conjointe
A partir de la date de renouvellement des conseils de composante

L'égalité femmes-hommes parmi les intervenants et dans le comité scientifique d'un colloque ou d'une journée d'étude sera prise en compte dans l'examen d'une demande de mise à disposition gracieuse de locaux de l'université.

Fin 2021

A l'échelle de l'établissement, veiller à ce que des femmes soient porteuses des réponses à des appels à projets de recherche.

Information à faire figurer dans le bilan égalité annuel
A partir de 2021

Créer un forfait pour garde d'enfants attribué aux enseignant.e.s chercheur.e.s, parents d'enfants de moins de douze ans, pour renforcer la participation à des journées d'études et de colloques. Ce forfait peut être calculé en fonction du revenu fiscal du foyer, du quotient familial et respecter des règles équivalentes au versement du supplément familial de traitement lorsque les deux parents sont enseignants-chercheurs.

Adoption d'une mesure en ce sens par les instances à l'issue d'une estimation du coût.
A partir de 2022

Envisager des partenariats avec des structures privées de gardes d'enfant sur le modèle mis en place par l'APHP avec Yoopies (yooopies.fr), avec la Ville de Paris et d'autres villes pour bénéficier de places en crèches sous réserve du financement possible.

2021 (début de l'étude)

Autoriser un.e conjoint.e à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour assister à trois des sept examens prénataux obligatoires de la conjointe.

Fin 2021

Établir les conditions permettant à des femmes allaitantes de bénéficier d'une pièce dédiée dans chacun des sites d'Université de Paris.

Fin 2021 (début de l'étude)

Diffuser des informations relatives aux droits de la parentalité.

A partir de 2021



L'École des cadres d'Université de Paris, qui concerne EC et BIATSS, doit veiller à accueillir des femmes et hommes de manière équilibrée. Chaque promotion devrait inclure une session sur les stéréotypes et les biais inconscients.

Adoption d'une mesure en ce sens

A partir de 2021

2.5. Lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles

Maintenir le dispositif externalisé d'accueil des victimes, développer des actions de sensibilisation auprès, prioritairement, des élus du CT et du CHSCT, du service de santé au travail, des assistantes sociales, des personnels de la DGRHO.

Maintenir les actions de sensibilisation destinées aux doctorants contractuels.

Nombre de personnes sensibilisées

A partir de 2021

Envisager la possibilité de créer un dispositif externalisé en cas d'atteinte à d'autres égalités.