



Ce plan pluriannuel couvre la période 2021-2023 et doit être transmis au Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) après avis du CTE et du CHSCT (avis recueilli lors de la session conjointe de ces instances tenue le 17/05/2021), et après approbation par les membres du conseil d'administration.

L'Unistra a bénéficié d'un report au 20 mai 2021 de la transmission du plan d'action, initialement fixée par la réglementation en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2021. L'accord du MESRI a permis d'associer à la validation du plan la nouvelle équipe présidentielle et de consacrer un temps plus conséquent au dialogue social.

Le plan d'action sera évalué à son terme par les services du MESRI.

**Délibération :**

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Résultat du vote :**

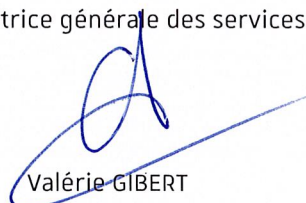
Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	36
Nombre de voix pour	34
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	2
Ne participe pas au vote	0

**Destinataires :**

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

Fait à Strasbourg, le 26 mai 2021

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

# Plan d'action

## pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2021–2023

## **Rédaction**

Afin de rédiger un document en adéquation avec le sujet traité, l'égalité entre les femmes et les hommes, et avec le souhait de l'Université de Strasbourg d'opter pour une communication sans stéréotypes de genre, nous avons questionné les utilisations linguistiques faites au sein de ce plan d'action.

Il semble en effet peu approprié de s'exprimer uniquement à travers le masculin universel, c'est pourquoi nous avons opté pour une écriture non-discriminante. Nous avons choisi de rédiger ce plan d'action en intégrant l'utilisation du point médian simple et d'utiliser des termes épiciènes autant que possible. L'intitulé du plan d'action comprend les femmes et les hommes, nous avons donc conservé la binarité des termes pour cette rédaction.

## **Abréviations utilisées**

Cellule VSSH : Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de Violences Sexistes, Sexuelles ou Homophobes

COM : Service de la Communication

Composante : composante d'enseignement (Ecoles, Facultés, Instituts, UFR)

DD&RS : Développement Durable & Responsabilité Sociétale

DES : Direction des Etudes et de la Scolarité

DGS : Direction Générale des Services

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRI : Direction des Relations Internationales

EAV : Espace Avenir

EPWS : European Platform of Women Scientist

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

MEPD : Mission égalité-parité-diversité

PÆ : Plan d'Action pour l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

SAJI : Service des Affaires Juridiques et Institutionnelles

SDVEA : Schéma Directeur Vie Etudiante Alsace

SSU : Service de Santé Universitaire

SVE : Service de Vie Etudiante

VP-EPD : Vice-Président-e Egalité Parité Diversité

VP-RHDS : Vice-Président-e Ressources Humaines et Dialogue Social

## Références réglementaires

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique article 80

- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP (novembre 2019) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (octobre 2020)
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du 17 mai 2021
- Comité technique d'établissement (CTE) du 17 mai 2021
- Conseil d'administration (CA) du 18 mai 2021

Référence Guide :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcèlement-dans-la-fonction>

## Table des matières

Préambule .....	4
Rapport de situation comparée .....	6
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération .....	6
Plan d'action Axe 1 .....	11
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique .....	12
Plan d'action Axe 2 .....	15
Axe 3 : Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	17
Plan d'action Axe 3 .....	18
Axe 4 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissement sexistes .....	19
Plan d'action Axe 4 .....	28
Axe 5 : Gouvernance de la politique d'Égalité .....	31
Plan d'action Axe 5 .....	33
Axe 6 : Actions envers les étudiantes et étudiants, et futur-es étudiantes et étudiants.....	34
Plan d'action Axe 6 .....	40
Remerciements .....	43
Annexes .....	44

## Préambule



Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018 et de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, article 80, l'Université de Strasbourg s'est engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan pluriannuel 2021-2023 est l'occasion pour notre établissement de réaffirmer son engagement fort sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, d'élargir le dialogue social sur cette question et de motiver encore plus la communauté universitaire à l'objectif de faire de notre environnement un lieu de travail où femmes et hommes trouveraient leur juste place.

L'Université de Strasbourg s'est engagée sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès sa fusion en 2009 en nommant une chargée de mission Egalités-Diversité. Convaincue de la nécessité de porter ce sujet à une échelle nationale, elle a initié et cofondé la Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité, Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED). Elle l'a présidée de 2011 à 2016. L'Unistra est aussi précurseur de plusieurs mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes enseignant·es-chercheur·es<sup>1</sup>.

Jusque-là centrée sur le personnel, la politique d'égalité s'est élargie aux étudiantes et étudiants en 2017, à l'occasion de la nomination d'une vice-présidence déléguée Égalité-Parité directement rattachée au Président. L'institutionnalisation d'une semaine internationale des droits des femmes et la création d'un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes marquent ce mandat.

Depuis ce printemps 2021, une vice-présidence de plein exercice, Égalité-Parité-Diversité, promeut une politique d'égalité au plus haut niveau de la gouvernance.

Le plan d'action présenté ici porte sur les quatre axes demandés par la Loi et sur les deux axes recommandés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Il prolonge l'action politique mise en œuvre à l'Unistra depuis 2009 à l'attention des personnels et depuis 2017 à l'attention des étudiantes et étudiants. Les six axes sont :

- 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 activité professionnelle et vie personnelle et familiale

---

<sup>1</sup> congés de maternité harmonisés en 2007, pourcentage minimal d'un même sexe dans les comités de sélection en 2011.

- Prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes
- Gouvernance de la politique d'Égalité
- Actions envers les étudiantes et étudiants, et futur·es étudiantes et étudiants

## **Méthodologie de travail**

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'échanges entre les partenaires sociaux, représentants du CHSCT et du CTE, et les instances de direction de l'université. Trois groupes de travail ont été mis en place pour répondre aux axes 1, 2 et 3, d'une part, à l'axe 4, d'autre part et à l'axe 6, enfin. La composition des membres de ces groupes est indiquée en fin de document.

Les données présentées dans ce document sont extraites d'une part du bilan social 2019 et du rapport de situation comparée 2019, réalisé à cette occasion par la Direction des Ressources Humaines sur le personnel de l'Université de Strasbourg, et d'autre part d'un travail effectué par le pôle DATA de l'Unistra sur la population étudiante.

Une enquête de recensement des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes a été réalisée au sein des composantes, services et laboratoires de l'Université par la Mission Égalité, Parité, Diversité. Elle a permis d'établir un état des lieux servant de base de travail pour identifier des initiatives remarquables et contribuer à définir les actions à mener pour les trois prochaines années.

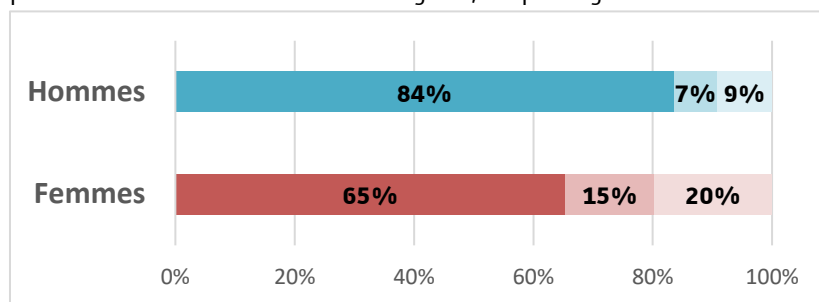
Ce plan a été présenté pour avis au CHSCT et au CTE le 17 mai 2021 et au Conseil d'administration le 18 mai 2021.

## Rapport de situation comparée

La construction du Plan d'Action Egalité 2021-2023 est l'occasion pour l'Université de Strasbourg de présenter son premier Rapport de la Situation Comparée (RSC) entre les femmes et les hommes dans le cadre des conditions d'emploi et de formation. L'analyse des effectifs, des recrutements, des promotions, des rémunérations, des formations, du temps de travail et des départs des personnels de l'Unistra est regroupée dans ce rapport. La situation est observée au 31 décembre 2019.

Si un grand nombre des données sexuées sont déjà présentes dans le Bilan Social de notre établissement, la mise à disposition d'un outil par la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) a permis d'obtenir la première analyse des différences de rémunération entre agentes et agents de l'Unistra. Nous invitons les lectrices et lecteurs intéressés à prendre connaissance du document, partie intégrante de ce plan d'actions. Quelques éléments saillants du RSC sont repris ici ainsi que dans les axes 1 et 2.

L'Unistra est un lieu de travail mixte où 52% du personnel sont des femmes. La répartition de ces personnels en fonction de leur catégorie, corps ou grade affiche toutefois une ségrégation. Ainsi, si 84%



des hommes travaillant à l'Unistra relèvent de la plus haute catégorie d'emploi, la catégorie A, seules 65% des femmes en relèvent aussi.

## Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

### Etat de lieux

#### Evaluation des écarts de traitement

L'analyse des écarts de rémunération du personnel titulaire a été réalisée à partir des extractions de l'outil INDIA-REMU mis à disposition en novembre 2020 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. Les écarts de rémunération du personnel contractuel ont pu être analysés sur la base de l'outil Index Egapro, mis à disposition par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Les axes d'analyse des deux outils ne sont toutefois pas identiques.

L'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise qu'aucune distinction, directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

L'université est soumise à ces dispositions. De fait, le statut général de la Fonction publique de l'Etat, en positionnant chaque fonctionnaire dans un corps, lui-même scindé par grades, structurés en échelles de rémunération, garantit l'égalité salariale des fonctionnaires et celle de leur avancement à l'ancienneté. De la même manière, la politique indemnitaire de l'établissement, mise en œuvre dans le cadre du RIFSEEP, est structurée au travers des fonctions exercées et des corps d'appartenance, garantissant le respect de l'égalité de traitement.

## Personnel titulaire

Les écarts de rémunération sont développés selon 4 axes d'analyse :

- l'effet temps partiel  
Il mesure l'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;
- l'effet ségrégation des corps  
Il quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps ;
- l'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, etc.). Cet effet a pour but de comparer au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes plus élevé au sein d'un même corps, traduit une ancienneté plus importante et/ ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable. Cet effet mesure plus particulièrement les écarts liés à l'avancement de carrière ;
- l'effet primes à corps-grade-échelon identique  
Il mesure l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

## Enseignant-es et Enseignant-es-chercheur-es (p. 27 du RSC)

Au sein des personnels enseignants titulaires, les hommes représentent 60 % de l'effectif. La rémunération mensuelle moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 10% (soit - 491 € brut /mois). Cet écart résulte en grande partie de la sous-représentativité importante des femmes dans les corps des professeur-es des universités et assimilé-es.

La population des enseignants et enseignantes a globalement très peu recours au temps partiel avec au 31/12/2019, 1% des hommes et 2% des femmes. Ceci induit un écart de rémunération entre les deux sexes de -30€/ mois (effet temps partiel).

Le graphe 1 schématise l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, c'est-à-dire à équivalent temps plein. Pour les personnels enseignants, l'écart est majoritairement dû à la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (effet de ségrégation des corps : 61%, soit -281 € brut/mois) et traduit le fait que seul 26% de l'effectif des professeur-es des universités et assimilé-es et des professeur-es des universités hospitalo-universitaires sont des femmes. L'effet démographique au sein du

corps (26%) contribue à creuser l'écart ( -118 € brut/mois) ainsi que l'effet primes à corps-grade-échelon identique (13%) ( -62 € brut/mois).

Ainsi, l'écart de rémunération au sein des personnels enseignants titulaires est principalement dû à :

- la sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),
- un avancement plus important - soit par ancienneté, soit par promotion - chez les hommes que chez les femmes,
- un nombre de bénéficiaires hommes des primes plus important que celui des bénéficiaires femmes, en proportion. De plus, les hommes ont touché davantage d'heures complémentaires que les femmes.

#### BIATSS (p. 56 du RSC)

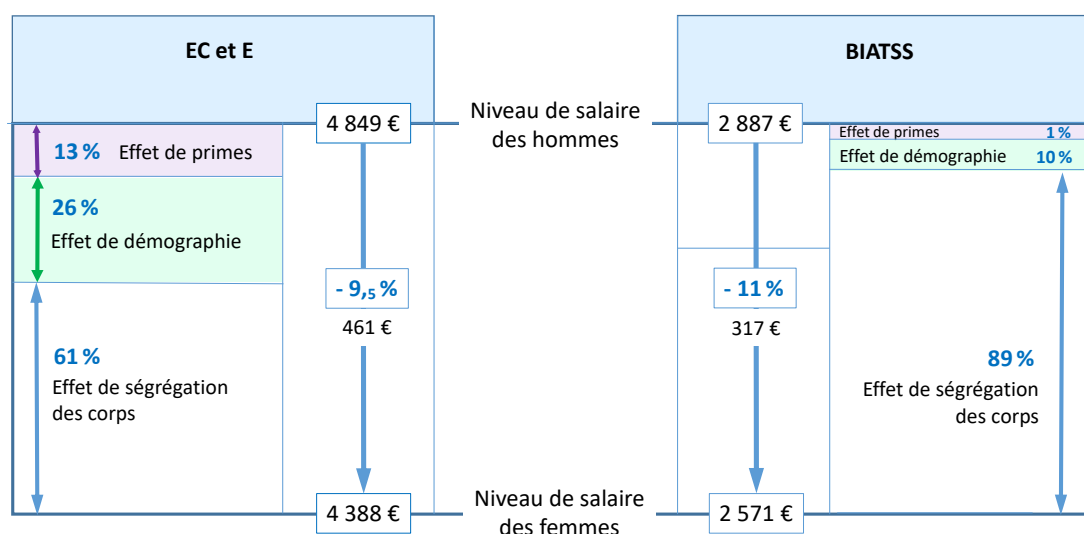
Les femmes représentent 63% de l'effectif des personnels titulaires BIATSS. La rémunération mensuelle moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes de 14% (soit - 402 € brut/mois).

Au 31/12/2019, 1% des hommes et 4% des femmes de la population BIATSS a recours au temps partiel, ce qui engendre un écart de rémunération entre les deux sexes de - 85 €/ mois (effet temps partiel).

L'effet de ségrégation des corps est prépondérant dans l'écart de rémunération (89%, soit -282 €/mois). Il s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (environ 60% d'hommes au sein de la catégorie A+) et à leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (environ 30% d'hommes dans les catégories B et C). L'effet démographique au sein du corps est de 10% (-32 €/mois). L'effet primes restant quant à lui marginal à 1% (-2 €/mois). Le graphe ci-dessous schématise l'écart de rémunération par rapport au temps de travail (ETP).

Ainsi, l'écart de rémunération au sein des personnels BIATSS titulaires est principalement dû à :

- la sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à leur sur-représentation dans les corps les moins rémunérés



Graphe 1 : Rémunération brute mensuelle moyenne par équivalent temps plein (ETP)

### Personnel contractuel (p.36 du RSC)

Les femmes sont légèrement moins représentées au niveau des personnels enseignants contractuels (46%) que les hommes. Elles touchent en moyenne 122€ brut/mois de moins que les hommes, soit un écart de -5,8% avec le salaire des hommes. Au niveau des personnels BIATSS contractuels, elles représentent 66% des effectifs et touchent en moyenne 166€ brut/mois de moins que les hommes (écart de -7,3%).

### Evaluation des écarts de salaire au moment du départ à la retraite

Le montant de la rémunération au moment du départ à la retraite est un indicateur des retards de carrière qui peuvent apparaître entre les femmes et les hommes à l'issue d'une vie professionnelle. En moyenne, les hommes quittent l'Unistra avec une rémunération plus importante que les femmes. Afin de lisser les situations exceptionnelles, la rémunération est observée en indice majoré moyen (IM) de 2014 à 2019.

Pour les personnels enseignants, 73% des départs à la retraite enregistrés entre 2014 et 2019 concernent des hommes alors qu'ils représentent 88% des enseignant·es de la classe d'âge des 60 et 69 ans. L'écart est en moyenne de - 123 IM en défaveur des femmes (environ - 570 € brut/mois). Cet écart varie en fonction des populations: les professeurs des universités - 43 IM en moyenne en défaveur des femmes professeurs des universités (environ 200 € brut / mois), +12 IM en faveur des femmes maîtresses de conférences (56€ brut / mois), et - 34 IM en défaveur des femmes enseignantes du 2<sup>nd</sup> degré (environ 160 € brut / mois).

Pour les personnels BIATSS titulaires, composés d'une majorité de femmes (63%), le nombre de départ moyen à la retraite reflète cette proportion : environ 60% des départs à la retraite du personnel BIATSS concernent des femmes. Les rémunérations des hommes et des femmes sont très proches pour les catégorie B et C, - 8 IM et + 7 IM respectivement (environ 37 € et 32 € brut / mois) ; contrairement aux personnels de catégorie A, où les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes de - 57 IM (environ 270 € brut / mois).

## Améliorations souhaitées

---

La réalisation du premier Rapport de Situation Comparée (RSC) de l'Unistra est une source d'enrichissement dans la visualisation d'une situation différenciée entre les femmes et les hommes. De nombreuses données collectées doivent encore être exploitées et analysées à la lumière des parcours de carrières et de la connaissance des procédures d'attribution, notamment pour les primes. L'Unistra souhaite exploiter pleinement ce document afin de proposer des mesures correctives nécessaires à une meilleure prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans ce présent plan d'actions, l'Unistra souhaite :

- faire connaître à la communauté universitaire le RSC

- exploiter et affiner les données collectées sur les écarts de rémunération afin de proposer et d'établir des mesures correctives
- porter une attention particulière sur l'effet démographique au sein des corps et sur l'effet de primes à corps-grade-échelon identique

Enfin, dans l'objectif de permettre une analyse croisée sur les populations de titulaires et de contractuels rémunérés selon des critères comparables, une analyse de faisabilité menée en lien avec la DGAFP, pourra être envisagée afin par exemple d'étendre le périmètre d'observation de l'application INDIA-REMU aux personnels contractuels.

## Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

N de l' action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Communiquer sur le RSC</b>				
1.1.1	Etablir une campagne de communication et extraire quelques données phares	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edition d'un livret synthétique</li> <li>• Nombre d'événements publicisant le RSC</li> </ul>	DRH et MEPD	Mars 2022
<b>Objectif 2 : Exploiter le rapport de situation comparée et son axe « rémunérations »</b>				
1.2.1	Affiner l'étude des écarts de rémunération révélés par les premiers résultats de l'outil INDIA-REMU	Calcul des indicateurs de mixité de salaire	DRH	à partir de septembre 2021
1.2.2	Réaliser une étude croisée sur les populations titulaires et contractuelles	Analyse de faisabilité avec la DGAFP	DRH	2023
<b>Objectif 3 : Approfondir la connaissance des écarts de rémunérations liés aux primes</b>				
1.3.1	Exploiter les données sexuées obtenues sur les primes, les mettre en regard avec les critères de leur attribution, détecter s'il existe un biais de genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liste des primes et de leurs mode et critères d'attribution,</li> <li>• Rapport d'analyse de potentiels biais de genre</li> </ul>	DRH et MEDP	à partir de septembre 2021
1.3.2	Etablir la répartition par sexe et par motif des heures complémentaires attribuées aux enseignant·es. Porter un regard particulier sur les heures émanant du référentiel d'activité des enseignant·es-chercheur·es		DRH et MEDP	Jan. 2022

---

## **Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

---

Le statut de la fonction publique interdit toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Il applique aux femmes et aux hommes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur concours. Au niveau national, 66% des agent·es nommé·es suite à un concours sont des femmes. Cette tendance est également observée à l'Université de Strasbourg.

S'agissant de l'avancement de grade et de corps des personnels BIATSS, il doit être relevé que le nouveau dispositif mis en œuvre à l'université concernant la promotion et la valorisation des parcours professionnels, prévoit qu'une attention toute particulière soit portée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'évaluation des dossiers des candidates et candidats à un avancement.

### Etat des lieux

---

#### Cartographie de la population

À l'Unistra, les femmes sont majoritaires (52%) aussi bien parmi les titulaires (50%) que parmi les contractuels (54%). Elles sont également majoritaires au sein de la population BIATSS (64%), un taux stable sur les trois dernières années, mais minoritaires au sein de la population des personnels enseignants (42%). Ces données correspondent à la moyenne nationale, respectivement (64,3%)<sup>2</sup> et (41,6%)<sup>2</sup>.

La part des femmes diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève. Ainsi en catégorie A (personnels BIATSS + personnels enseignants), elles représentent 57% des effectifs en 2019.

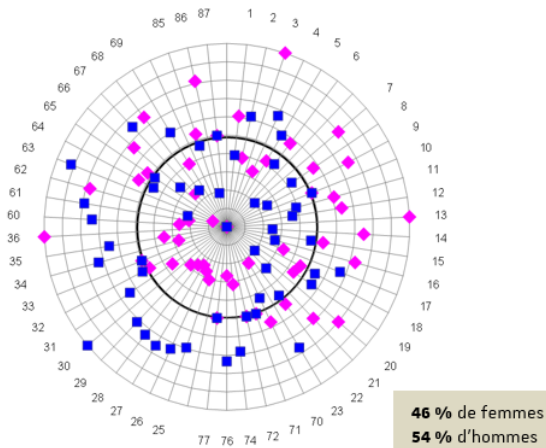
Parmi les effectifs BIATSS, les femmes sont en proportion plus nombreuses chez les personnels contractuels (66%) que chez les titulaires (63%). Dans les branches d'activités professionnelles, la répartition des personnels BIATSS n'est pas mixte : les femmes représentent 11% de l'effectif dans la branche « sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique » (BAP C) et 87% dans la branche « gestion et pilotage » (BAP J). Les données de l'Unistra sont proches de celles nationales, si ce n'est pour la branche « Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs » (BAP F) et la branche « Sciences humaines et sociales » (BAP D) où un écart de 5 pts et de 12 pts est enregistré, respectivement. (p.49 du RSC)

Les femmes représentent 46% des maîtres et maitresses de conférence à l'Unistra, et seulement 27% des professeur·es des universités. Ces chiffres sont variables selon la discipline considérée comme le montre la représentation graphique ci-dessous et proches de +/- un point des données nationales (45% et 28% respectivement). Le corps des maitres et maitresses de conférences étant le vivier naturel du corps des professeur·es des universités, cet écart est une expression du plafond de verre que les femmes peuvent rencontrer au cours de leur carrière dans le milieu universitaire.

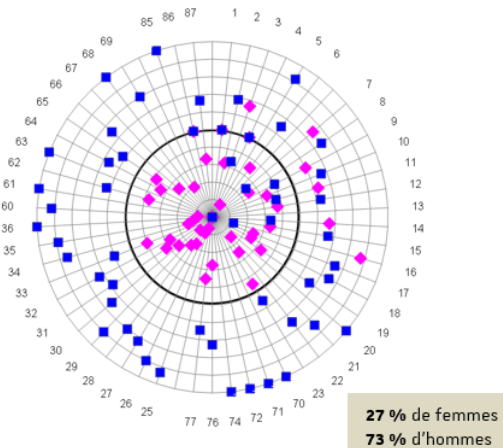
---

<sup>2</sup> source bilan social MESRI 2018-2019

**2019 Unistra : 810 MCF**



**2019 Unistra : 469 PR**



L'Habilitation à diriger des recherches (HdR) est l'élément premier à avoir pour changer de corps enseignant. Si l'Unistra enregistre une baisse du nombre moyen<sup>3</sup> de personnes soutenant leur HDR ces quatre dernières années, le pourcentage de femmes la soutenant a augmenté de 6 points en 10 ans, pour atteindre la moyenne à 5 ans de 38% en 2020. Ceci est encourageant, sachant que l'effectif des maîtresses de conférences est stable durant cette même période.

Dès 2010, une attention particulière a été portée sur la composition des comités de sélection (CdS) siégeant à l'Unistra. Chaque comité devait avoir une représentation de femmes au moins égale à celle connue dans la discipline à l'échelle nationale, sous peine de ne pas être validé par le Conseil d'Administration. La loi dite Fioraso a étendu cette initiative et rend obligatoire la présence d'au moins 40% d'un même sexe dans chaque comité de sélection. La proportion de femmes siégeant dans un comité de sélection est relativement stable à l'Unistra et oscille entre 49 et 50% pour le recrutement au niveau MCF, et entre 46 et 47% pour le recrutement au niveau PR. Des progrès restent à faire sur la proportion de femmes siégeant en qualité de présidente des CdS qui peine à dépasser le seuil des 40%. (p.22 du RSC)

D'autres données sexuées, comme le taux de recrutement, de promotion ou la participation aux formations des personnels, se trouvent dans le Rapport de Situation Comparée 2019 de l'Unistra, joint à ce plan d'action.

Une sensibilisation des nouveaux entrants sur la politique d'Égalité de l'établissement a lieu chaque année lors des tables rondes destinées aux personnels BIATSS et enseignant-es-chercheur-es du dispositif d'accueil des nouveaux entrants. Un module « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'université – enjeux, constats et résistances » est proposé chaque année dans le cadre de la formation continue des personnels depuis 2012. Un niveau 2 de cette formation a été mis en place à partir de 2018.

<sup>3</sup> Moyenne glissante sur 5 ans.

## Améliorations souhaitées

---

L'Unistra souhaite poursuivre la progression enregistrée ces dernières années qui tend à améliorer et faciliter le recrutement et l'évolution des carrières de femmes. Cette progression, certes lente, doit pouvoir être confortée en travaillant sur :

- **La formation des personnels et des personnes en situation de responsabilité**

sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- **le processus de recrutement**

avec la **création de nouveaux outils** pour rendre le recrutement plus objectif et limiter les discriminations. Le projet impliquera des actions d'information de manière élargie au sein de l'établissement et de formation des acteurs et actrices impliqués dans le processus de recrutement et aux bonnes pratiques.

avec une **communication des offres emplois sans stéréotype de genre**. Les offres d'emploi publiées dans le cadre du recrutement bénéficient déjà d'une rédaction épicène ou qui s'adresse aussi bien à un public féminin qu'à un public masculin. Il convient d'aller plus loin dans la démarche en limitant le nombre de critères retenus dans l'offre d'emploi pour minimiser les biais inconscients.

- **le maintien des personnes en poste, et leur évolution de carrière**

avec le Guide d'accueil pour les nouvelles personnes entrantes,

avec l'**accès à la formation comme levier à la progression de carrière**. Plus de 400 sessions sont proposées en collectif chaque année, en plus de la possibilité de solliciter des formations individuelles. En 2019 : 68% des personnels formés sont des femmes, toutes catégories confondues. Les femmes sont plus nombreuses à suivre les formations de préparation au concours et à mobiliser les dispositifs spécifiques en vue d'une évolution de carrière / d'un projet professionnel.,

avec le **mentorat par les pairs**. Cette action existe déjà à l'Unistra de façon informelle, sur la base du volontariat des personnes en poste. L'Unistra souhaite la prolonger en faisant intervenir des professionnels externes et tenter ainsi, par exemple, d'aligner le taux de femmes ayant une HDR à celui des hommes (actuellement 19% contre 25% pour les hommes) ; un écart encore plus fort est constaté chez les enseignant-es-chercheur-es praticiens hospitaliers (9% des femmes MCF-PU, contre 27% des hommes MCF-PU),

avec **une augmentation sensible des formations** proposées aux personnels sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'université.

- **le développement de la mixité des métiers**

Les milieux de travail non mixtes n'encouragent pas les personnes du sexe sous-représenté à rester en poste. Le travail de la mixité de l'environnement professionnel est donc primordial. Des actions garantissant un environnement de travail mixte sont donc à prévoir, afin de favoriser un cadre de travail serein, et d'aider à promouvoir également l'axe 3 du PAE.

## Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

N° de l'action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Former les personnes aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b>				
2.1.1	Augmenter le nombre de formations proposées aux personnels	Multiplication par 3 de l'offre	DRH, MEPD	2022
2.1.2	Former les directions de composantes et de services, les responsables administratifs de composantes, les responsables de scolarités, les personnes en situation de responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation des DIRCOM</li> <li>• Création de sessions</li> </ul>	DRH, MEPD	2021
<b>Objectif 2 : Garantir un recrutement non-discriminant</b>				
2.2.1	Dématérialiser et standardiser le processus de recrutement avec une boîte à outils (recommandations HRS4R) : - un modèle d'offre d'emploi rédigée sous forme non-discriminante ; - une "charte du jury de recrutement" qui sensibilise notamment aux biais liés aux stéréotypes de genre - des modèles de grilles d'analyse des candidatures, exemptes de discrimination - un guide d'accueil et d'intégration	Mise à disposition de l'outil au personnel en charge du recrutement	DRH	En cours, objectif de mise à disposition à partir de 2022
2.2.2	Mettre en place une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite (OTM-R) conforme aux recommandations de la Commission européenne	23 points à traiter de la CE	DRH	2022
2.2.3	Créer un profil type d'annonce avec des préconisations pour harmoniser la rédaction des annonces et garantir l'absence de discrimination. (« l'annonce emploi à 3 critères »)	Evolution de la parution des annonces	DRH, MEDP	2022
2.2.4	Former à l'égalité F/H et aux préjugés de genre des personnes en situation de recrutement (cadres et services RH, jurys de concours et recruteurs, comités de sélection, EC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de personnes bénéficiaires</li> <li>• Rapport d'analyse de potentiels biais de genre</li> </ul>	DRH, MEDP	2021 - 2022 - 2023
2.2.5	Promouvoir une réflexion sur l'usage de la Loi L1142-4* du Code du Travail	Plan de formation adapté	MEPD, DRH	2021-2022-2023

2.2.6	Sensibiliser les personnels aux biais inconscients lors du recrutement	Diffusion d'une vidéo de sensibilisation	MEDP, DRH	2022 - 2023
<b>Objectif 3 : Maintenir les personnes en poste et favoriser la progression de carrière</b>				
2.3.1	Réaliser un suivi de cohorte	Suivi d'une cohorte	DRH, MEPD	2023
2.3.2	Maintenir le suivi de l'intégration des nouvelles personnes recrutées et l'analyser sous l'angle F/H	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionnaire,</li> <li>• Rapport annuel</li> </ul>	DRH	2021- 2022-2023
2.3.3	Instaurer un mentorat par les pairs (Programme Springboard)	Nombre de personnes inscrites	MEPD, Contrat Site - Als	2022 - 2023
2.3.4	Proposer des expertises paritaires lors de l'analyse des dossiers de candidatures à l'avancement et/ou CRCT, CPP, etc...		VP RHDS	2022
2.3.5	Prioriser le repyramidage de postes MCF dans les disciplines où il y a peu de femmes (en lien avec les annonces LPR)		DRH	2022
<b>Objectif 4 : Développer un environnement de travail mixte</b>				
2.4.1	Publier les données sexuées par unité (facultés, services, laboratoires)	Publication sur le site internet de chaque unité	MEPD, DRH	2021
2.4.2	Soutenir les initiatives favorisant la mixité dans les unités de travail	A travers la création d'un prix (cf Axe 5)		2022
2.4.3	Mettre en avant un portrait-duo sur un même profil de postes présents à l'Unistra. Duo « femme/homme remarquables »	Publication sur le site internet de l'Unistra et sur les sites des composantes concernées	MEPD, composantes / labos	2023

#### **\*La loi 1142-4 du Code du travail**

« 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.»

---

## **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

---

### Etat des lieux

---

#### **Accompagnement à la parentalité**

##### **Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à leur issue**

Dans le cadre d'une réintégration à l'issue d'un congé parental, des entretiens systématiques au bureau des carrières sont proposés aux personnels concernés pour faire un point sur leur parcours et leurs projets à venir. Selon le besoin, un accompagnement de carrière et/ou à la mobilité est proposé.

##### **Sécurisation de la situation des femmes enceintes**

L'université applique les dispositifs réglementaires, à savoir l'adaptation horaire (une heure par jour) pour les femmes enceintes, la visite obligatoire chez le médecin du travail, les rendez-vous médicaux autorisés pendant les heures de travail.

Un texte voté par le CA de l'Unistra en 2009 (en 2007 à l'ULP) permet aux femmes enseignantes-chercheuses qui le souhaitent d'étaler sur deux années consécutives la réduction de service d'enseignement générée par leur congé de maternité. Cette mesure, qui concerne entre 40 et 50 femmes par an, s'est accompagnée d'une réduction de 30% des congés pathologiques enregistrés entre 2008 et 2010.

##### **Modes de garde et organisation personnelle**

Les congés universitaires sont calqués sur les congés scolaires. Des possibilités de garde sont proposées pour le personnel durant les vacances, mais les tarifs ne sont pas les mêmes pour le personnel du CNRS et de l'Unistra.

19 jours de congés pour enfants malades ont été pris en 2019, uniquement par des femmes.

20 congés parentaux ont été pris en 2019, à raison de 20 femmes et 1 homme.

#### **Aménagement des temps de travail**

Afin de garantir une certaine flexibilité et l'individualisation des horaires de travail, l'Unistra suit l'*Arrêté relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à l'Université de Strasbourg*, du 19 décembre 2008.

Le dispositif de télétravail est mis en place à l'Unistra depuis le 01/01/2019 [Annexe 3-1]. Une étude est actuellement en cours afin d'évaluer les besoins du personnel concernant le travail en site distant.

Afin de sensibiliser, responsabiliser et sécuriser les utilisateurs et utilisatrices des outils numériques et garantir un droit à la déconnexion, une *charte de droit à la déconnexion et qualité de vie numérique* a été mise en place à compter du 01/01/2020 [Annexe 3-2].

## Améliorations souhaitées

**Objectifs 3.2 et 3.2** - L'Unistra souhaite prolonger les actions déjà mises en place en continuant à :

- Améliorer l'accompagnement à la parentalité
- Améliorer l'aménagement du temps de travail
- Promouvoir le rapprochement du ou de la conjointe

### Axe 3 : Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

N° de l'action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Améliorer l'accompagnement à la parentalité</b>				
3.1.1	Augmenter le soutien financier de l'aide à la garde d'enfants	Ecart résorbé entre la subvention CNRS et Unistra	DRH SPACS	2022
3.1.2	Etudier la possibilité d'assurer le remplacement de l'agente suite à une grossesse gémellaire	Résultat positif ou négatif	MEPD DRH	2022
3.1.3	Diffuser l'existence des droits en matière de parentalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campagne de communication,</li> <li>• diffusion d'un nouveau texte congé de paternité</li> </ul>	DRH, COM	2021
3.1.4	Développer des ateliers d'animation le mercredi après-midi et/ou pendant les vacances scolaires pour les enfants des agentes et agents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'ateliers proposés</li> <li>• Taux de participation</li> </ul>	SPACS	en cours
<b>Objectif 2 : Améliorer l'aménagement du temps de travail</b>				
3.2.1	Proposer un travail en site distant (tiers-lieu)	Identification des tiers-lieu	Politique de site Alsace - DDRS	2022
3.2.2	Déconseiller fortement toute réunion après 17h00 et avant 8h30	Campagne de communication	DRH, MEPD, COM	2021
<b>Objectif 3 : Favoriser le rapprochement du/de la conjointe</b>				
3.3.1	Promouvoir le réseau Dual Career d'Eucor auprès d'EPICURE	Campagne de communication	MEPD, DRH, EPICUR	2022

## **Axe 4 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes**

L'Université de Strasbourg a à cœur d'offrir à ses personnels, ses étudiantes et étudiants un cadre de travail ou d'étude serein, propice à leur épanouissement et au développement de leurs compétences. Les actes de discriminations, de violences sexistes, sexuelles ou homophobes, de harcèlement moral ou sexuel, quand ils surviennent au sein de l'établissement, ne le permettent pas. Ainsi, l'Unistra se doit de rendre attentive la communauté universitaire de l'existence de ces agissements en son sein, de prévenir ces derniers en amont, d'accompagner les victimes et de traiter toute situation qui serait portée à sa connaissance. L'objectif à atteindre est celui de la tolérance zéro, aussi bien par l'institution que par la communauté universitaire. L'Unistra formatrice veut également sensibiliser les personnels et les étudiantes et étudiants aux mécanismes qui entrent en œuvre quand de tels agissements surviennent afin de leur donner le pouvoir d'agir.



Dans le plan d'action 2021-2023, quatre aspects de l'axe 4 sont abordés : la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes, celle contre le harcèlement moral, celle contre le racisme et l'antisémitisme et celle contre la discrimination liée au handicap.

### **Axe 4 - Partie 1**

#### **Les violences sexistes, sexuelles et homophobes**

L'Unistra a inscrit en 2009 la question du harcèlement sexuel comme un point de vigilance devant être suivi par la nouvelle chargée de mission Egalités-Diversité. Elle bénéficie de l'apport de la CPED, de la LERU, et de l'impulsion du Ministère pour progresser sur cette question. Elle a contribué aux deux éditions du guide de référence « Vade-Mecum sur le harcèlement sexuel à l'usage des établissements »<sup>4</sup>. En 2015, l'avant-première du film « The Hunting Ground »<sup>5</sup> projetée à l'Unistra sensibilise la communauté universitaire. L'établissement participe à l'enquête Ined-Virage-Universités qui interroge les violences et les rapports de genre subies par les étudiantes et les étudiants. En 2017, l'Unistra nomme une vice-présidente déléguée Egalité-Parité qui établit une commission chargée de mettre en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles ou homophobes. L'Unistra honore ainsi son engagement HRS4R auprès de la Commission Européenne et la résolution portée par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche

<sup>4</sup> co-écrit par les associations ANEF, CLASCHEs et CPED, avec le soutien du MENESR, de la CPU, de la CDEFI et de la CGE.

<sup>5</sup> organisée en partenariat avec la chaîne de production ARTE

et de l'innovation visant à ce que chaque université se dote d'une cellule d'accueil et d'écoute dédiée aux victimes de telles violences à la rentrée 2018.

## Etats des lieux

---

### Description du dispositif

Le dispositif VSSH<sup>6</sup> de l'Unistra rassemble l'ensemble des actions mises en place pour prévenir, traiter et gérer une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes. Il couvre cinq axes d'intervention : la prévention, l'accompagnement de la victime, l'accompagnement de la personne alertée, l'accompagnement de l'unité de travail – composante d'enseignement, service ou laboratoire de recherche – et l'accompagnement de la personne mise en cause. Sept services centraux<sup>7</sup> de l'Unistra interviennent dans le fonctionnement du dispositif VSSH. Le Conseil d'Administration a validé le dispositif le 5 juillet 2018. Une commission dédiée, dite commission VSSH<sup>8</sup>, suit l'évolution du dispositif. Elle se réunit deux fois par an. Le dispositif VSSH est activé dès qu'une alerte orale ou un témoignage écrit apparaît selon les étapes décrites dans l'annexe 4-1.

Afin d'écouter et d'accompagner les victimes, l'Unistra a d'une part, créé une cellule interne à l'établissement, dite cellule VSSH<sup>9</sup>, et d'autre part, signé une convention avec une association<sup>10</sup> externe d'aide aux victimes agréée par le Ministre de la justice.

La cellule VSSH est joignable *via* l'adresse générique [violences-sexistes@unistra.fr](mailto:violences-sexistes@unistra.fr); l'association *via* le numéro de téléphone [03 88 79 79 30](tel:0388797930) en précisant le code « université ».

La cellule VSSH est une structure transversale, s'appuyant sur trois services distincts, sans rattachement administratif et sous la responsabilité de la vice-présidente Egalité, Parité, Diversité. Elle s'adresse aussi bien aux étudiant·es qu'aux personnels de l'Unistra, victimes ou alerté·es. Elle assure également le lien que souhaite établir l'Unistra avec la victime tout au long de la procédure administrative ou disciplinaire, le cas échéant.

L'association a ouvert une antenne aux abords du campus central et assure si besoin un accompagnement psychologique et juridique auprès des victimes voulant porter plainte auprès du Procureur. Son offre est partagée avec les établissements d'enseignement supérieur de Strasbourg *via* la convention.

Les personnes en souffrance peuvent bénéficier d'un suivi psychologique individualisé à long terme par des consultations libérales prises en charge par l'université, ainsi que d'un groupe de parole mensuel destiné aux victimes d'agressions sexuelles et organisé par le Service de Santé Universitaire.

---

<sup>6</sup> VSSH : Violences Sexistes, Sexuelles et Homophobes

<sup>7</sup> la DRH, le SAJI, la MEPD, le SSU, le SST, la COM, la DGS

<sup>8</sup> La commission VSSH, commission de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes, est constituée de 19 personnes représentantes des services sur lesquels s'appuie le dispositif, du CHSCT, du CTE, des associations étudiantes, d'une chercheuse et de la vice-présidente Egalité, Parité, Diversité.

<sup>9</sup> composée de deux médecins, d'une assistante sociale et d'une psychologue

<sup>10</sup> Association SOS aide aux habitants – France victimes 67, agréée par le Ministère de la justice

Le dispositif VSSH permet de garantir le recueil de la parole des victimes et témoins, d'une part, et d'assurer le strict respect des droits des personnes mises en cause, d'autre part. Au regard de la personne mise en cause, l'université porte une juste et stricte attention au respect de la présomption d'innocence et des droits de la défense. Pour un personnel de l'université, elle accompagne son retour dans l'unité de travail en fin de procédure.

**La prévention primaire** est assurée à travers des campagnes de communication (exposition itinérante, site Internet, clips vidéo, dépliants, conférences-débats, interventions en amphithéâtre) ou des formations (associations étudiantes, étudiant·es relais Campus et relais Rescue<sup>11</sup>, unités d'enseignement pour non spécialistes). Des cours d'auto-défense et de confiance en soi financés par le Schéma Directeur de la Vie Etudiante – Alsace complètent ce panel. La prévention auprès des personnels de l'Unistra se fait aussi par une sensibilisation des nouvelles et nouveaux arrivants, des personnes en situation de responsabilité administrative ou de composantes d'enseignement.

**Une prévention secondaire** est menée par le Service de Santé Universitaire lors des consultations. Les médecins questionnent les étudiant·es sur leur exposition, passée ou présente, à des violences sexuelles ou homophobes et leur donnent la plaquette d'information sur les contacts et dispositifs existants.

### Analyse du dispositif

Chaque situation révélée est une situation particulière, soit par les actes qu'elle décrit, le statut et le nombre des personnes qu'elle implique, soit par la voie utilisée pour faire connaître cette situation à l'établissement (réseaux sociaux, direction de faculté, cellule VSSH,...).

Le dispositif est aujourd'hui connu de tous les responsables de composantes d'enseignement ou de services. Il pâtit cependant d'une méconnaissance de son champ d'action auprès des étudiants et étudiantes. Il apparaît nécessaire de renforcer cet axe en essayant de surmonter la double difficulté qui est d'apporter l'information au moment nécessaire afin qu'elle soit retenue, et d'informer un public se renouvelant quasi annuellement.

Le nombre de personnes sollicitant la cellule ou l'association conventionnée a significativement augmenté depuis 2018, pour atteindre plus de 200 sollicitations en 2020<sup>12</sup>. Cette augmentation est attribuée à quatre facteurs : 1./ une connaissance accrue de l'existence du dispositif VSSH suite à trois années de communication ciblée, 2./ une volonté des composantes/services/laboratoires de solliciter la prise en charge des situations dans le cadre du dispositif VSSH, 3./ un questionnement systématique des étudiant·es lors des consultations médicales réalisées au Service de Santé Universitaire (SSU) sur une

---

<sup>11</sup> Ils et elles sont recrutés pour informer et orienter les étudiant·es en prise à des difficultés d'ordre personnel, psychologique, etc....

<sup>12</sup> Cellule VSSH et association agréée réunies

potentielle exposition à de telles violences, 4./ un contexte social où la parole s'est libérée suite aux événements #meetoo.

Les composantes sont en première ligne : sur dix dossiers établis, six à sept proviennent d'un signalement obtenu *via* la composante, sur des réseaux sociaux ou auprès de la direction. Elles font de plus en plus appel au dispositif pour leur porter assistance.

Ce double constat, augmentation des saisines et des accompagnements de composantes, amène l'Unistra à vouloir redimensionner le dispositif pour une montée en puissance et en compétence des mesures d'accompagnement.

## Améliorations souhaitées

---

**Objectif 4.1** - Le dispositif VSSH bénéficie de constantes améliorations dont la nécessité est apparue lors de la gestion concrète des situations depuis 2018. L'Unistra souhaite continuer ces avancées afin de ne passer à côté d'aucune situation. Pour cela, elle construit son plan d'action sur quatre axes :

- Assurer un meilleur ancrage institutionnel au dispositif VSSH existant,
- Accroître le relais d'information et les réseaux pour améliorer la connaissance des recours possible pour les victimes,
- Former d'avantage les personnels et les étudiant·es à ces violences,
- Maintenir les axes transversaux et structurants du dispositif

---

## Axe 4 – partie 2

### Le harcèlement moral

---

#### Etat des lieux

Lorsqu'une situation de présomption de harcèlement moral est portée à la connaissance de l'université par une victime ou une personne témoin, la victime est généralement orientée vers la psychologue du travail de l'établissement.

Si ce dispositif d'écoute a le mérite de ne pas laisser les présumées victimes livrées à elles-mêmes pour faire face à ce type de situation, il ne constitue pas en soi un dispositif de prise en charge globale de la situation de harcèlement moral. Pourtant l'état psychologique d'une présumée victime est également dépendant de ce qui va être entrepris dans le concret pour la protéger et pour prendre en charge sa situation du point de vue juridique et institutionnel. Sur ces points, les agents présumés victimes peuvent être reçus

et entendus par la Vice-présidente Ressources Humaines et Dialogue Social ou par la Direction Générale des Services. Ils peuvent aussi formuler une demande de protection fonctionnelle auprès du SAJI<sup>13</sup>.

## Améliorations souhaitées

---

**Objectif 4.2** - L'Unistra souhaite amorcer une réflexion sur le sujet du harcèlement moral en s'appuyant sur les éléments proposés dans le *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*<sup>14</sup>. Ce guide précise les obligations légales de l'administration qui serviront de socle à la réflexion menée [Annexe 4-3]. L'objectif à atteindre se fera :

- en engageant une réflexion sur un dispositif formalisé et une trame d'intervention pour permettre aux acteurs intervenant sur ces situations de se coordonner et d'assurer un accompagnement à la hauteur de la complexité des situations de harcèlement moral.
- en établissant des mesures de prévention dédiées à la question des violences psychologiques au sein de l'Université.

---

## Axe 4 – partie 3

---

### Le racisme et l'antisémitisme

La Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a pris des positions fortes sur les questions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme à l'Université. En février 2019, les Présidents des Universités du Grand-Est et des Hauts de France signent un texte qui affirme clairement la place de l'Université dans la lutte contre l'antisémitisme. L'Université, au nom de sa responsabilité dans la diffusion des connaissances et de la culture, se doit d'être force de proposition dans le combat contre la propagation de la haine. Ce combat ne peut se faire que par l'arme de l'Éducation et de la Culture. L'Université de Strasbourg, titulaire de la médaille de la Résistance, a un rôle central à jouer dans ce combat.

---

<sup>13</sup> SAJI : Service des Affaires Juridiques et Institutionnelles

<sup>14</sup> Téléchargeable sur le site : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-de-prevention-et-de-traitement-des-situations-de-violences-et-de-harcèlement-dans-la-fonction>

## Etat des lieux

---

En 2019, le Président de l'Université de Strasbourg a mis en place, en association avec la Fédération Européenne de Psychanalyse et École Psychanalytique de Strasbourg (FEDEPSY), un groupe de travail sur les questions de racisme et d'antisémitisme, avec pour objectif :

- la mise en place d'un cartel de recherche (en cours)
- le développement des pistes de réflexions pour faire face à ce fléau
- la proposition de partenariats hors les murs de l'université

Dans ce processus co-construit, chaque étape s'enrichit des réflexions des étapes précédentes.

Les personnes sollicitées pour le cartel de recherche l'ont été à titre personnel afin d'être libres de leur parole et non contraintes par leur fonction, tout en gardant leur identité disciplinaire. Composé d'enseignant·es-chercheur·es et d'enseignant·es, le cartel est un espace de travail sans leadership désigné. L'Unistra y est représentée par la Vice-présidente Egalité, Parité, Diversité et le Vice-président Culture, Science-Société et Actions Solidaires.

Le cartel de recherche a été mis en place fin 2019. L'apparition de la Covid a mis un frein momentané à son travail. Une reprise de la réflexion doit se faire à la rentrée 2021.

## Améliorations souhaitées

---

**Objectif 4.3** Le travail du cartel de recherche doit permettre de définir les différents niveaux de mobilisation à l'œuvre, à partir du regard croisé de plusieurs disciplines scientifiques. La question de la spécificité de l'antisémitisme doit être prise en compte. Partant de là, le groupe en analysera les mécanismes. La place de la parole dans les groupes de masse, les réseaux sociaux et plus particulièrement la mise en évidence de l'identité des forces à l'œuvre dans la diffusion de l'antisémitisme devront être prises en compte. Cette grille d'analyse doit alors permettre l'approche d'un certain nombre de problématiques telles les interrogations sur l'origine de l'antisémitisme, ses racines, ses formes (formes anciennes / formes actuelles), l'antisémitisme et la politique d'Israël.

La mise en place de ce dispositif doit se compléter par l'association d'autres acteurs de la cité, indispensable pour que le travail de cette mission puisse à terme porter des fruits. On associera donc des représentants d'institutions politiques telles que l'Europe, la ville, la région, l'Eurométropole, mais aussi des représentants du monde associatif. Le but recherché est autant la réflexion sur la question actuelle de l'antisémitisme que la recherche commune de moyens de lutter contre ce fléau.

---

## Axe 4 – partie 4

---

### Le handicap

#### Etat des lieux

---

##### Handicap au travail

L'Unistra a mis en place depuis 2011 un dispositif d'accompagnement du handicap au travail. Mobilisable en cas de signalement, traitement et suivi de discriminations liées au handicap au travail, ce dispositif comprend :

- un contact pour tous les personnels : le réseau handicap et travail qui peut être activé en écrivant à l'adresse générique : [handicapetravail@unistra.fr](mailto:handicapetravail@unistra.fr)
- un groupe de travail: les deux médecins du travail, l'assistante sociale des personnels, la correspondante handicap, la référente FIPHFP et la coordinatrice de la mission handicap des étudiants qui participe au réseau pour toutes les questions d'ordre collectif

Le dispositif bénéficie de moyens financiers *via* une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) depuis le 01/09/2017, et du soutien de la Vice-présidente ressources humaines et dialogue social et de la Directrice générale des services.

Le réseau mène des actions sur quatre principaux axes:

- **faire connaître** l'existence du réseau et ses actions aux agents en situation de handicap, à leurs responsables et collègues pour faire évoluer le regard porté sur le handicap (stéréotypes et préjugés) .
- **encourager le recrutement des personnels** Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Des actions permettent, d'une part, aux BOE de se positionner au mieux sur les offres d'emploi proposées et d'autre part, aux structures qui recrutent, d'être rendues attentives à ces candidatures et aux possibilités d'aménagement des postes de travail.
- **permettre le maintien dans l'emploi** en adaptant l'environnement de travail pour limiter les conséquences du handicap sur la vie professionnelle. Celles-ci peuvent concerner l'environnement de travail, tel qu'un impact potentiel sur l'équipe de travail. Limiter cet impact permet de réduire les risques de discrimination liée au handicap.
- **faire face**, le cas échéant, **aux situations de discrimination** au travail liées au handicap lors du recrutement ou dans l'emploi.

Si une situation devait être signalée lors d'un recrutement, le bureau du recrutement établirait le niveau d'alerte puis transmettrait la situation à la correspondante handicap de l'Unistra. A ce jour, aucune situation n'a été remontée.

Si une situation est signalée dans l'emploi, trois étapes constituent la procédure :

- le signalement à la correspondante handicap et/ou le Réseau handicap et travail
- le traitement de la situation en réalisant au niveau du réseau :
  - un entretien individuel pour clarifier la situation, préciser à l'agent·e les dispositifs en place d'accompagnement selon la difficulté évoquée (mobilité, carrière, ...)
  - proposer à l'agent·e d'intervenir au sein de la structure *via* le réseau handicap et travail : hiérarchie et/ou collègues selon la situation
  - ou situation remontée par la correspondante handicap à la DRH, à la Direction générale des services ou à la Vice-présidente ressources humaines et dialogue social selon l'appartenance de la personne concernée (BIATSS ou E-EC)
  - Avec l'accord de l'agent·e concerné·e, solliciter une intervention extérieure pour médiation
- Le suivi de la situation :
  - l'agent·e concerné·e, la hiérarchie et/ou les collègues sont revus
  - le cas échéant, la direction de l'université est tenue informée de l'évolution de la situation

### Handicap durant les études

Dans son document d'orientation stratégique à l'horizon 2030, l'Université de Strasbourg définit les objectifs d'une université inclusive, notamment par la prise en compte des situations de handicap, qui nécessitent l'accompagnement des trajectoires professionnelles des étudiants, étudiantes, et personnels en situation de handicap.

Depuis 12 ans, l'Unistra a mis en place un dispositif handicap qui s'appuie sur l'article 20 de la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, sur les deux chartes successives Université-Handicap (2007 puis 2012) et sur un schéma directeur pluriannuel handicap achevé fin 2020. La Mission handicap, au sein du Service de la vie universitaire, accueille et accompagne les étudiants et étudiantes en situation de handicap de l'arrivée dans le supérieur jusqu'à l'insertion professionnelle.

L'Unistra met en place des mesures d'accompagnement tout au long du parcours de formation pour compenser au mieux les conséquences du handicap, développer l'autonomie et permettre aux étudiantes et étudiants d'acquérir des compétences. Ceci contribue à l'élaboration pas à pas du projet professionnel.

Parallèlement, l'Unistra cherche à identifier en amont les freins et les leviers d'accès à l'emploi, de mener des actions tout au long du cursus de formation pour comprendre les facteurs de discrimination et supprimer ou du moins réduire les obstacles en vue d'une insertion réussie.

## Des actions concrètes pour lutter contre les discriminations en matière de handicap

Les mesures d'accompagnement et d'aménagement des parcours proposées sont :

- l'aménagement des examens et concours pour les candidats et candidates présentant un handicap, régi par le décret n°2005-1617 du 21/12/2005 et la circulaire n°2011-220 du 27/12/2011.
- la bourse « doctorat handicap » mise en place par le Ministère depuis 2011. Elle engage les établissements à financer sur ressources propres des contrats doctoraux fléchés « handicap », dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'un contrat ministériel. L'Unistra s'est engagée dans cette action forte en faveur de la poursuite d'études au plus haut niveau.

L'Unistra déploie des formations et des actions de sensibilisation au handicap pour la communauté universitaire et ses partenaires. Destinées aux assistants et assistantes d'études et secrétaires d'exams qui accompagnent des pairs en situation de handicap, aux enseignant·es et personnes référentes handicap. Un projet de formation est en cours, en collaboration avec les universités du Grand Est à destination des employeurs publics ou privés sur l'accompagnement d'un collaborateur ou une collaboratrice en situation de handicap.

En lien avec le Réseau handicap et travail de l'Unistra, la DRH reçoit en entretien des étudiants et étudiantes en situation de handicap en fin de parcours d'études, intéressé·es par les métiers de la fonction publique. Un moyen de présenter les métiers proposés à l'université *via* le dispositif Handi Pacte Alsace et de puiser dans le vivier de compétences disponibles en son sein. L'Unistra est également signataire de la convention *Atouts pour tous*, qui rassemble des employeurs publics et privés, handi-engagés, à la recherche de futur·es et actuel·les diplômé·es de l'enseignement supérieur.

Enfin, l'Unistra participe à des actions de recherche. Les indicateurs récoltés sur la diplomation, la réorientation, le redoublement et la socialisation des étudiants et étudiantes en situation de handicap, comparés à celles et ceux dit·es valides, donne des pistes pour élaborer une politique éclairée en la matière.

## Améliorations souhaitées

---

L'Unistra souhaite :

- renforcer la communication des actions du réseau handicap
- établir un bilan des actions déjà menées

## Axe 4 : Prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

N° de l'action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Renforcer la prise en charge et le traitement des situations de violences sexistes, sexuelles ou homophobes</b>				
<b>Ancrage du dispositif VSSH</b>				
4.1.1	Professionaliser le dispositif VSSH en recourant à une personne dédiée à 100% de son temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fiche de poste</li> <li>Attribution de l'emploi</li> </ul>	VP-EPD	rentrée 2021
4.1.2	Mettre en place un comité de suivi (hors les murs) du dispositif VSSH, constitué de 2 ou 3 personnes expertes des VSSH, extérieures à l'Unistra	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomination des personnes</li> <li>Réunion annuelle</li> <li>Conseils d'amélioration</li> </ul>	VP-EPD	2022 et 2023
4.1.3	S'assurer que toutes les facultés s'emparent du dispositif VSSH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rencontres sur site</li> <li>Présentation du dispositif</li> </ul>	VP-EPD	en cours
4.1.4	Mener une recherche-action pour évaluer les usages et besoins des personnes ayant recours au dispositif VSSH et pour que le dispositif réponde mieux aux besoins	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil de données</li> <li>Enquête</li> <li>Compte-rendu</li> </ul>	MEPD, Fac de psycho	2022
4.1.5	Se doter d'outils de compréhension et d'intervention face au cyberharcèlement	Liste des outils	MEPD, COM	2022
<b>Relais d'information – réseaux</b>				
4.1.6	Etendre des relais d'information VSSH dans les composantes/services/labos <ul style="list-style-type: none"> <li>correspondant·es volontaires</li> <li>dupliquer le site Internet Unistra dédié aux VSSH sur chaque site Internet propre aux composantes</li> </ul>	Cartographie des lieux	MEPD	en cours
4.1.7	Etablir un relais au Collège Doctoral	Identification et formation de la personne	Direv	2021
4.1.8	Assurer une communication du dispositif VSSH en anglais (site Internet, documents, vidéo)	Nombre de documents ou ressources VSSH traduits	MEPD, COM	2022
4.1.9	Etablir les points contacts VSSH (cellules et associations locales) des différentes villes universitaires françaises et européennes, avec mention du droit local	Liste de contacts	MEPD, DRI, EPWS	2022

Formation aux VSSH				
4.1.9	Former les membres des sections disciplinaires nouvellement élues	Formation	SAJI, MEPD	Eté 2021
4.1.10	Former les directeurs et directrices de composantes nouvellement élues	Programmation dans la formation générale des DIRCOM	DRH, MEPD	Eté 2021
4.1.11	Proposer une formation à recevoir la 1 <sup>ère</sup> parole d'une victime (application pratique de la fiche « Je suis alerté-e, que faire ? » (Annexe 4-2))	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nb de personnes</li> <li>Géolocalisation des personnes formées</li> </ul>	MEPD, SOS	2022 2023
4.1.12	Proposer une formation sur les VSSH aux personnels, aux personnes en situation de responsabilité, aux associations étudiantes et aux doctorant-es (avec théâtre-forum 1 an /2)	Nb et qualité des personnes formées	MEPD, SOS	2021 2022 2023
Axe transversal et structurant de la lutte contre les VSSH				
	Définir une stratégie de communication de l'établissement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan média</li> <li>Actions press</li> </ul>	COM, MEPD	Eté 2021
	Maintenir le partage de ressources et d'actions de prévention avec les établissements du contrat de site Alsace	1 réunion une fois tous les deux mois	MEPD (Contrat de site DD-RS)	en cours
Objectif 2 : Amorcer une réflexion sur le traitement du <b>harcèlement moral</b>				
4.2.1	Engager une réflexion sur un dispositif et une trame d'intervention sur des situations de harcèlement moral	Compte-rendu de réunions	DRH	2022
4.2.2	Etablir des mesures de prévention des violences psychologiques	Campagne de communication	DRH et COM	à partir de l'été 2022
Objectif 3 : Développer des propositions de modalités de lutter contre <b>le racisme et l'antisémitisme</b>				
4.3.1	Réactiver le cartel	Compte-rendu des réunions	VP-EDP	Automne 2021
4.3.2	Etablir des pistes de réflexion en vue de la mise en place d'un dispositif	Veille	MEPD	2023
4.3.3	Diffuser et valoriser les travaux du cartel aux différents acteurs (enseignement, recherche, services, structure étudiantes...)	Nombre de participants	MEPD	2023

Objectif 4 : Rendre les actions du réseau **handicap** et travail plus lisibles et visibles au sein de la communauté universitaire

4.4.1	Renforcement des actions de communication, en multipliant les canaux de communication (Budget disponible par convention avec le FIPHFP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'actions menées</li> <li>• typologie des actions</li> </ul>	DRH Réseau handicap et travail	2022
4.4.2	Création d'un bilan du schéma directeur pluriannuel handicap (SDPH) et rédaction d'un nouveau schéma pour les 5 années à venir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bilan SDPH</li> <li>• nouveau SDPH</li> </ul>	SVU- Mission handicap	2022 à 2026

## Axe 5

### La gouvernance de la politique égalité



L'Université de Strasbourg s'est engagée dans une politique d'égalité en 2009, en nommant une chargée de mission Egalités-Diversité rattachée au 1<sup>er</sup> Vice-président. En 2017, cette personne devient vice-présidente déléguée Egalité-Parité directement rattachée au Président et élargit son portefeuille aux actions envers les étudiantes et étudiants. Une chargée de projet est engagée en 2019 sur des crédits Idex pour épauler la vice-présidente déléguée et donner une visibilité accrue à la mission Egalité-Parité.

### Etat des lieux

Depuis le 30 mars 2021, une vice-présidence de plein exercice porte la politique Egalité-Parité-Diversité de l'établissement pour les personnels et les étudiant-es de l'Unistra.

Les ambitions sont :

- aborder chaque projet politique en prenant en compte l'égalité, la parité, et la diversité
- faire de l'Unistra un lieu de confiance, qui invente les nouvelles réponses à apporter à la question des discriminations et du harcèlement
- développer un environnement de travail et d'études propice à l'égalité et la diversité

avec comme objectifs majeurs :

- établir des mesures de soutien au vu des inégalités repérées en déployant le plan d'action Egalité
- susciter l'adhésion de l'ensemble de la communauté universitaire et,
  - sensibiliser et former les personnels et étudiant-es
  - mettre en œuvre une approche de proximité en déployant un réseau et des actions au plus près des étudiant-es et des personnels
  - développer le partage d'idées
- consolider le dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes en renforçant les moyens humains et les procédures, et en faisant connaître les ressources
- co-construire avec nos partenaires locaux et internationaux

Pour cela, la vice-présidente s'appuie sur la mission Egalité-Parité-Diversité (EPD) et certains services centraux de l'université. Rattachée au Cabinet de la Présidence, la mission EPD est composée d'une chargée de projet et dispose de ses propres locaux où sont accueillis personnels, étudiantes et étudiants. Une

collaboratrice du service COM de l'Unistra assure un lien privilégié avec la mission EPD pour mettre en œuvre les campagnes de communication.

La vice-présidente peut également s'appuyer sur un réseau informel de correspondantes et correspondants sensibilisés aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, représentant actuellement une dizaine de composantes et services de l'Unistra. Le PAE prévoit d'étendre ce réseau et d'avoir un maillage complet sur les 35 composantes d'enseignement et les 36 services centraux d'ici la rentrée 2023.

La vice-présidente est responsable du dispositif VSSH<sup>15</sup>. Elle préside la commission éponyme chargée d'identifier et de mettre en place des améliorations au traitement des violences sexistes, sexuelles et homophobes, coordonne la cellule VSSH et assure le lien avec l'association d'aide aux victimes conventionnée avec l'Unistra. Elle anime le réseau des référents égalité dont le fonctionnement sera bientôt formalisé. Elle met en place et assure avec une équipe de dix enseignant-es et la mission EPD le bon déroulé d'enseignements destinés à des étudiantes et étudiants non-spécialistes sur la lutte contre les discriminations ou sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle impulse et assiste la DRH pour la mise en place de formations destinées aux personnels de l'Unistra.

Dans le cadre de son mandat, la vice-présidente fait aussi partie de plusieurs réseaux nationaux et internationaux qui œuvrent pour l'égalité et la lutte contre les discriminations. Elle est notamment à l'origine de la création de la CPED<sup>16</sup>, participe au groupe Equality, Diversity & Inclusion (EDI) de la LERU<sup>17</sup>, au groupe EDI d'EPICUR. L'Unistra est également signataire de la convention interministérielle pour l'égalité dans le système éducatif et d'une convention entre les établissements d'EUCOR sur les carrières conjointes (Dual Career Network).

## Améliorations souhaitées

---

Afin de permettre la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de l'établissement, la gouvernance de la politique Egalité est en évolution. Trois axes d'actions sont proposés pour le PAE :

1. Assurer l'ancrage de la politique d'égalité au sein de l'établissement
2. Systématiser l'utilisation d'une communication officielle non-discriminante
3. Mettre en place le Plan d'Action à l'Egalité

---

<sup>15</sup> Le dispositif VSSH regroupe l'ensemble des actions mise en place pour lutter contre les Violences Sexistes, Sexuelles ou Homophobes (VSSH)

<sup>16</sup> Conférence Permanente des chargé-es de mission Egalité, Diversité ou mission assimilé des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (CPED)

<sup>17</sup> Ligue Européenne des Universités de Recherche (LERU)

## Axe 5 : Gouvernance de la politique égalité

N° de l'action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Assurer l'ancrage de la politique égalité-parité-diversité</b>				
5.1.2	Adoption d'une politique basée sur une approche intégrée de l'égalité	faire en sorte que chaque décision/action prenne en compte la dimension de l'égalité	MPED, Cabinet de la Présidence	2021-2022-2023
5.1.3	Formalisation du réseau de correspondant-es égalité déjà existant	Une représentation par service ou composante d'ici 2023	MEPD	2021-2022-2023
5.1.4	Création d'une commission égalité pour demande d'aide financière en soutien à des projets	Liste des personnes et calendrier de réunions	MEPD	2021-2022-2023
5.1.5	Inscrire la politique dans l'environnement local (lien avec contrat de site, rectorat, ville région)	Signature de la convention interministérielle régionale, maintien du contrat de site alsacien, intégration du COPIL égalité de la ville	MEPD	2021-2022-2023
5.1.6	Création du Prix Egalité pour récompenser l'investissement d'une composante, d'un service ou d'un laboratoire	Attribution d'un prix de 1500€	MEPD	2022-2023
<b>Objectif 2 : Systématiser l'utilisation d'une communication officielle non-discriminante</b>				
5.2.1	Création d'une charte de communication non-discriminante	<ul style="list-style-type: none"> <li>nuancier de couleurs</li> <li>préconisations linguistiques</li> </ul>	COM, MEPD	2022
5.2.2	Sensibilisation des personnels de l'Unistra à la démarche	Formation continue des personnels	DRH, MEPD	2022
5.2.3	Application de la charte aux documents de l'Université de Strasbourg	Délibérations du CA, CaC...	SAJI	2023
<b>Objectif 3 : Mettre en œuvre le Plan d'Action à l'Egalité</b>				
5.3.1	Pilotage, suivi et évaluation du travail	Rapport d'activité	MEPD, DRH	2023
5.3.2	Diffusion de la politique d'égalité auprès de la communauté universitaire	Plan de communication	MEPD, COM	2021-2022-2023

## Axe 6

### Les actions à destination des étudiantes et étudiants , et futur·es étudiantes et étudiants

#### Avant-propos

Depuis 2017, la politique égalité de l'établissement a élargi sa cible d'action et s'adresse aux et usagères et usagers en plus du personnel. De ce fait, les étudiantes et étudiants bénéficient d'actions en matière de prévention des inégalités et de lutte contre les discriminations afin de leur offrir un cadre d'études serein, et de préparer leur entrée dans le monde du travail en tant que citoyennes et citoyens sensibilisé·es à ces questions. Cet axe se destine également aux futur·es étudiant·es, le travail de certains éléments devant se faire en amont de l'entrée dans le monde universitaire et le travail de l'égalité devant se penser comme une continuité au long de la vie. Des actions sont développées à destination des élèves du secondaire et à leur corps enseignant.

Les mesures pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que pour la lutte contre les discriminations sont présentées dans l'axe 4.

Méthodologie : Nous avons réalisé une enquête interne afin de recenser les actions et projets en matière d'égalité. Nous avons travaillé avec le pôle DATA afin de faire une cartographie de la population étudiante. Ces actions nous ont permis d'identifier 4 objectifs majeurs à atteindre à travers la mise en place d'actions concrètes sur les trois années à venir :

4. Assurer la mixité dans les filières
5. Accompagner les étudiant·es dans l'accès à la santé menstruelle
6. Soutenir les étudiant·es parents
7. Former les étudiant·es à l'égalité entre les femmes et les hommes

#### Partie 1. Mixité des filières

##### État des lieux et analyse de l'existant

Le choix de l'orientation professionnelle est encore influencé par les stéréotypes de genre, véhiculés tout au long de la scolarité et se répercutant sur le choix de la filière d'études, puis des choix d'orientation professionnelle. A partir de la collecte des données sexuées, l'Unistra a réalisé une cartographie de la population de ses usagers et usagères afin de connaître et analyser la répartition des étudiantes et étudiants au sein des domaines et des niveaux d'études.

##### Description de la population

Les femmes sont majoritaires dans la population étudiante (59%), ce chiffre est en augmentation (+1,5 point sur les dix dernières années). Leur part diminue avec l'augmentation du niveau de formation. (50% pour le niveau bac+5)

*Annexe : Les femmes sont majoritaires dans la population étudiante (59%)*

La répartition par champs de formation est très inégale, les femmes et les hommes ne poursuivent pas leur cursus dans les mêmes disciplines : les femmes sont majoritaires dans tous les champs de formation, sauf dans le champ Sciences, Ingénierie et Technologie (37%). Le champ où elles sont le plus représentées est Art, lettres et langues (70%).

*Annexe : Les femmes sont majoritaires dans tous les champs de formation, excepté « sciences, ingénierie et technologie ».*

Les composantes les plus masculinisées au point d'être considérées comme non mixtes (ayant des effectifs à plus de 70% d'un même sexe) sont l'UFR de maths-info (22% de femmes) et la faculté de physique et ingénierie (23%). A l'inverse, les facultés de psychologie (21% d'hommes) et lettres (20% d'hommes) sont féminisées à plus de 70 %.

Il est important de noter que la différence d'effectifs entre les composantes met tout de même en évidence le fait qu'il y a beaucoup plus d'hommes étudiant dans des filières féminisées (4 392) que de femmes dans des filières masculinisées (949).

*Annexe : Les étudiants sont plus nombreux à étudier en situation de faible mixité que les étudiantes.*

Enfin, les femmes font preuve d'un meilleur taux de présence et de réussite.

*Annexe : Les femmes bénéficient d'un meilleur taux de présence et de réussite.*

## **Description de l'existant**

De nombreux projets et groupes de travail, tels que le projet des cordées de la réussite « les décodeuses de l'informatique » ou encore « femmes et informatiques » visant la promotion des études et carrières de l'informatique auprès des jeunes du secondaire de manière à renforcer la mixité dans la filière, ont été créés.

### **Les décodeuses de l'informatique**

*L'UFR de Mathématique et Informatique de l'Université de Strasbourg porte la cordée «décodeuses d'informatique» sur le thème « égalité des chances et égalité filles-garçons en informatique ». Elle a pour objectif d'améliorer la vision de ce qu'est l'informatique chez les élèves de collège et lycée, et d'encourager les vocations pour les études d'informatique, notamment en luttant contre les stéréotypes de genre. Il s'agit de favoriser un recrutement plus inclusif dans les filières informatiques, où l'orientation est très genrée, dès la spécialité NSI au lycée*

Des journées de sensibilisation, par exemple les Journées des jeunes mathématiciennes, visent à travailler sur cette question en lien direct avec les établissements du secondaire. Toujours dans cette optique, le recrutement et la formation d'étudiantes ambassadrices est fait pour les salons et visites dans les lycées. Espace Avenir, service en charge de l'information, l'orientation et l'insertion professionnelle, intervient dans les lycées pour présenter l'offre de formation de l'Unistra. Il porte le projet Noria.

### **Le projet Noria**

*Le projet NORIA Nouvelle approche pour l'ORIENTATION post-bac en Alsace) a pour objectifs de donner ou de soutenir l'ambition des publics éloignés des études, de faciliter l'orientation de tous, d'adapter les*

*dispositifs pour que chacun puisse trouver, au moment et à l'endroit qui lui conviennent, et sous la forme qui lui correspond, les informations et l'accompagnement qui répondront à ses attentes.*

*L'un des principaux objectifs consiste à viser la déconstruction des stéréotypes dans les ressources développées pour réduire les phénomènes d'autocensure et d'évitement.*

*Dans le cadre du PIA 3 le projet est porté par l'Unistra, pour le site Alsace, en partenariat avec l'UHA, l'académie de Strasbourg, l'AFEV et la HEAR.*

Le service de médiation culturelle Jardin des sciences organise, en partenariat avec l'association Femmes & Sciences, des événements de formation et sensibilisation au sujet des femmes dans les sciences à destination du professorat des écoles et des élèves des établissements du secondaire. Des événements sont mis en place à l'occasion de la journée des filles et des femmes en sciences, notamment à l'occasion du 11 février de chaque année. Ils ont ensemble été lauréats du prix régional 2020 pour l'égalité femmes-hommes et la mixité des métiers de la région Grand Est, sur la ligne « Égalité - Lutte contre les stéréotypes » pour l'initiative : « Élèves de collèges et lycées : s'ouvrir aux sciences et aux technologies ».

Des événements sont également organisés à l'échelle de l'établissement à destination des étudiantes et étudiants dans le but de donner de la visibilité à ces questions, et d'informer le public aux enjeux des questions d'égalité. Ces événements sont proposés par la MEPD dans le cadre de la semaine de l'égalité, organisée à l'occasion du 8 mars de chaque année, et des conférences, expositions et groupes d'échanges autour d'une thématique sont proposés plusieurs fois par an. Un soutien est apporté lorsque les étudiant-es proposent des projets axés autour de ces questions à la CAPE.

Le relai des événements organisés en dehors de l'université est également proposé sur le réseau des étudiant-es.

Afin de traiter a question de la réussite étudiante, l'accueil et l'accompagnement des étudiant-es en premier cycle, le projet INCLUDE a été élaboré.

### **Le projet INCLUDE**

*L'adaptation des formations, en particulier aux néo-bachelier.es est un enjeu actuel à l'Unistra. Après un constat alarmant concernant les taux d'échecs et de décrochage, il semblait urgent d'inverser la tendance en transformant en profondeur, de manière systémique, les formations de premier cycle. Forte d'une expertise reconnue en pédagogie universitaire, l'Université a monté le projet INCLUDE – INventer les Cours de Licence pour l'Université de DEmain, dans le but de favoriser la prise en charge de l'ensemble des étudiant.e.s, y compris celles et ceux qui doutent ou ne disposent pas du niveau minimal requis pour réussir. Cette transformation est menée autour de 5 axes : un nouvel accompagnement étudiant, l'orientation progressive, la personnalisation des cursus, l'internationalisation ainsi que la professionnalisation. Les étudiant.es peuvent ainsi construire leur projet d'études et d'insertion professionnelle de manière évolutive et réversible, en bénéficiant d'un accompagnement complet et structuré.*

### **Améliorations souhaitées**

Il convient à partir de cet état des lieux de déterminer les réflexions et actions à développer. Le travail autour de la mixité des filières nous permet d'identifier que la sensibilisation est faite uniquement à destination

des étudiantes, alors que les filières à prédominance féminine représente un fort pourcentage de la population étudiante. Les hommes sont également plus impactés par le taux d'échec des études que les femmes. Nous souhaiterions donc dans le cadre du projet INCLUDE, étudier les taux de réussite genrés.

L'analyse des effectifs permet de mettre en exergue un point crucial : la majeure partie des étudiantes et étudiants étudient dans un environnement non mixte. Nous souhaitons donc accroître la diffusion de cette information, en ciblant les composantes les plus impactées par ce phénomène. Une campagne choc pourrait éventuellement être envisagée, sans pour autant décourager les futur·es étudiant·es de s'inscrire dans les filières visées.

Le travail des représentations des métiers est également à envisager. Nous souhaiterions inciter les différentes composantes à travailler les visuels et images diffusés autour de l'orientation scolaire et professionnelle et à diversifier les représentations des aptitudes dans les différents champs disciplinaires, en mettant par exemple en avant la notion de « care » au sein des filières dites masculines, et des notions plus techniques au sein des filières dites féminines.

Nous souhaitons également sensibiliser les composantes et services lors d'événements tels que les journées portes ouvertes aux taux d'hommes et des femmes choisi·es pour représenter les filières.

L'Université de Strasbourg veille à ce que les filières à faible mixité engagent des politiques d'attractivité pour faire venir des bachelier·ères et étudiant·es du sexe le moins représenté au sein du cursus. Elle souhaite assurer un rôle d'accompagnement plus particulier auprès des 4 composantes ciblées : psychologie, informatique & mathématiques, lettres ainsi que physique & ingénierie.

Un travail est mené étroitement avec le pôle DATA afin de suivre l'historique des composantes : en regardant l'échelle -10 et -3, nous pouvons évaluer une projection sur l'effectif du +3. Il ne faut cependant pas oublier que le nouveau baccalauréat aura certainement une incidence sur les résultats.

## **Partie 2. La santé menstruelle**

### **État des lieux et analyse de l'existant**

Des actions ponctuelles de collectes de protections hygiéniques ont lieu plusieurs fois par an, organisées par les associations étudiantes ou par des composantes et services de l'établissement. Les produits sont ensuite proposés aux bénéficiaires de l'Agoraé. Afin de répondre à la demande actuelle du gouvernement en matière de prévention à la santé menstruelle, le CROUS de Strasbourg propose des distributions de protections hygiéniques durables et va installer des distributeurs de serviettes gratuites et respectueuses de l'environnement au sein de chaque résidence universitaire de Strasbourg, Illkirch et Mulhouse à partir d'avril 2021.

Le Service de Santé Universitaire propose des consultations de gynécologie ou avec une conseillère conjugale gratuites sur présentation de la carte étudiante. Les étudiant·es peuvent bénéficier de la prescription de contraception ordinaire et d'urgence, d'une première consultation IVG, de sexologie, de réaliser un test de grossesse gratuitement et sans rendez-vous, du dépistage des Infections sexuellement transmissibles (IST), des informations sur la vaccination contre l'hépatite B, l'hépatite A et le Papillomavirus (HPV), et la possibilité de se faire vacciner.

L'équipe soignante est composée d'infirmières, de médecins généralistes, de médecins généralistes formés en gynécologie, d'une gynécologue et d'une conseillère conjugale.

Le site prévoit de la prévention en matière de vaccination, de contraception et d'accès à l'IVG.

### Partie 3. Les étudiant·es parents

#### État des lieux et analyse de l'existant

Un réel besoin a été identifié à propos de la prise en considération des étudiant·es parents. En effet, des aménagements de parcours existent pour des étudiant·es aux parcours multiples, c'est le cas par exemple des étudiant·es-artistes, ou des sportives et sportifs de haut niveau qui peuvent bénéficier d'un aménagement de parcours.

Au sein de la réflexion à propos de la qualité des conditions d'études proposées sereines et de l'adaptation aux besoins de chacun·e, notamment dans le but de permettre la réussite de tous et toutes, il convient de s'intéresser au public spécifique des étudiant·es parents ou sur le point de le devenir : Comment l'identifier ? Quelle réalité recouvre-t-il ? De quels besoins spécifiques fait-il preuve ? Comment les mettre en place ?

### Partie 4. Formation des étudiant·es à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux discriminations

#### État des lieux et analyse de l'existant

Des enseignements, obligatoires ou non, sont développés dans différentes composantes dans lesquelles le genre et les questions d'égalité ne sont pas les matières principales.

On recense à l'heure actuelle :

- Un enseignement d'ouverture pour non-spécialistes optionnel "*Discriminations : identification, compréhension et moyens d'action*", porté par la mission égalité-parité et la faculté de physique. Les 36h HeTD (1 semestre par an), permettent de remporter 3 ECTS.
- La faculté d'histoire propose également pour les étudiant·s de licence non spécialistes, 24h optionnels dédiées à l'« *Histoire des femmes et du genre* ».
- L'école de chimie et polymères propose plusieurs enseignements :
  - ⟩ "*Égalité femmes hommes stéréotypes*" de 1ère année - 5H25 HeTD en 2019-20.  
Le cours est obligatoire pour toute la promotion, et existe depuis 2014. Il a été lauréat du prix Ingénieuses 2015.
  - ⟩ "*Éthique en entreprise*" de 1ère année - 3h30 HeTD en 2019-20. Cours obligatoire pour toute la promotion. Existe depuis 2014
- Le département de chimie de l'IUT Robert Schuman a mis en place un module sur l'égalité femmes-hommes et les discriminations dans le monde du travail.
- L'IUT Louis Pasteur a mis en place un TD de 2h obligatoire sur la sensibilisation aux stéréotypes pour les 2<sup>ème</sup> années de ses DUT « Génie biologique », « mesures physiques » et « génie industriel et maintenance »
- Afin de répondre à la circulaire ministérielle obligeant les INSPE à former le futur professorat des écoles aux questions d'égalité, la maquette de l'INSPE de Strasbourg comprend dans son tronc commun un enseignement obligatoire de 12h consacré à l'égalité filles-garçons, les stéréotypes

et les discriminations. Un module optionnel de 20h supplémentaires est également au programme.

D'autres formations sont actuellement en cours d'élaboration pour être proposées à la prochaine rentrée, notamment à l'UFR de maths-info.

Le but est de pouvoir pérenniser ces formations, les rendre obligatoires, et diffuser leur existence au plus grand nombre, notamment en ce qui concerne les enseignements pour non-spécialistes.

### **5.Sentiment de sécurité sur les campus**

Afin d'identifier les zones où les étudiantes et étudiants ne se sentent pas en sécurité, d'évaluer de façon globale le sentiment d'insécurité et de pouvoir accroître le sentiment de sécurité sur les campus, des parcours commentés vont être mis en place. Ce projet s'inscrit dans le SDVE-A, qui finance le stage d'une étudiante qui réalise actuellement le guide d'entretien et permettra de rémunérer les étudiant·es qui réaliseront les entretiens. Le projet est soutenu par la MEPD et la faculté de géographie.

## Axe 6 : Actions à destination des étudiantes et étudiants

N° de l'action	Intitulé de l'action	Indicateurs de suivi	Pilotage	Calendrier
<b>Objectif 1 : Assurer la mixité dans les filières</b>				
6.1.1	Mettre en place un suivi des données sexuées relatives aux parcours des étudiant·es : vœux, inscriptions, réorientations et taux de réussite dans les filières...	4 composantes ciblées : math-info, physique, lettres et psychologie.	DES, DATA et MEPD	à partir de mai 2021
6.1.2	Diffuser annuellement les données sexuées auprès des composantes et des services centraux de l'Unistra (service COM, Espace Avenir, DES ...) afin de sensibiliser à la disparité des effectifs des filières.	Données disponibles sur le site amiral de l'Université et sur le site des composantes	DES et MEPD	à partir de l'été 2021
6.1.3	Développer la stratégie de communication des filières cibles : lancer une campagne de visibilisation des métiers en trompant les stéréotypes de genre et sensibiliser les composantes au choix des intervenant·es pour les Journées Portes Ouvertes de l'établissement et pour les Journées Universitaires.	Incidence observée dès les prochaines JPO et JU (préciser dates).	DES et MEPD, en lien avec le projet NORIA	Prochaine campagne pour 2021-2022
6.1.4	Identifier et analyser les facteurs menant à une réussite différenciée selon le sexe et concevoir des actions d'amélioration en partenariat avec les composantes ou les responsables de formation.	Publication issue de la recherche	DES, DATA, MEPD, IdIp, facultés psycho. et sociologie	A partir de septembre 2022
6.1.5	Sensibiliser les conseiller·es d'orientation	Formation de chaque conseiller et conseillère intervenant au sein d'EAV d'ici la rentrée 2022-2023	EAV	2022
<b>Objectif 2 : Accompagner les étudiant·es dans leur accès à la santé menstruelle</b>				
6.2.1	Mettre à disposition de chacun·e au sein des différents bâtiments de l'Université, des protections périodiques gratuites.	1/3 des étudiant·es identifié·es dans le besoin	CROUS	A partir de septembre 2021.
6.2.2	Sensibiliser les étudiant·es à la thématique de santé menstruelle à travers des ateliers et des supports de sensibilisation (vidéos sur le site du SSU)	Publication sur le site	SSU, MEPD	28 mai 2022 (journée mondiale à ce sujet)

6.2.3	Diffuser l'existence du suivi gynécologique aux étudiant-es	Relais par les associations étudiantes. Indicateur : augmentation de la sollicitation du suivi	SSU, COM	A partir de septembre 2022
<b>Objectif 3 : Soutenir les étudiant-es parents</b>				
6.3.1	Effectuer une veille à l'échelle nationale et européenne des meilleures pratiques	obtenir plusieurs exemples pour chaque échelle	DES, CROUS, SVU ...	septembre 2021
6.3.2	Répertorier les actions et pratiques dans les composantes et les services pour accompagner ce public : existe-t-il un parcours spécifique effectivement mis en place pour elles et eux ?	Recensement exhaustif des actions et pratiques au sein de l'Unistra	DES, composantes, CROUS, SSU, SVE, -MEPD	A partir de septembre 2021
6.3.3	Trouver la meilleure méthode pour identifier les étudiant-es parents	Arrêter une méthode d'identification	DES - CROUS - SVE - ...	À partir de septembre 2021
6.3.4	Identifier les besoins des étudiant-es parents afin de mettre à leur disposition les ressources nécessaires à leur épanouissement universitaire	Recenser les besoins de manière exhaustive	DES - CROUS - SVE...	Année universitaire 2021-2022
6.3.5	Proposer une charte dans le cadre du SDVE-A afin de permettre une continuité pédagogique et une poursuite d'études dans un cadre adapté (type aménagement de parcours)	Rédaction et publication de la charte pour diffusion	SDVE-A, en lien avec MEPD - DES - CROUS - SVE...	rentrée 2022-2023
<b>Objectif 4 : Former les étudiant-es à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux discriminations</b>				
6.4.1	Répertorier de façon exhaustive les formations et sensibilisation dans les composantes	Recensement exhaustif des formations pour publication	MEPD, DES	2021-2022-2023
6.4.2	Pérenniser les formations déjà en place	Formations recensées à l'heure actuelle	DES	2021-2022-2023
6.4.3	Soutenir la mise en place de nouvelles formations en mettant à disposition des ressources et des compétences, en proposant des échanges de bonnes pratiques et des ateliers	Faculté de droit, faculté de médecine et maïeutique	MEPD, DES	A partir de septembre 2022

Objectif 5 : Accroître le sentiment de sécurité sur les campus				
6.5.1	Instauration de parcours sécurisés	Recueillir 20 témoignages d'étudiantes et étudiants qui conduiront à l'identification de zones sensibles.	SDVE-A, MEPD, faculté de géograp.	automne-hiver 2021-2022

---

## Remerciements

---

### **Ont contribué à l'élaboration de ce travail**

#### **Pour les axes 1, 2 et 3 :**

Au titre de la DRH : Aline ANCEL, Alexandra BECKER, Corinne BORNERT et Céline GENET

Au titre de la MEPD : Eve BALLORAIN

Au titre du dialogue social avec les partenaires sociaux : Sandrine ALBERELLI, Pierre-Benoît ANDREOLETTI, Laurent BONNORD, Jean-Olivier DALBAVIE, Nathalie FRAYON, Laure LANDSPURG, Florence LECOMTE, Pascal MAILLARD, Laurence MOINDROT, Denis MOISSIN, Renaud SCHMITT et Dominique SCHLAEFLI

Au titre de la gouvernance : Elisabeth DEMONT, vice-présidente Ressources Humaines et Dialogue Social, et Isabelle KRAUS, Vice-présidente Egalité, Parité, Diversité

#### **Pour l'axe 4 :**

Au titre de la Commission VSSH : Sandrine ALBERELLI, Pascale BERGMANN, Corinne BORNERT, Florence CHENEVAT-FROMONT, Véronique HENRIOT, Joëlle HUBE, Stéphanie MEYER-THOMAS, Charlotte PETIT, Aude ROCHOUX, Renaud SCHMITT, Dominique SCHLAEFLI, Léa SANTERRE, Armelle TANVEZ, Diane DUPRONT, Severina KIDIKOVA, Laure RAZON, Sophie YAHI

Au titre de la MEPD : Eve BALLORAIN

Au titre de la gouvernance : Isabelle KRAUS

#### **Pour l'axe 6 :**

Au titre de l'établissement : Pascale BERGMANN, Bernard LICKEL

Au titre de l'AFGES : Severina KIDIKOVA, Léa SANTERRE, Gauthier THEVENOT

Au titre de la MEPD : Eve BALLORAIN

Au titre de la gouvernance : Isabelle KRAUS

Que toutes et tous se voient ici chaleureusement remercié-es de leur contribution à ce travail constructif.

# ANNEXES

---

## Annexes Axe 3

---

### Annexe 3-1 : charte du télétravail

Téléchargeable sur Ernest :

[https://ernest.unistra.fr/jcms/807435434\\_DBFileDocument/fr/01-charte-mise-en-oeuvre-du-teletravail-2020](https://ernest.unistra.fr/jcms/807435434_DBFileDocument/fr/01-charte-mise-en-oeuvre-du-teletravail-2020)

## CHARTRE RELATIVE À LA QUALITÉ DE VIE NUMÉRIQUE ET AU DROIT À LA DÉCONNEXION

Le développement permanent des technologies du numérique et l'impact de celles-ci sur les contextes professionnel et personnel rendent nécessaire la régulation de l'utilisation de ces technologies.

Devant ce constat et dans un souci constant de promouvoir la Qualité de Vie au Travail, l'Université de Strasbourg a souhaité fixer un cadre déontologique pour sensibiliser, sécuriser et responsabiliser chaque utilisateur des outils numériques et garantir notamment le respect du droit à la déconnexion.

La Qualité de Vie au Travail étant l'affaire de tous, le droit à la déconnexion relève d'une co-responsabilité entre personnels et employeur, et engage chacun dans son respect.

L'objectif de cette charte est de garantir une « qualité de vie numérique », c'est-à-dire d'assurer une conciliation saine et équilibrée des temps de vies professionnel et personnel, par un usage raisonné des technologies du numérique.

Cette charte s'applique aux personnels autorisés à accéder au système d'information de l'établissement, titulaires d'un « compte Unistra », exerçant leurs missions sur site, en déplacement professionnel et/ou en formation, ou en situation de télétravail.

### **Article 1 – LES RÉFÉRENCES**

#### **Article 1.1 – LES SOURCES RÉGLEMENTAIRES**

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : la mesure 13 évoque la mise en place de « chartes du temps » au sein des administrations visant à améliorer l'articulation vie privée-vie professionnelle.

La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole précédent : l'article 3.2 mentionne les chartes du temps en tant que dispositifs d'organisation du temps de travail.

Le plan santé au travail 2016-2020 (PST3) : l'action 2.3 préconise une « évolution du cadre normatif du droit à la déconnexion ».

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique : l'article 2.2 insiste sur l'importance des chartes du temps en tant que moyen de prise en compte des impacts des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle.

### Article 1.2 - QUELQUES DÉFINITIONS

**Droit à la déconnexion** : droit pour les personnels de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail ; le temps de repos doit être respecté afin de préserver la santé de chacun ainsi que les frontières entre les différentes sphères de vie.

**Outils numériques** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, téléphones, etc.) et dématérialisés (applications et logiciels, connexions à distance sécurisées, messagerie électronique, environnement numérique de travail, etc.) permettant d'être joignable à distance ; leurs conditions d'utilisation sont encadrées par la *charte de bon usage des moyens numériques de l'université*.

## **Article 2 – QUALITÉ DE VIE NUMÉRIQUE : ACTIONS ET RECOMMANDATIONS**

La qualité de vie numérique doit permettre de garantir le bien-être au travail de chaque personnel tout en préservant la continuité du service public.

Dans cette optique, au travers de cette charte, l'Université de Strasbourg entend promouvoir des actions et des recommandations permettant de préserver la qualité de vie au travail tout en améliorant l'efficacité des communications, quelles qu'en soient les techniques et les formes.

### Article 2.1 – DROIT À LA DÉCONNEXION ET TEMPS DE TRAVAIL

Le droit à la déconnexion peut s'envisager comme un ensemble de bonnes pratiques valables dans mais également hors du contexte de travail.

Cela signifie que :

- les personnels ne sont pas tenus d'utiliser les outils numériques à leur disposition en dehors du temps de travail applicable au sein de l'université, sauf sujétions particulières (*astreintes*) et spécificités liées à l'organisation de l'activité des enseignants et enseignants-chercheurs,
- les périodes de repos quotidien, hebdomadaire et annuel doivent jouer pleinement leur rôle et sécuriser la qualité de vie au travail.

La présente charte s'applique également aux situations de télétravail, y compris celles prévues pour raison de santé.

### Article 2.2 – FORMATION ET SENSIBILISATION

En lien étroit avec la Direction des ressources humaines, la Direction du numérique, le Pôle stratégie et transformation numériques de l'université et le Service communication, des actions de communication, de sensibilisation et éventuellement de formation pourront être mises en œuvre au sein de l'établissement en fonction de l'évolution des technologies et de leurs usages.

Ces démarches doivent contribuer à :

- actualiser le niveau d'information individuel et collectif sur cette thématique, notamment sur les risques et les enjeux,
- permettre aux personnels d'identifier l'outil adapté et nécessaire à chaque besoin de communication,
- renforcer l'exemplarité de chacun dans l'utilisation de ces outils,
- suivre les évolutions numériques ainsi que leurs impacts sur les activités et accompagner les personnels si besoin,
- programmer des actions de formation dans le cadre de la préparation de l'offre collective annuelle.

#### Article 2.3 – DU BON USAGE DE LA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE

L'augmentation exponentielle des flux de courriels (flexibles et simples d'utilisation) pose la question des pratiques permettant de les traiter tous et de façon efficace, sans impacter les temps personnels.

Pour rappel, le traitement des courriels reçus à l'adresse électronique professionnelle fait partie des tâches professionnelles. À ce titre, il doit donc se dérouler durant les heures de travail (sur site ou en télétravail) afin d'éviter les intrusions numériques récurrentes dans la sphère privée.

La mise en place d'autres outils et technologies (tels qu'ERNEST qui peut être une alternative à la messagerie) doit par ailleurs être encouragée au sein de l'université, en créant notamment des « espaces collaboratifs de travail » permettant d'échanger efficacement des informations, tout en canalisant, régulant, et si possible diminuant, le nombre de courriels transmis.

En complément de cette charte, il est également recommandé de se référer à la *charte de bon usage des moyens numériques de l'université et au guide de l'utilisateur*.

#### Article 2.3.1 – Recommandation n° 1 : vigilance

Chaque utilisateur doit adopter un comportement responsable et être vigilant à séparer ses communications professionnelles et personnelles, au risque de voir diffuser des informations privées vers des interlocuteurs professionnels.

Il est recommandé de se référer à la *charte de bon usage des moyens numériques de l'université* pour l'ensemble des points abordés dans cet article (article IV – Communications électroniques).

*Quelques exemples de bonnes pratiques :*

- répondre aux sollicitations numériques pendant les heures de travail,
- ne pas configurer la messagerie professionnelle sur le téléphone personnel,
- archiver les courriels personnels échangés via la messagerie professionnelle dans un répertoire identifié par le terme "PRIVÉ". Pour rappel, l'usage de la messagerie professionnelle à des fins personnelles est toléré mais cette pratique doit rester exceptionnelle.

### **Article 2.3.2 – Recommandation n° 2 : soigner la forme et le contenu**

La rédaction d'un courriel doit répondre à différentes règles fondées sur le bon sens, qui en garantissent la bonne compréhension. Respecter ces règles, c'est respecter son ou ses destinataires :

#### **Sur le fond :**

- utiliser le courriel à bon escient, c'est-à-dire dans le but de diffuser des informations factuelles, dans le respect des règles de droit et des normes internes de l'université ; un courriel n'est pas une réponse à des situations polémiques ou conflictuelles, qui nécessitent par nature d'autres voies de communication (*présentiel, par exemple*),
- être vigilant quant à la transmission de données à caractère confidentiel,
- employer des formules de politesse adaptées à l'interlocuteur, respecter les règles de courtoisie (« Bonjour », « Cordialement », etc.),
- donner un titre ou « sujet » de message clair et précis, traiter dans le message d'un objet unique, privilégier un contenu court et, si cela s'avère impossible, se tourner vers un autre mode de communication (courrier, note, etc.).

#### **Sur la forme :**

- ne pas rédiger en capitales, ne pas écrire en rouge, limiter l'utilisation des caractères gras/agrandis et des points d'exclamation/interrogation multiples : ces éléments peuvent être mal perçus par le lecteur,
- restreindre le nombre de destinataires afin, notamment, de ne pas encombrer les messageries d'informations mal dirigées, volumineuses ou inutiles ; utiliser de façon réfléchie les fonctions « CC » et « Cci »,
- éviter les abréviations ou raccourcis de type « SMS » et bien vérifier l'orthographe (procéder à une relecture du message avant envoi),
- être vigilant à la pertinence des pièces jointes (contenu, volume, format) : pour les documents à contenu lourd, avoir recours à d'autres vecteurs de communication (cf. *charte de bon usage des moyens numériques de l'université – Guide de l'utilisateur*),
- éviter de répondre à tous simplement pour accuser réception,
- faire figurer une signature comportant identité, fonction et coordonnées.

### **Article 2.3.3 – Recommandation n°3 : privilégier un usage raisonné des outils numériques**

Il est demandé aux personnels de :

- choisir le mode de communication le plus adapté en fonction de l'information à diffuser : messagerie électronique, messagerie instantanée, ERNEST, téléphone, etc.), favoriser les échanges directs afin de maintenir le lien social,

- tenir compte de l'impact environnemental lié aux communications (notamment par courriel) et aux stockages des données : cf. la *charte de bon usage des moyens numériques de l'université*,
- envoyer les messages (numériques, téléphoniques) pendant les heures de travail, quel que soit le support / vecteur utilisé,
- paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'un collègue à joindre en cas de besoin,
- consulter la messagerie à bon escient dans la journée, pendant les heures de travail, sans excès,
- organiser la boîte de réception (archivage, stockage, etc.),
- gérer les priorités en s'accordant la possibilité de ne pas répondre immédiatement aux courriels reçus et en laissant cette même possibilité aux destinataires des courriels,
- actualiser régulièrement les listes de diffusion.

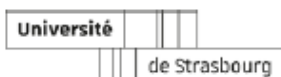
### **Article 3 – LA DIFFUSION ET LE SUIVI DE LA CHARTE**

La présente charte entrera en vigueur à compter du 01.01.2020 et la Direction des ressources humaines, en lien avec le Service communication, en assurera la diffusion, notamment par sa publication sur l'environnement numérique et social de travail de l'université ERNEST.

Chaque responsable de structure veillera à la remise de cette charte :

- à tout nouvel arrivant au sein de l'Université de Strasbourg,
- à tout personnel amené à télétravailler.

*(Validation par signature électronique)*



### Etapes suivies lors de la révélation d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes

#### Préambule :

Les schémas ci-après tentent de décrire les étapes enclenchées par l'Unistra lors d'une alerte (propos oraux ou note sur les réseaux sociaux) ou lors d'une déclaration de faits (propos écrits datés, circonstanciés, signés) déposée auprès de l'établissement.

Ces schémas ne constituent toutefois pas une procédure figée car la particularité de chacune des situations rencontrées nécessite des adaptations spécifiques.

Ces étapes sont à distinguer de celles enclenchées par la cellule VSSH quand une victime s'adresse à elle en demandant la confidentialité.

L'existence d'une situation problématique s'apprend le plus souvent par une alerte (propos oraux ou note sur les réseaux sociaux). Les destinataires peuvent être :

- la cellule VSSH
- la direction d'une composante (ou service, ou labo)
- un personnel de l'Unistra
- une association ou un collectif.

L'objectif de l'établissement est alors de s'assurer que la victime soit prise en charge et d'obtenir une déclaration des faits (propos écrits) afin de pouvoir instruire le dossier.

Isabelle Kraus  
Vice-présidente Egalité, Parité, Diversité  
le 13 avril 2021

Légende :

1.

Action

personne qui  
la déclenche

#### Liste des acronymes utilisés :

- Cellule VSSH : Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de Violences Sexistes, Sexuelles ou Homophobes
- Composante : composante d'enseignement (Ecoles, Facultés, Instituts, UFR)
- DGS : Direction Générale des Services
- DRH : Direction des Ressources Humaines
- SAJI : Service des Affaires Juridiques et Institutionnelles
- SOS : association SOS aide aux habitants – France Victimes 67, agréée par le Ministère de la Justice, conventionnée avec l'Unistra
- VP-EPD : Vice-Président-e Egalité Parité Diversité
- VP-RHDS : Vice-Président-e Ressources Humaines et Dialogue Social

## Alerte (propos oraux ou note sur les réseaux sociaux)

### 1. Orientation de la victime vers la cellule VSSH ou vers SOS personne alertée

Se fait :

- par annonce si alerte apparue sur les réseaux sociaux
- oralement si alerte faite auprès de la direction d'une composante (ou service, ou labo) ou d'un personnel de l'établissement (fiche « Je suis alerté-e, que faire ? »)

La cellule VSSH (ou SOS) apporte : Accompagnement psychologique et aide pour constituer une déclaration écrite qui sera à remettre par la victime à l'établissement

Suivant la situation :

(Exemple : alerte par lettre anonyme, connaissance de victimes potentielles non-identifiées)

### 2. Déploiement d'une campagne d'information VP-EDP

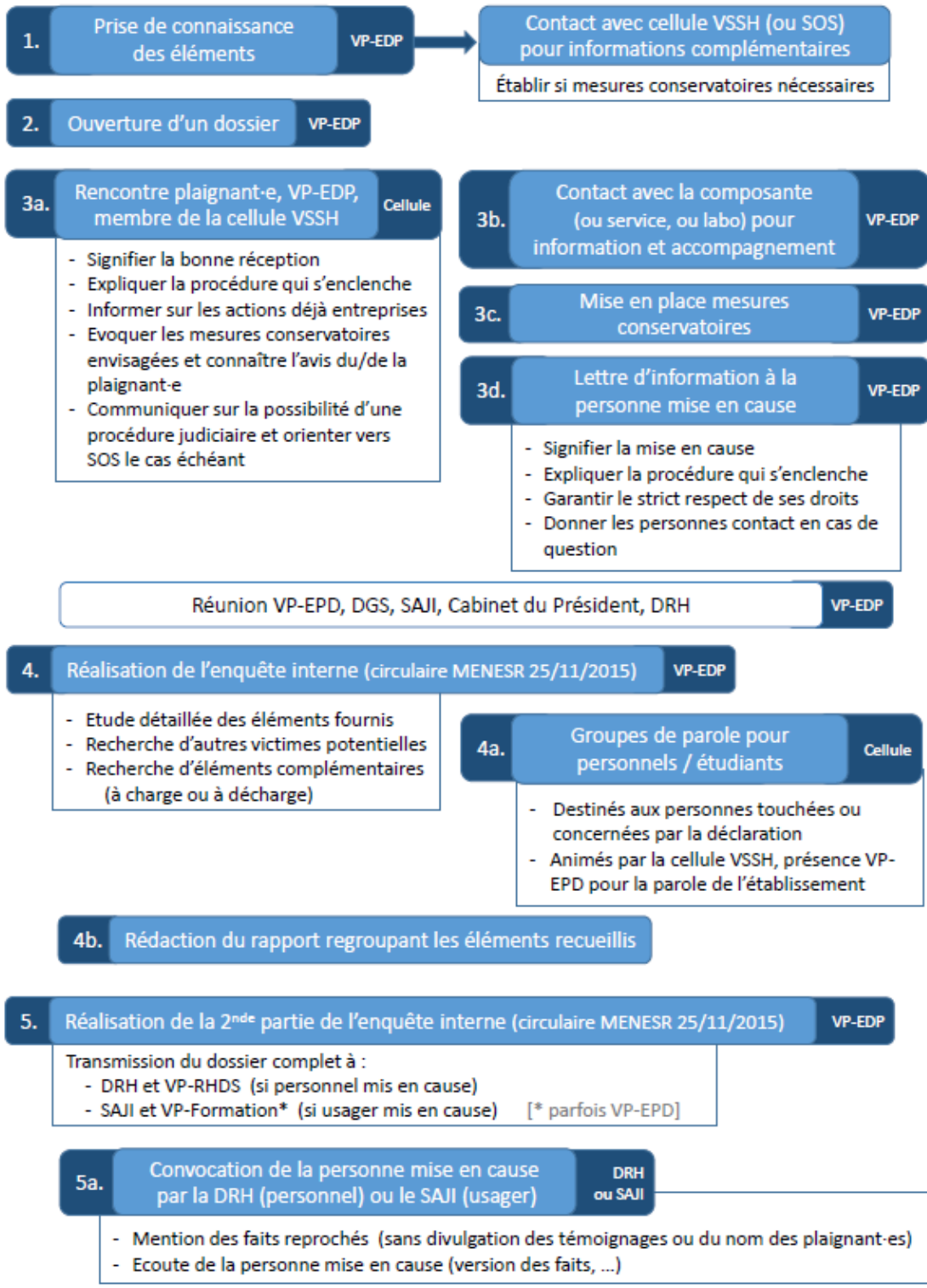
- sur le site Internet de l'université : bandeau « Sortez du silence » avec adresse cellule VSSH
- dans la composante (ou service, ou labo) : exposition « Les crocodiles » et affichage du dépliant « liste des contacts »

### 2 bis. Possibilité d'une permanence psychologique mobile sur site VP-EDP

Tenue par l'association conventionnée, SOS

### 3. VP-EDP et DGS restent à la disposition de la direction de la composante (ou service, ou labo)

## Déclaration des faits à l'établissement



Déclaration des faits à l'établissement ... (suite)

6. Réunion VP-EDP, DGS, SAJI (et selon la situation : VP-RHDS, DRH) DRH  
ou VP-EPD

- Echange d'avis sur le dossier
- Proposition de décision qui sera soumise au Président

Décision du Président de l'Université

6a. Rencontre plaignant-e, VP EPD, membre cellule VSSH pour annonce de la décision prise Cellule

Si section disciplinaire, explication des étapes qui suivront

6b. Lettre de notification à la personne mise en cause DRH  
ou SAJI

puis, selon ...

Mesures de gouvernance

Exemples :

- Inscription des éléments anonymisés dans le dossier administratif de l'agent mis en cause
- Restriction temporaire des déplacements pour limiter les rencontres des personnes plaignant-e/mise en cause
- Interdiction accès aux locaux (30 jours)

Procédure disciplinaire

*Suite de la procédure prise en charge par le SAJI et la section disciplinaire concernée*

- Transmission du dossier de l'enquête interne
- Propre investigation de la section
- Jugement (personnel) ou décision (usager)
- Sanction disciplinaire (ou non lieu)

6c. Lettre de notification à la composante (ou service ou labo) DRH  
ou SAJI

7a. Transmission de la décision à la cellule VSSH SAJI

*Proposition : transmission à la cellule VSSH avant la composante (ou service, ou labo) afin que le-la plaignant-e soit informé-e en premier*

6d. Rencontre ou lettre de notification aux personnels/étudiants touchés VP-EDP

S'il y a eu des groupes de paroles (4a)

7b. Rencontre plaignant-e, membre cellule VSSH pour annonce du jugement rendu Cellule

7c. Lettre de notification à la personne mise en cause SAJI

7d. Affichage de la décision SAJI

*Proposition : affichage également dans la composante (ou service, ou labo) concernée*

## Annexe 4-2 : fiche « je suis alerté-e, que faire ? » (recto/verso)



### Fiche « Je suis alerté-e, que faire ? »

Fiche conseil à destination de la personne alertée d'une situation de harcèlement sexuel  
Commission HS de l'Unistra – 15 novembre 2018

#### 1. Ecoutez la victime

- Si une personne victime de harcèlement sexuel vient vous parler de sa situation, c'est qu'elle vous fait confiance. Respectez cette confiance.
- Adoptez une posture bienveillante, sans jugement, ni interprétation.
- Restez centré-e sur la victime, et non sur la personne incriminée.
- Contenez vos émotions à l'écoute du récit de la victime. Concentrez-vous sur ses besoins.
- Ne cherchez pas à enquêter, à savoir si ce que la victime dit est vrai ou faux.
- Acceptez de ne pas avoir de solution immédiate pour la victime.
- Ne vous placez pas dans un rôle de sauveur.

#### 2. Orientez la victime

- Expliquez à la victime qu'il existe à l'université une cellule spécifique pour ce type de situation.
- Rassurez-la en précisant que la cellule n'impose aucune démarche sans l'accord de la victime, et peut recevoir la personne uniquement pour de l'écoute.
- Orientez la victime vers l'adresse générique de la cellule : [violences-sexistes@unistra.fr](mailto:violences-sexistes@unistra.fr)
- Ou proposez-lui de contacter directement l'un des interlocuteurs de la cellule dont vous trouverez les coordonnées sur le site : <http://violences-sexistes.unistra.fr>
  - Association Sos aux habitants
  - Médecins du Service de santé universitaire
  - Psychologue du travail
  - Assistante sociale
- Indiquez ou montrez à la victime la page Internet ressource de l'Unistra : <http://violences-sexistes.unistra.fr>
- Revenez-vers la victime quelques temps plus tard en vous souciant de savoir si elle a suivi vos recommandations. Si elle ne les a pas suivies, demandez-lui si elle souhaite que vous fassiez une démarche avec elle.

#### 3. Contenez l'information

- N'alertez PAS votre unité de travail ou celle de la victime.
- La victime a peut-être seulement besoin d'être écoutée et ne sait pas encore si elle souhaite informer l'établissement de sa situation. La cellule l'accompagnera dans ce cheminement.

1



## Fiche « Je suis alerté-e, que faire ? »

Fiche conseil à destination de la personne alertée d'une situation de harcèlement sexuel

Commission HS de l'Unistra – 15 novembre 2018

- Il est important de garder l'information que vous a confiée la victime pour éviter tout risque d'ébrulement. En effet, toute personne, y compris celle en qui vous avez confiance, éprouvera peut-être le besoin de partager l'information à son tour, et ainsi de suite... La sensibilité à ces situations fait que ces dernières s'ébruient très rapidement, chacun et chacune ayant besoin « d'évacuer » la charge émotionnelle qui s'y associe.
- Les risques de fuite de l'information peuvent avoir des conséquences graves et dévastatrices sur les individus et sur le collectif :
  - Rumeurs
  - Diffamation
  - Mise en danger de la victime et de la personne incriminée
  - Mise en difficulté pour vous-même
- Questionnez la victime pour savoir si elle a parlé de sa situation à d'autres personnes que vous. Si c'est le cas, proposez-lui d'informer ces personnes de sa prise en charge par une cellule adaptée, et de s'assurer de leur discrétion.

**Attention :** Ces recommandations ne doivent pas être prises en compte s'il s'agit d'un crime. Un viol est un crime. Il convient alors de communiquer l'information au procureur de la République en tout premier lieu.

### 4. Faites-vous aider

- La cellule vers laquelle il convient d'orienter la victime peut également vous recevoir pour vous écouter ou vous donner des conseils si vous vous sentez démuni-e ou heurté-e par le témoignage de la victime.

2

## Annexe 4-3 : Obligations légales de l'administration

---

La loi du 6 août 2012 intègre la prise en compte des risques spécifiques liés au harcèlement sexuel et moral au 7° de l'article L.4121-2 du code du travail, qui impose à l'employeur, dans le cadre des principes généraux de prévention, de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 ». Ceci implique :

- La sensibilisation des agents aux questions de violence psychologique
- La communication sur l'attitude à tenir en cas de situation de violence psychologique, de harcèlement moral ou sexuel
- La sensibilisation à la détection de situations de violence psychologique qui pourraient avoir lieu en dehors de la sphère professionnelle

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, toute administration doit avoir mis en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Ce dispositif doit indiquer les procédures appropriées pour recueillir des signalements et orienter l'agent qui se déclare victime ou témoin ; Les agents doivent être informés de l'existence du dispositif, de son mode d'utilisation et des procédures que le dispositif prévoit.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, l'administration a le devoir de tenir la victime informée :

- Des suites données à son signalement
- Des dispositions disciplinaires et pénales qui ont pu être prises à l'encontre de l'auteur des faits présumés
- Du droit de l'agent à disposer d'une protection de la part de l'administration

Une fois un événement signalé, l'administration doit :

- S'informer de la situation dont a été l'objet la victime
- Initier ou poursuivre le dialogue engagé avec elle
- Recueillir les premiers éléments qui caractérisent l'événement et en conserver une trace écrite (Cette trace écrite ne doit pas figurer dans le dossier administratif de l'agent mais être conservée en lieu sûr)
- Dans un second temps mener une audition dans le cadre de la procédure disciplinaire pour qualifier les faits de façon précise afin de rendre compte au mieux possible de la situation.

Le supérieur hiérarchique (direct ou non selon la situation) doit ensuite s'assurer que des actions sont engagées sur le plan médical, psychologique et éventuellement juridique qui peut aller jusqu'à donner avis au procureur de la République d'un crime ou délit dont il a eu connaissance.

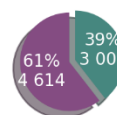
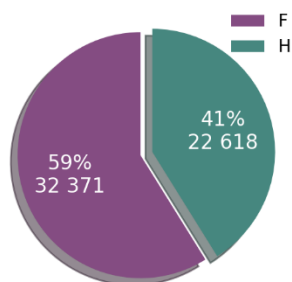
L'administration doit mettre en place une protection fonctionnelle pour la victime et s'assurer que celle-ci est à l'abri de toute volonté ou forme de représailles.

## Annexes Axe 6

### Annexe 6-1 : La population étudiante

2019/2020 : 54 989 étudiant.es

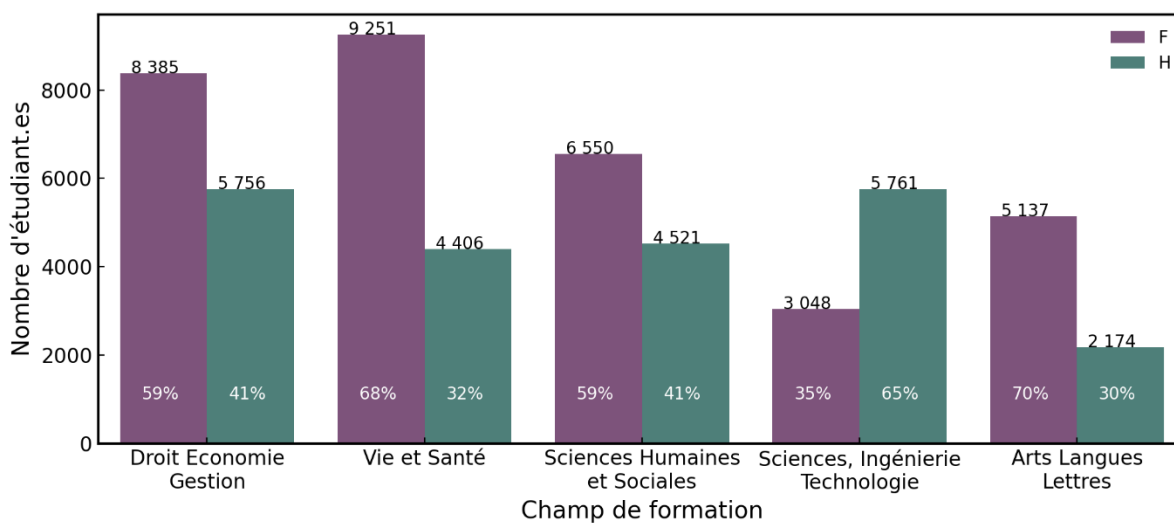
dont 7 624 néo-bacheliers



Inscriptions premières, source : Apogée, date d'observation : 25/01/2021

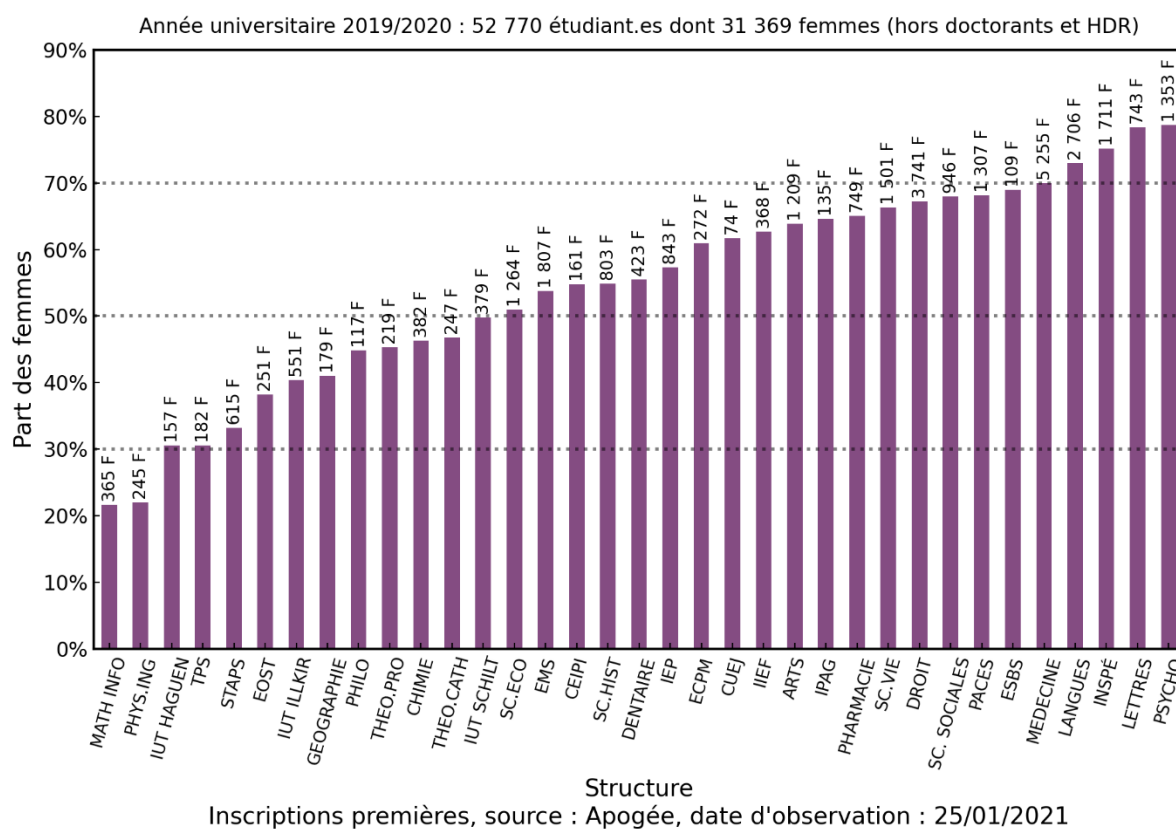
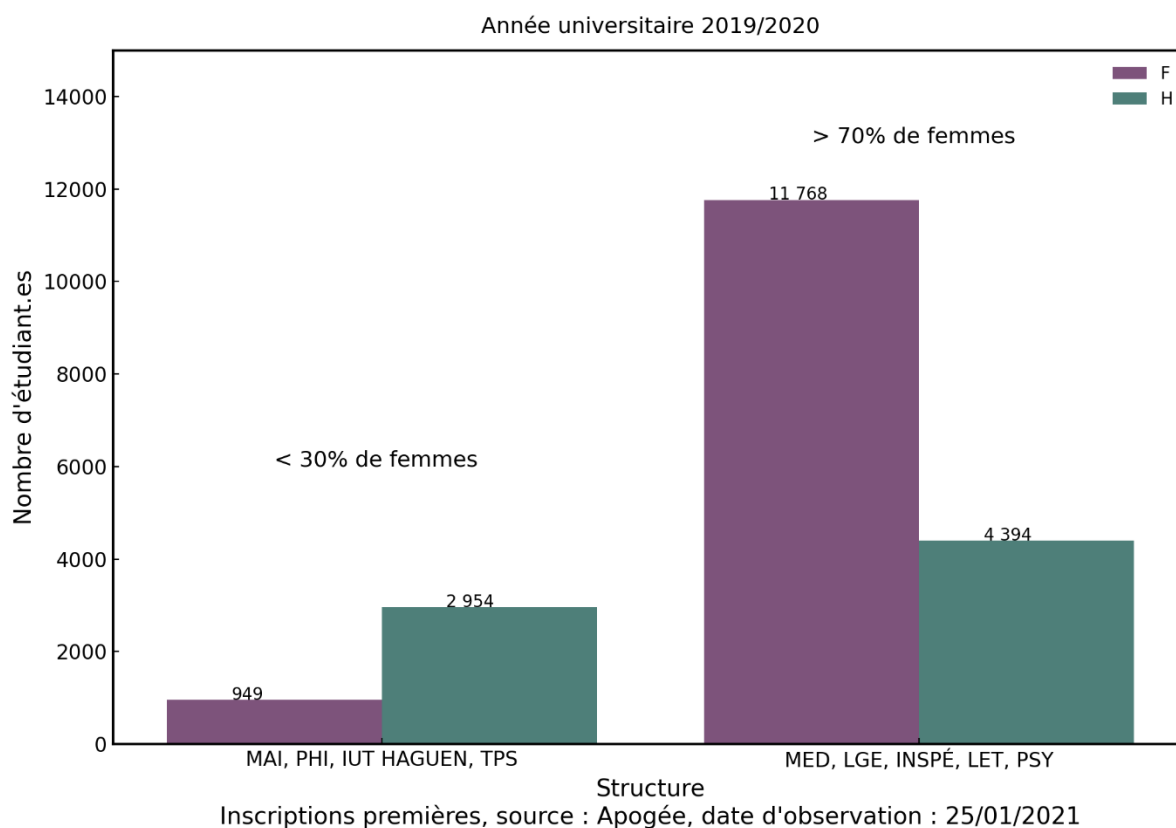
### Annexe 6-2 : Les champs de formation

Année 2019/2020 : nombre total d'étudiants 54 989



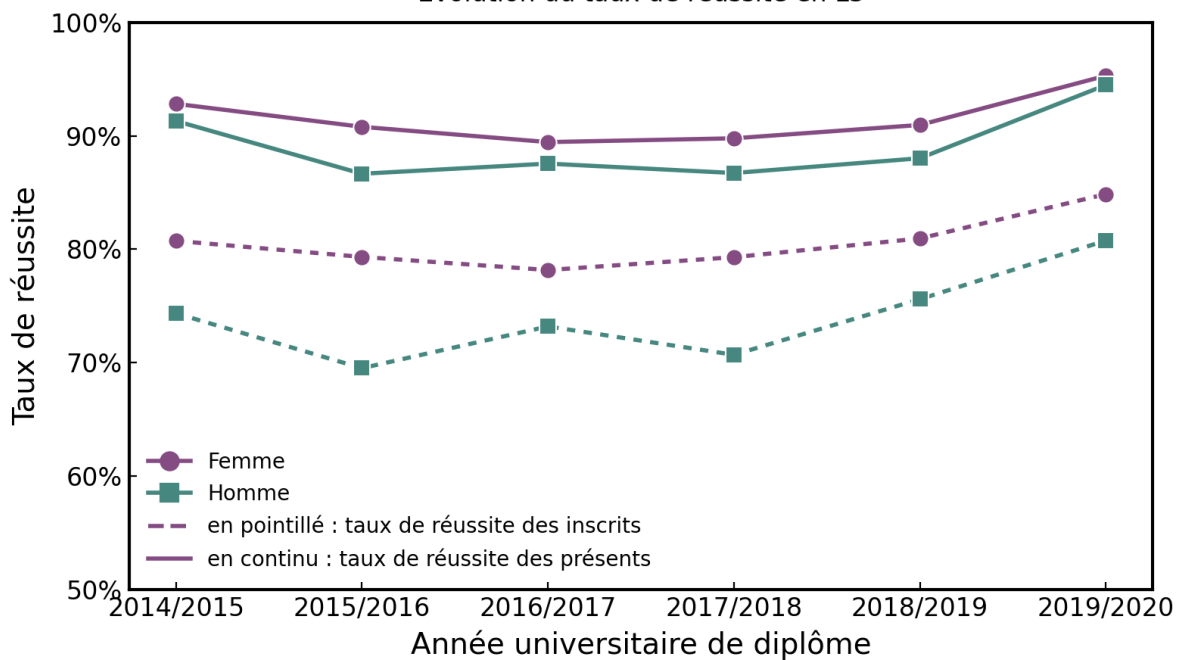
Inscriptions premières, source : Apogée, date d'observation : 25/01/2021

## Annexe 6-3 : La mixité dans les filières et champs de formation



## Annexe 6-4 : Taux de présence et de réussite

Evolution du taux de réussite en L3



Source : SID, date d'observation : 01/03/2021



# RAPPORT DE SITUATION COMPAREE 2019 UNIVERSITE DE STRASBOURG

**Mission égalité- parité**

Direction	
des <b>ressources humaines</b>	
Université de Strasbourg	

L'article 80 de la **loi de transformation de la fonction publique**, dite « TFP », du 6 août 2019, oblige les employeurs à élaborer un « plan d'action » relatif à l'égalité professionnelle, sous peine d'une pénalité financière.

Cette obligation s'ajoute à celle de réaliser un état de la situation comparée entre les femmes et les hommes, déjà posée par la loi du 4 août 2014 et reprise dans le nouveau rapport social unique créé par l'article 5 de la loi « TFP ».

Le rapport est complémentaire du Bilan social et a pour objectif d'améliorer la connaissance sur l'égalité professionnelle. Outil d'analyse objective de la situation des personnels de l'Unistra, sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, ce rapport de situation comparée est évidemment aussi **un levier pour une politique ambitieuse pour l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Il permettra de mesurer les évolutions engagées autant que leurs résultats, de proposer des mesures correctrices et de partager avec les organisations syndicales les objectifs de cette politique essentielle pour le ministère.

## **Représentations stéréotypées des femmes et des hommes**

L'Université de Strasbourg est consciente que le choix des couleurs retenues pour les graphes et tableaux peut participer à une représentation stéréotypée des sexes, et intègre cette réflexion dans l'évolution de sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes. Une étude quant à la représentation des femmes et des hommes à travers les couleurs et les pictogrammes a été initiée avec le soutien de l'association locale La Station. Un travail sur un nuancier de couleurs à partir des préconisations de l'association vient d'être achevé.

L'extraction des données présentées dans ce document a cependant été effectuée en amont de la réflexion sur le choix des représentations ; c'est pourquoi les femmes sont encore représentées dans une tonalité se rapprochant du rose et les hommes dans une tonalité se rapprochant du bleu.

L'Université de Strasbourg s'engage, lors de la prochaine édition de ce document, à adopter l'utilisation du nouveau nuancier.

# Sommaire

<b>1. Effectifs données générales</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS</b> .....	5
<b>1.2. Répartition des femmes et des hommes par statut</b> .....	6
<b>1.3. Âges moyens et médians des femmes et des hommes</b> .....	7
<b>1.4. Emplois supérieurs et dirigeants</b> .....	8
<b>2. Les personnels enseignants et chercheurs</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs</b> .....	9
<b>2.2. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps et grade</b> .....	12
<b>2.3. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade</b> .....	17
<b>2.4. Répartition des femmes et hommes enseignants titulaires du second degré</b> .....	19
<b>2.5. Habilitation à diriger des recherches (HDR)</b> .....	20
<b>2.6. Les recrutements par concours des enseignants-chercheurs</b> .....	21
<b>2.7. Les recrutements par concours des enseignants du second degré</b> .....	23
<b>2.8. Promotions des enseignants-chercheurs</b> .....	24
<b>2.9. Promotions des enseignants du second degré</b> .....	25
<b>2.10. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs</b> .....	26
2.10.1. Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires.....	26
2.10.2. Les primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 :.....	29
2.10.3. Rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels :.....	34
2.10.4. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche des revenus brut moyen mensuel 2019 :.....	35
<b>2.11. La formation des enseignants et enseignants-chercheurs</b> .....	36
2.11.1. la formation obligatoire des maîtres de conférences nouvellement nommés :.....	36
2.11.2. Les enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un formation interne (formation continue Unistra) .....	36
<b>2.12. Temps de travail et absences</b> .....	37
2.12.1. Temps de travail .....	37
2.12.2. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois : .....	38
2.12.3. Absences pour raison de santé.....	39
2.12.4. Congés pour recherches ou conversions thématiques.....	39
<b>2.13. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)</b> .....	40
<b>2.14. Répartition des départs temporaires des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires</b> .....	41
<b>2.15. Répartition des départs définitifs des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires</b> .....	41
2.15.1 Répartition des départs définitifs des enseignants-chercheurs titulaires.....	42

2.15.2	Répartition des départs définitifs des enseignants titulaires du second degré .....	43
2.15.3.	Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	44

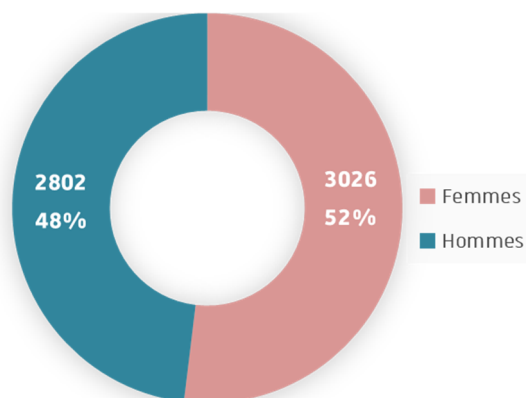
### **3. Les personnels BIATSS..... 45**

<b>3.1.</b>	<b>Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie de la fonction publique.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2.</b>	<b>Répartition des femmes et hommes par Branche d'Activité Professionnelle (ITRF titulaires).....</b>	<b>49</b>
<b>3.3.</b>	<b>Part des femmes parmi les contractuels BIATSS par catégorie hiérarchique .....</b>	<b>52</b>
<b>3.4.</b>	<b>Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des personnels BIATSS .....</b>	<b>53</b>
<b>3.5.</b>	<b>Personnels BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade .....</b>	<b>54</b>
<b>3.6.</b>	<b>Rémunérations des personnels BIATSS .....</b>	<b>56</b>
<b>3.7</b>	<b>La formation continue des personnels BIATSS .....</b>	<b>63</b>
<b>3.8.</b>	<b>Temps de travail et absences .....</b>	<b>64</b>
3.8.1.	Temps de travail .....	64
3.8.2.	Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois .....	65
<b>3.9.</b>	<b>Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI) .....</b>	<b>67</b>
<b>3.10.</b>	<b>Répartition des femmes et hommes BIATSS en départs temporaires.....</b>	<b>68</b>
<b>3.11.</b>	<b>Répartition des départs définitifs des femmes et hommes BIATSS titulaires .....</b>	<b>69</b>
3.11.1.	Répartition des femmes et hommes ayant quitté l'Unistra en 2019.....	69
3.11.2.	Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	70

# 1. Effectifs données générales

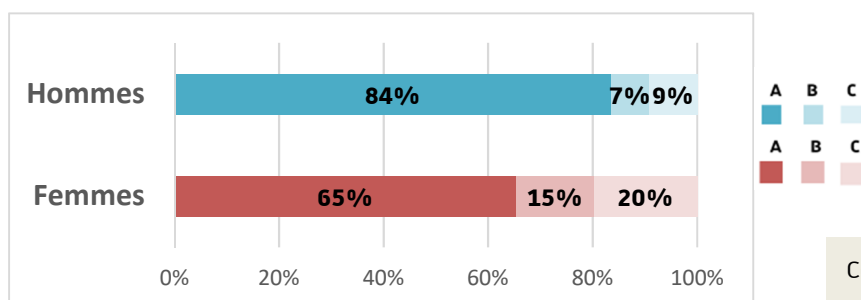
## 1.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS

### Répartition F/H à l'Unistra



Au 31/12/2019, les femmes (3 026 personnels) représentent 52% des effectifs de l'Université de Strasbourg ; les hommes (2 802 personnels) en représentent 48% (en 2014, elles représentaient 51% des effectifs).

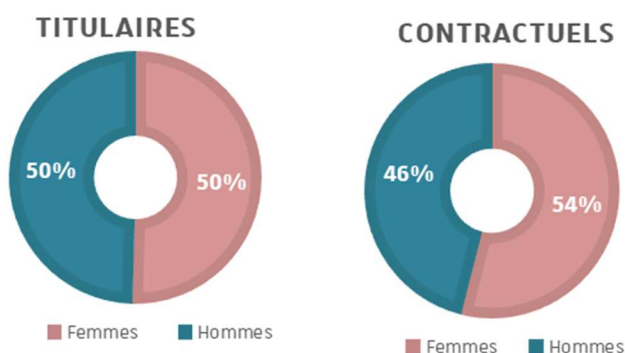
### Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS



Pour autant la répartition catégorielle n'est pas la même pour les femmes que pour les hommes. 65 % des femmes sont en catégorie A alors que ce taux est de 84% pour les hommes.

Cette tendance s'observe également à l'Unistra : les taux de femmes sont plus importants pour les catégories C et B que pour les catégories A, et ce, quelque soit le statut.

La population des contractuels reste plus féminisée que celle des titulaires.

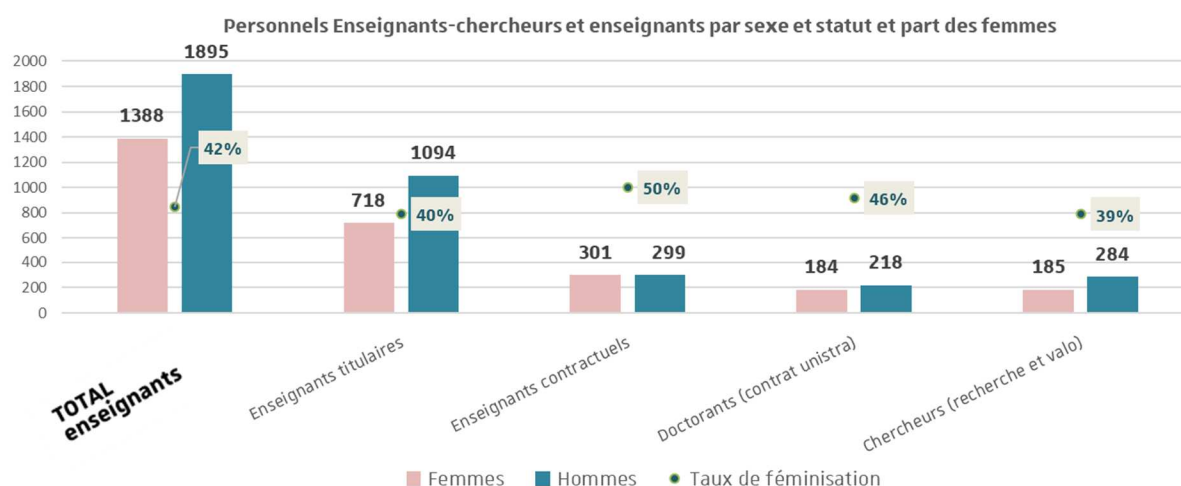


### Part des femmes et des hommes par catégorie et statut

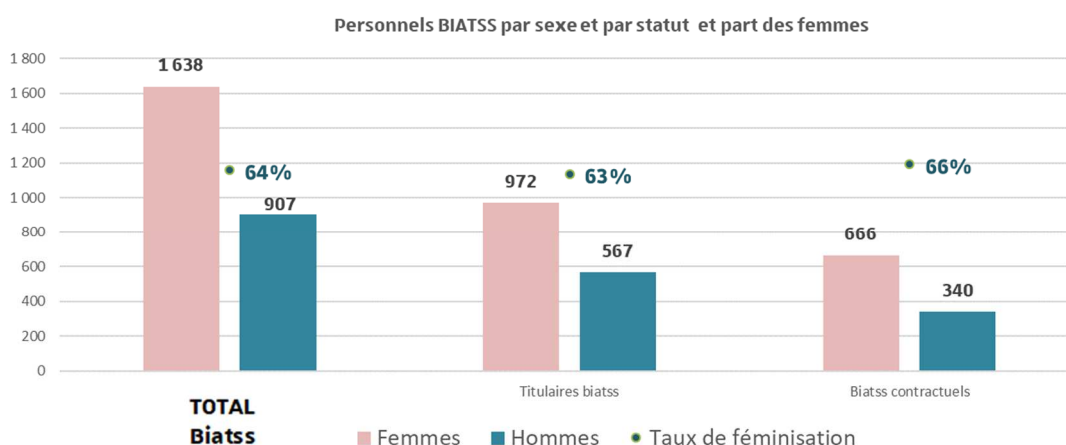
	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>A</b>	43%	57%	50%	50%	46%
<b>B</b>	70%	30%	67%	33%	69%
<b>C</b>	68%	32%	73%	27%	70%
<b>Total général</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>52%</b>

Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la catégorie A.

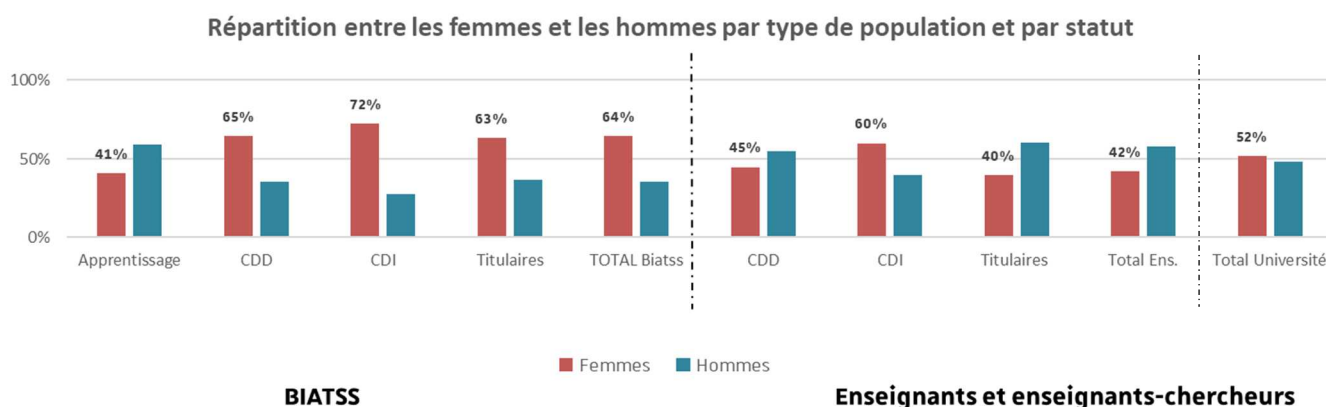
## 1.2. Répartition des femmes et des hommes par statut



Tout comme cela est constaté au niveau national, les femmes sont moins représentées chez les personnels enseignants (42%) que chez les personnels BIATSS (64%). Cependant, la part de femmes parmi les enseignants est plus importante qu'au niveau national qui se situe à 41,6%



Les femmes sont majoritaires au sein de la population BIATSS avec un taux de 64 % lequel est stable sur les trois dernières années et correspond à la moyenne nationale (64% - source bilan social MESRI 2018-2019). Leur part diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève. Ainsi en catégorie A, elles représentent 57% des effectifs en 2019. Pour les personnels enseignants, la part de femmes est de 42%. Elle se situe au-dessus de la moyenne nationale (41,6% - source bilan social MESRI 2018-2019).

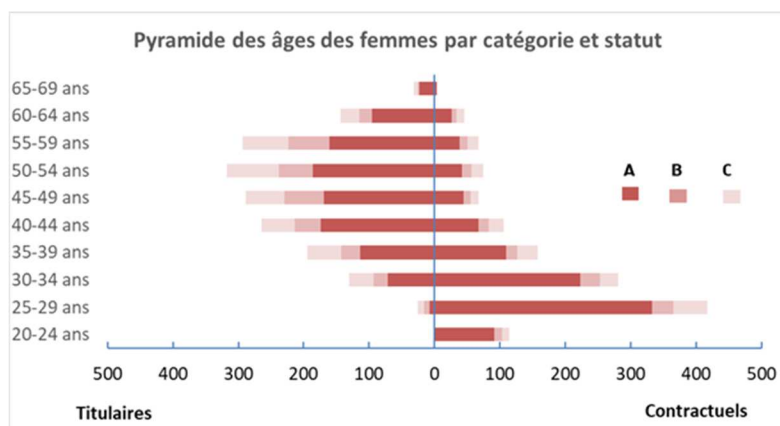


### 1.3. Âges moyens et médians des femmes et des hommes

	Age moyen	Age médian
Féminin	42 ans et 11 mois	42 ans et 8 mois
Masculin	43 ans et 7 mois	43 ans et 6 mois
<b>Total général</b>	<b>43 ans et 3 mois</b>	<b>43 ans</b>

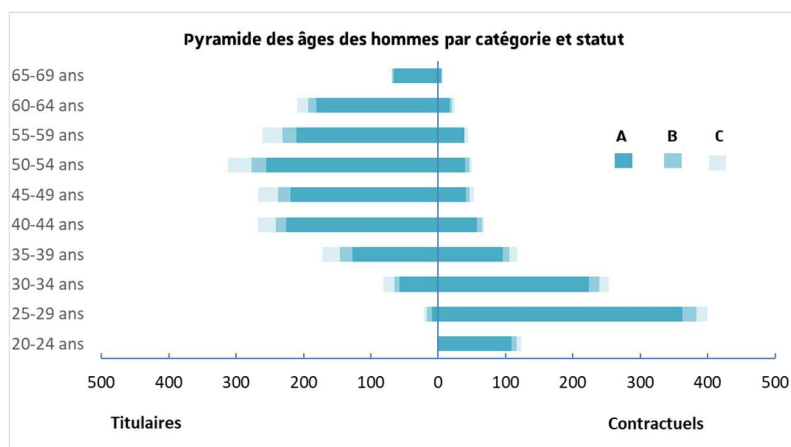
L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux : la moitié est plus jeune que cet âge et l'autre moitié est plus âgée.



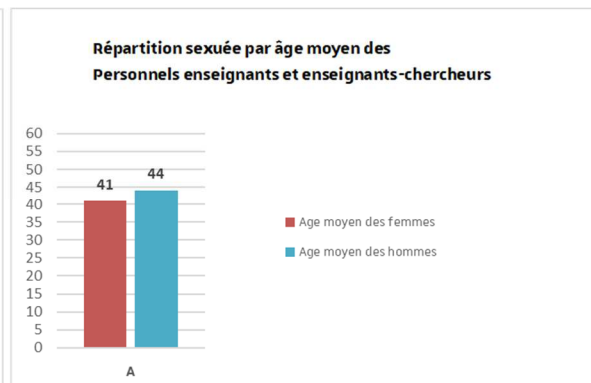
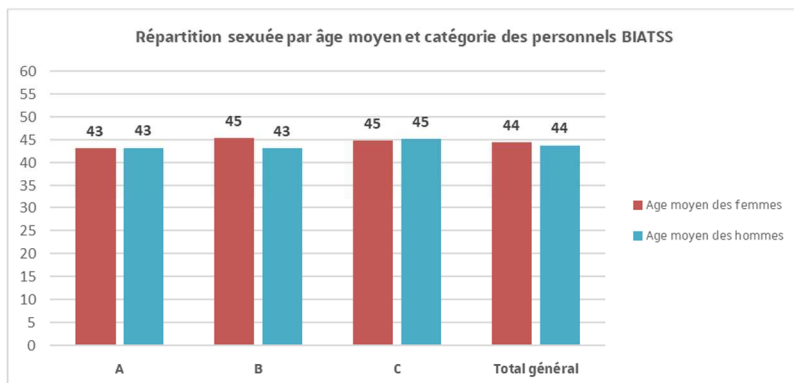
Les pyramides des âges présentées ci-contre apportent une vision globale de la répartition des femmes et des hommes par catégorie et par âge. A noter que les enseignants et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A.

D'une manière globale, chez les contractuels, les femmes sont plus âgées que les hommes (+1,6 an) alors que chez les titulaires, ce sont les hommes les plus âgés (+1,5 an).

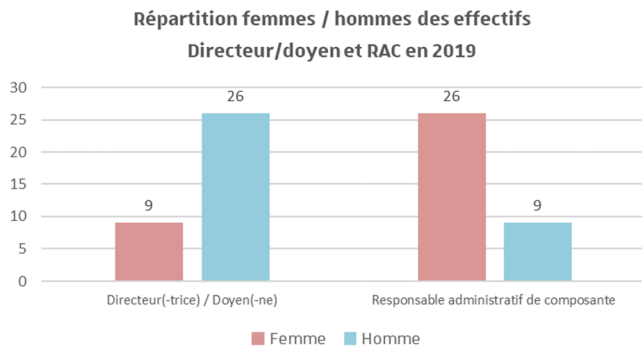


La moyenne d'âge des personnels BIATSS de l'Université est de 44 ans. Elle est relativement équilibrée selon les catégories avec néanmoins 2 points de différences sur la catégorie B dans laquelle les femmes ont une moyenne d'âge de 45 ans contre 43 pour les hommes.

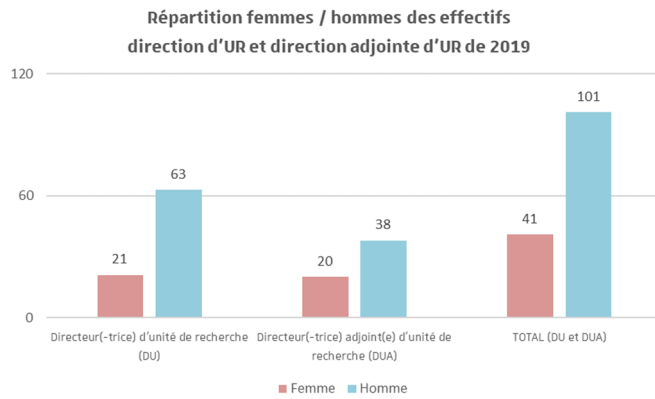
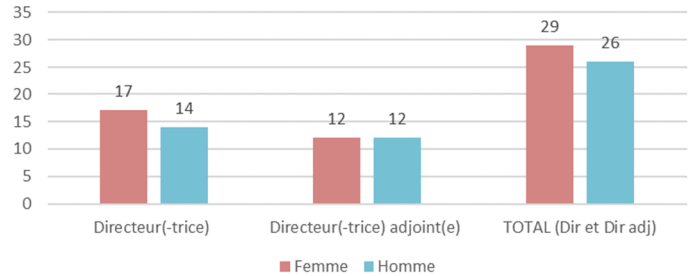
Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 41 ans alors qu'il est de 44 ans pour les hommes.



## 1.4. Emplois supérieurs et dirigeants



**Répartition femmes / hommes des effectifs  
directeurs/trices de services et directeurs/trices  
adjoint(e)s de services de 2019**

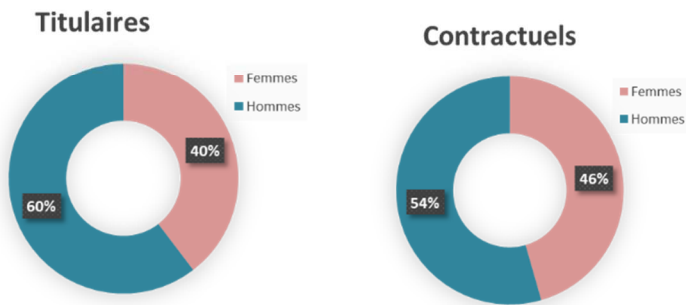


La nomination à une fonction de responsabilité (responsable administratif de composante, directeurs/directrices de services) est plus favorable aux femmes que l'élection à une fonction de responsabilité (Directeur/trice Doyens).

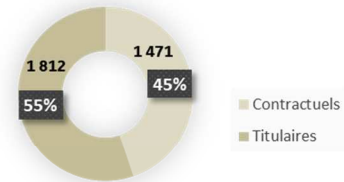
## 2. Les personnels enseignants et chercheurs

### 2.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

Répartition des femmes et des hommes enseignants, Enseignants-chercheurs, chercheurs par statut



Répartition des effectifs des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



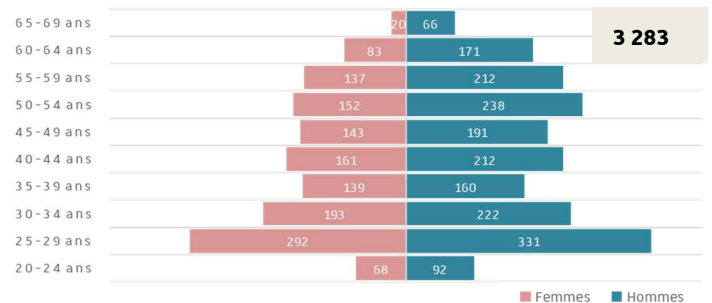
La part des femmes parmi les effectifs enseignants est de 42 %.

Les hommes sont plus nombreux à la fois parmi les personnels titulaires et les contractuels.

Âges moyens des enseignants, par sexe et type d'enseignant

Étiquettes de lignes	Féminin	Masculin	Total général
<b>Titulaires</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>50</b>
Enseignants-chercheurs et assimilés	49	51	50
Enseignants-chercheurs HU	49	53	52
Enseignant du 1er degré	56	48	52
Enseignant du 2nd degré	50	50	50
<b>Contractuels</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
Doctorant	27	26	27
Autre enseignant contractuel	40	42	41
Enseignant contractuel - mission permanente	43	44	43
Enseignant HU contractuel	33	35	34
Chercheurs (valo et rech)	30	31	30
<b>Total général</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>43</b>

PYRAMIDE DES ÂGES DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, CHERCHEURS, PAR SEXE

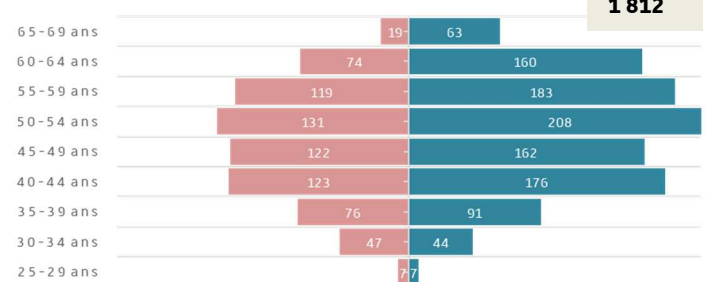


Les enseignants et enseignants chercheurs titulaires représentent 55% de l'effectif et ont une moyenne de 50 ans.

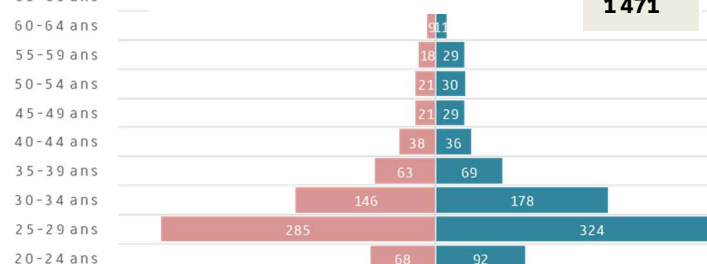
Les contractuels (comprenant principalement les doctorants et ATER qui par leurs contrats limités dans le temps ont vocation à évoluer vers d'autres corps) ont une moyenne d'âge de 33 ans et représentent 45% de l'effectif.

Dans toutes les tranches d'âges, on constate une majorité d'hommes.

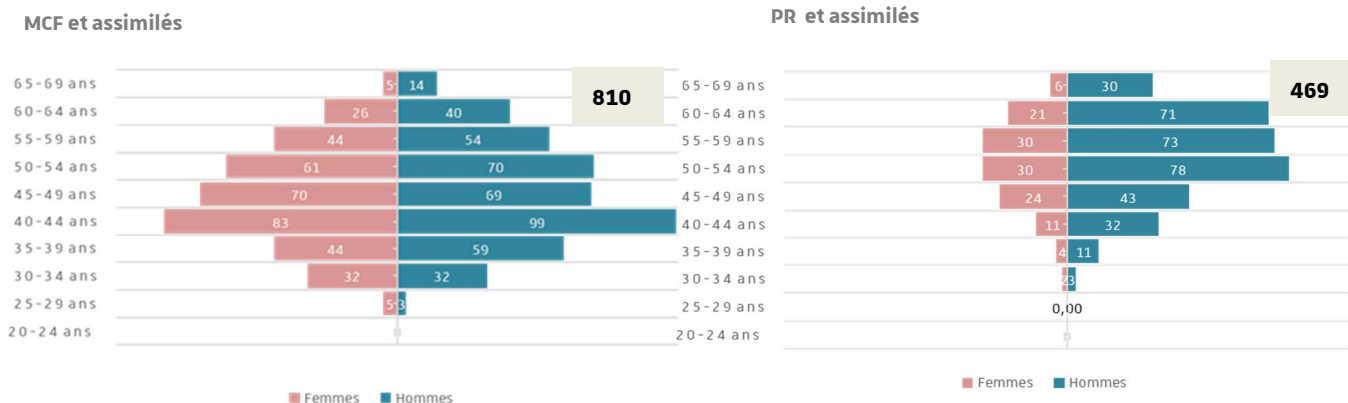
ENSEIGNANTS TITULAIRES



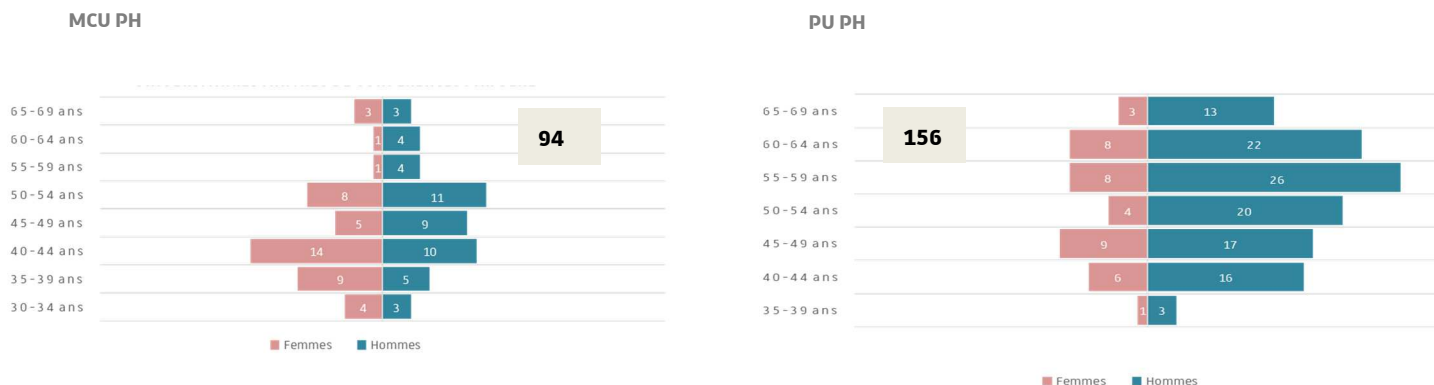
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



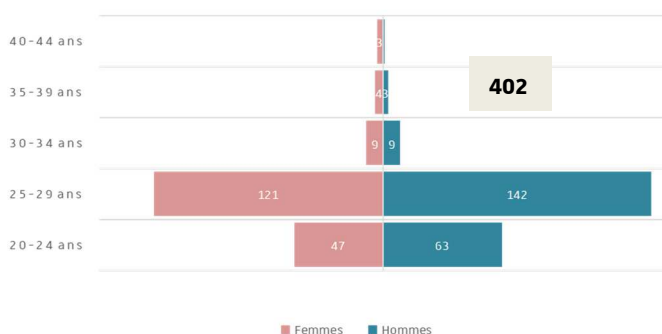
## Pyramides des âges des enseignants-chercheurs et assimilés titulaires par sexe



## Pyramides des âges des enseignants-chercheurs titulaires hospitalo-universitaires par sexe

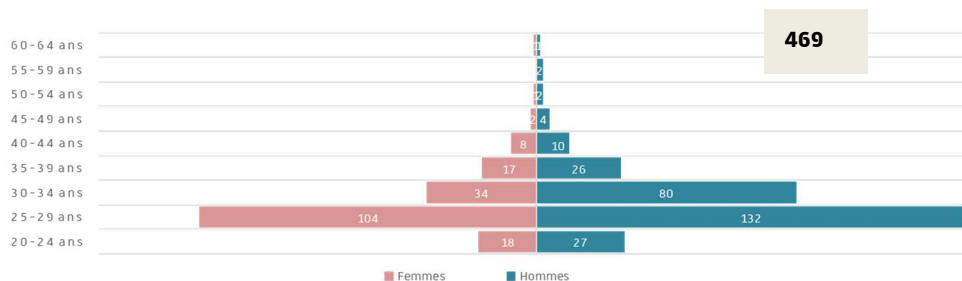


## Pyramides des âges des doctorants par sexe



L'effectif des doctorants pris en compte dans cette étude ne comprend que les agents sous contrat doctoral avec l'université (financement état français).

## Pyramides des âges des personnels chercheurs sur mission de valorisation /recherche

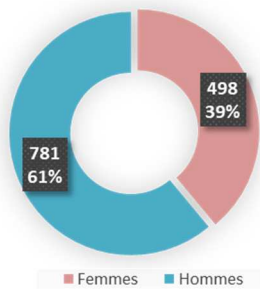


Le contrat de recherche correspond à un accord dans lequel des bailleurs de fonds publics ou privés (commission européenne, organismes de recherche, etc.) offrent un soutien financier à un ou plusieurs chercheurs pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions spécifiques.

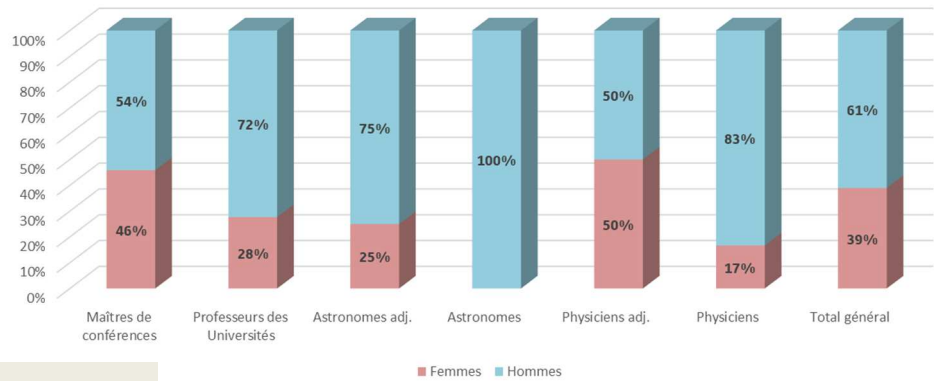
Les contrats de valorisation sont établis sur la base de partenariats entre l'Université de Strasbourg et des entreprises souhaitant se développer et innover par le biais de la recherche.

## 2.2. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps et grade

Répartition F/H des enseignants-chercheurs et assimilés

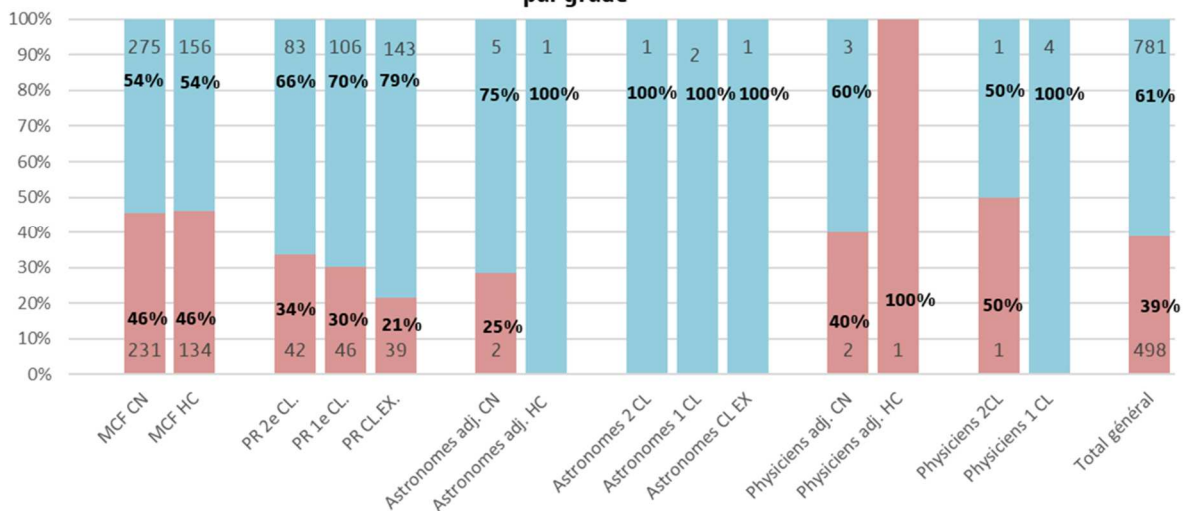


Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps

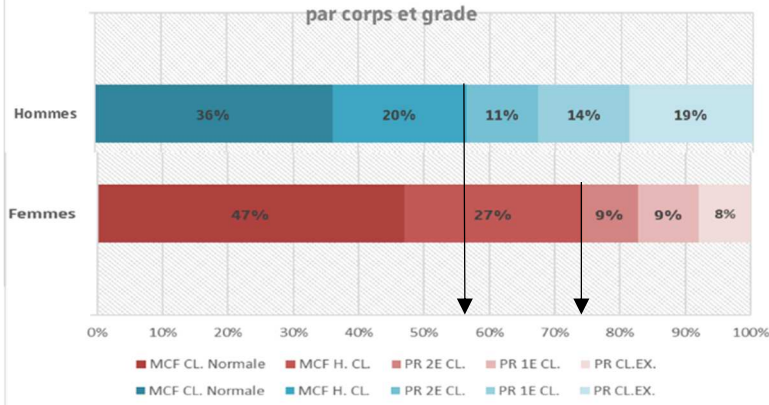


La part des femmes diminue au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière : chez les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences comptent 46% de femmes contre 28% parmi les professeurs des universités. Ceci se constate également au niveau national (MCF 45% de femmes ; PR 28% de femmes - Source bilan social 2018-2019 MESRI).

Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par grade



Répartition des hommes et femmes enseignants-chercheurs par corps et grade

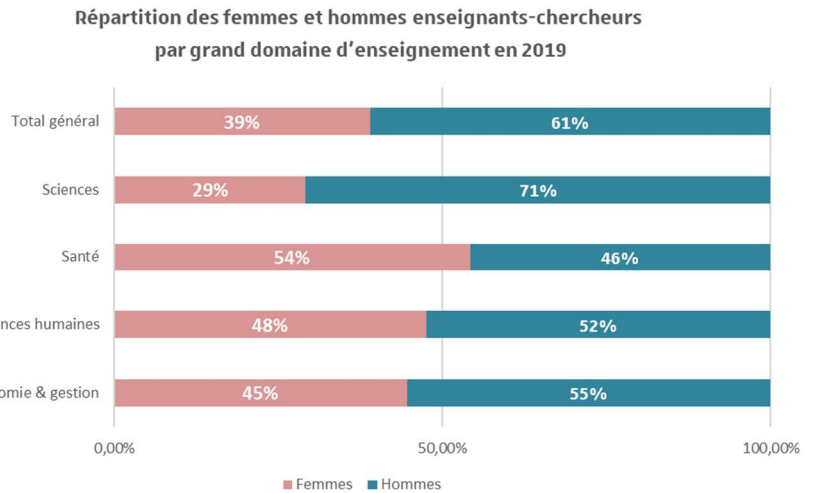
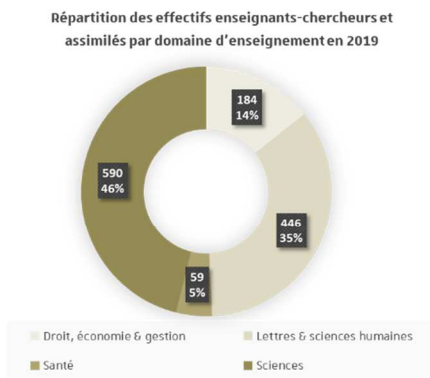


La population des enseignants-chercheurs et assimilés de l'Unistra compte 1279 agents. Les hommes (781 personnes) représentent 61% de la population des enseignants-chercheurs et assimilés au 31/12/2019. Les femmes (498 personnes) en représentent 39%.

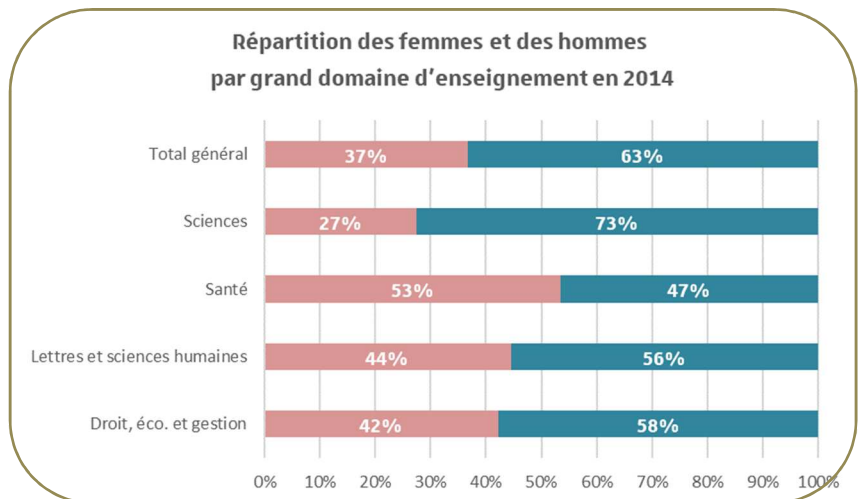
Dans le corps des PR, la part des femmes diminue à chaque avancée de grade passant de 34% chez les PR 2<sup>e</sup>cl, 30% chez les PR 1<sup>ere</sup> cl à 21% parmi les PR de la classe exceptionnelle.

Parmi le groupe des femmes 74% d'entre-elles sont maîtresses de conférences contre 56% de la population des hommes (soit un écart de 18 points).

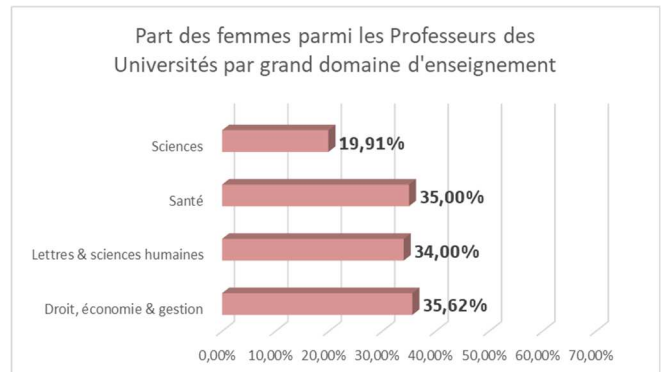
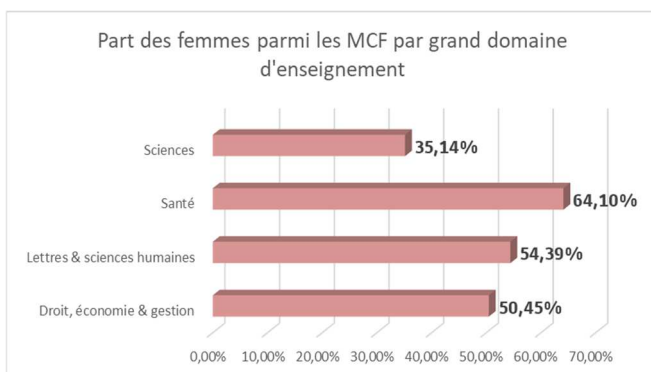
## Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par domaine d'enseignement et section de CNU



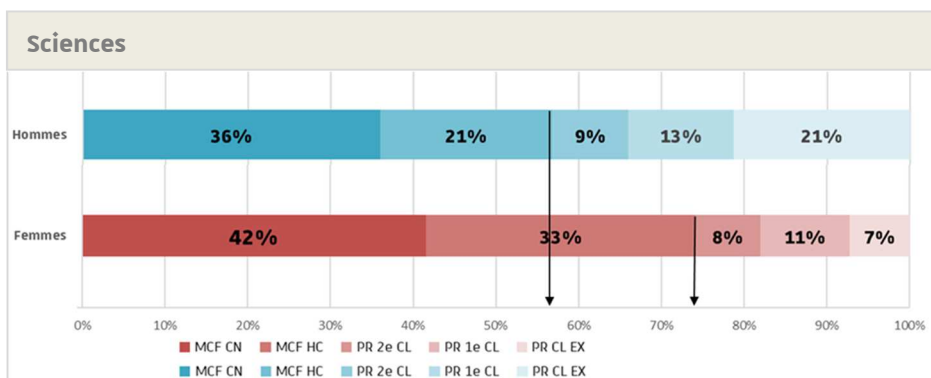
La part des femmes enseignants-chercheurs a progressé dans l'ensemble des grands domaines d'enseignement entre 2014 et 2019. Globalement elle a progressé de 2 points passant de 37% à 39% en 2019. Cette progression est observée dans tous les domaines d'enseignement.



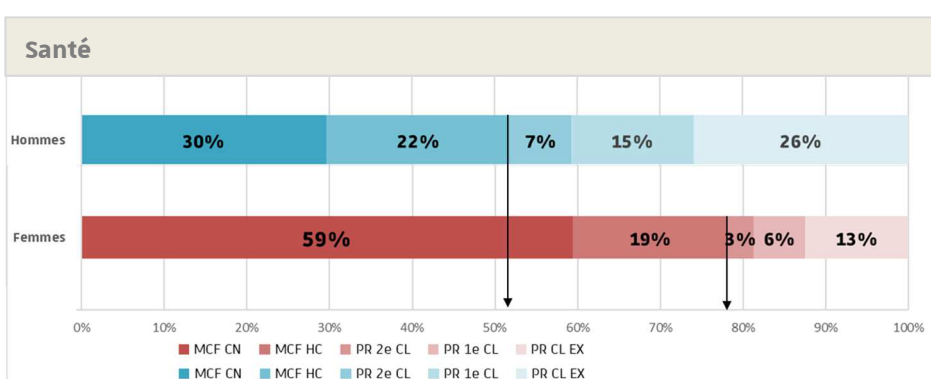
Cf. détail des sections CNU des différents domaines – page 16



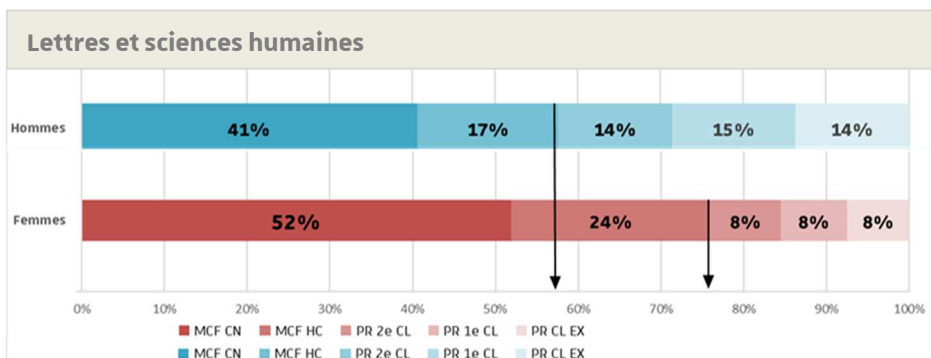
## Répartition des hommes et femmes enseignants-chercheurs par corps et grade dans les grands domaines d'enseignement.



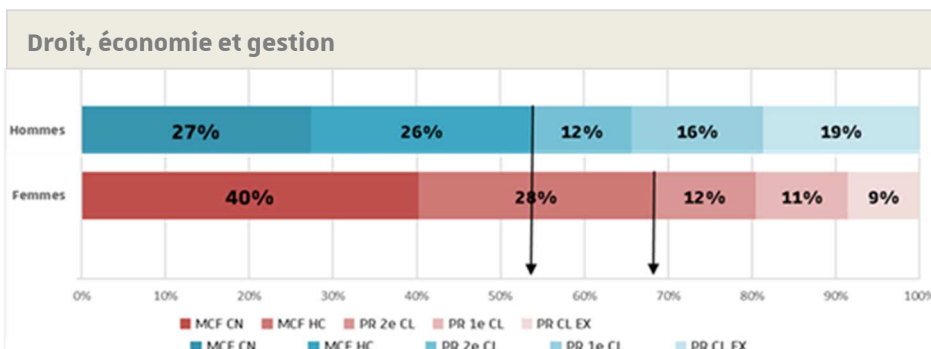
**Sciences** : 57% des hommes de la population masculine de ce secteur sont MCF contre 75% de la population féminine (18 points d'écart).



**Santé** : 52% des hommes de la population masculine de ce secteur sont MCF contre 78% de la population féminine (26 points d'écart).



**Lettres et sciences humaines** : 58% des hommes de la population masculine de ce secteur sont MCF contre 76% de la population féminine (18 points d'écart).



**Droit, économie et gestion** : 53% des hommes de la population masculine de ce secteur sont MCF contre 68% de la population féminine (15 points d'écart).

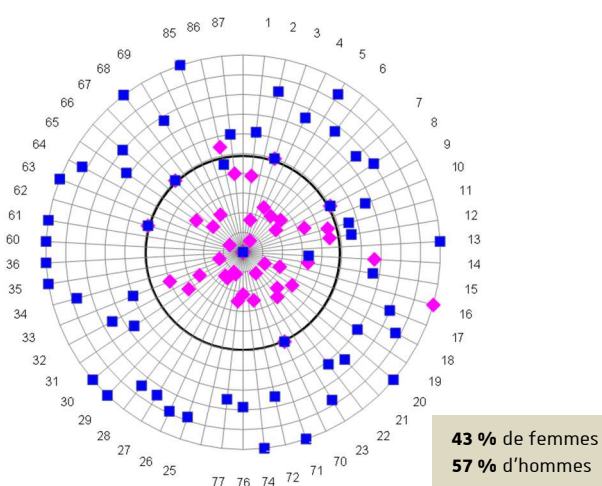
La part des femmes qui sont maîtresses de conférences varie d'un domaine à un autre mais elle est systématiquement supérieure à la proportion d'hommes maîtres de conférences, oscillant de 15 à 26 points d'écart.

## Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par section de CNU

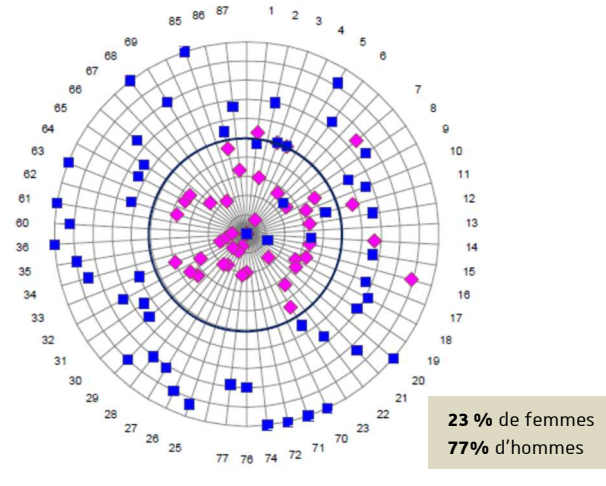
	Femmes	Hommes	Total effectif
<b>Droit, économie &amp; gestion</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>184</b>
Droit privé et sciences criminelles	57%	43%	46
Droit public	34%	66%	32
Histoire du droit et des institutions	80%	20%	5
Science politique	38%	62%	13
Sciences de gestion et du management	49%	51%	45
Sciences économiques	33%	67%	43
<b>Lettres &amp; sciences humaines</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>446</b>
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	40%	60%	30
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	33%	67%	6
Ethnologie, préhistoire & anthro biologique	57%	43%	7
Études anglophones	61%	39%	36
Études germaniques et scandinaves	57%	43%	30
Études romanes	73%	27%	11
Études slaves et baltes	100%	0%	2
Géographie physique, humaine, éco & régionale	32%	68%	22
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemporains	41%	59%	29
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	45%	55%	29
Langue et littérature françaises	69%	31%	13
Langues et littératures anciennes	45%	55%	11
Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises	50%	50%	18
Littératures comparées	43%	57%	7
Philosophie	30%	70%	10
Psychologie et ergonomie	77%	23%	30
Sc & techniques activités phys & sportives	23%	77%	26
Sciences de l'éducation et de la formation	36%	64%	11
Sciences de l'information et de la communication	43%	57%	14
Sciences du langage : linguistique et phonétique	78%	22%	23
Sociologie, démographie	41%	59%	37
Théologie Catholique	27%	73%	26
Théologie Protestante	28%	72%	18
<b>Santé</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>59</b>
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	45%	55%	11
Sc du médicament & autres produits santé	68%	32%	28
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	40%	60%	20
<b>Sciences</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>590</b>
Astronomie, astrophysique	22%	78%	18
Biochimie et biologie moléculaire	47%	53%	34
Biologie cellulaire	47%	53%	34
Biologie des organismes	60%	40%	5
Biologie des populations et écologie	25%	75%	8
Chimie des matériaux	45%	55%	11
Chimie organique, minérale, industrielle	38%	62%	45
Chimie théorique, physique, analytique	34%	66%	44
Constituants élémentaires	21%	79%	24
Energétique, génie des procédés	59%	41%	17
Génie électrique Electronique Photonique ...	6%	94%	33
Génie info Automatique & traitmt signal	14%	86%	28
Informatique	22%	78%	58
Mathématiques	21%	79%	38
Mathématiques appliquées & applicat° maths	20%	80%	25
Mécanique, génie mécanique, génie civil	20%	80%	35
Milieux denses et matériaux	23%	77%	43
Milieux dilués et optique	20%	80%	5
Neurosciences	32%	68%	25
Physiologie	56%	44%	16
Structure et évolu° Terre et autres planètes	24%	76%	41
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	67%	33%	3
<b>Total général</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>1 279</b>

# Répartition femmes / hommes des enseignants –chercheurs et assimilés de l'Unistra

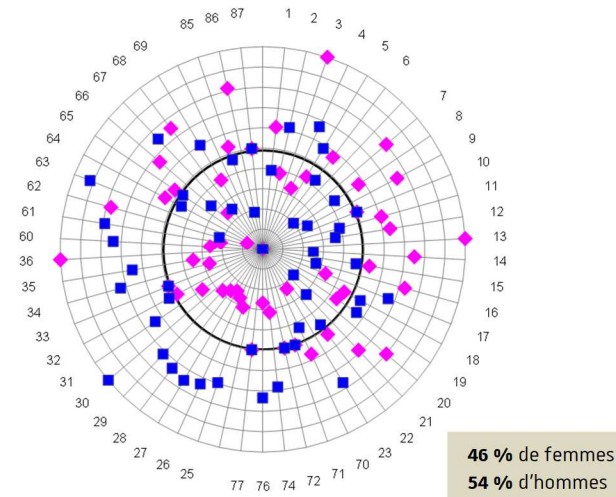
2011 Unistra : 866 MCF



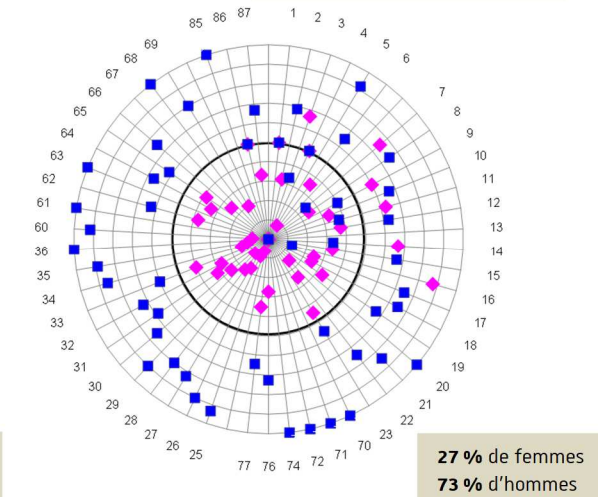
2011 Unistra : 471 PR



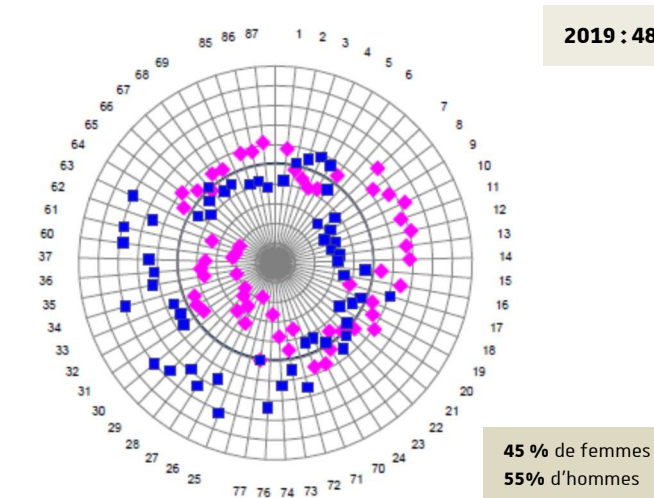
2019 Unistra : 810 MCF



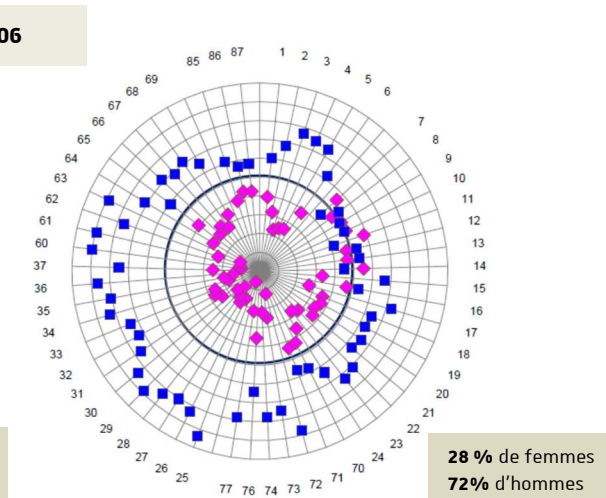
2019 Unistra : 469 PR



MCF – Données nationales 2019



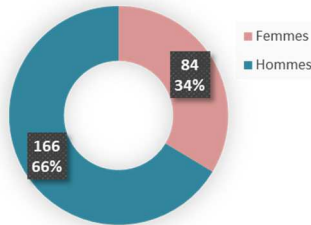
PR – Données nationales 2019



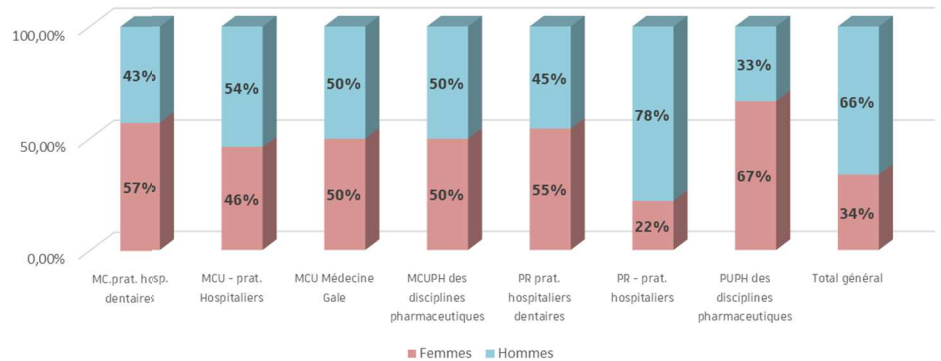
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

### 2.3. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade

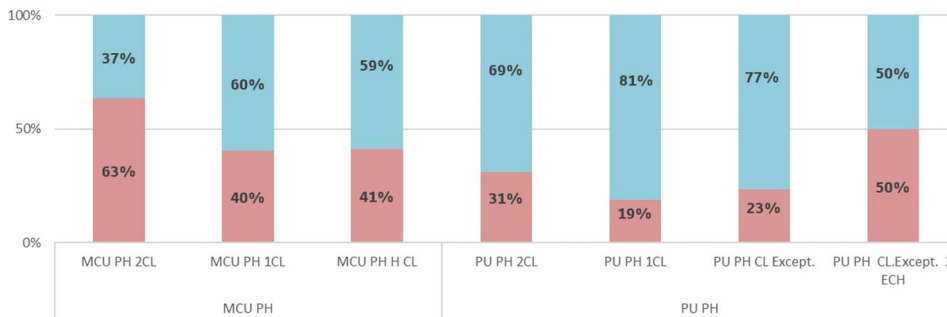
Répartition H/F des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps

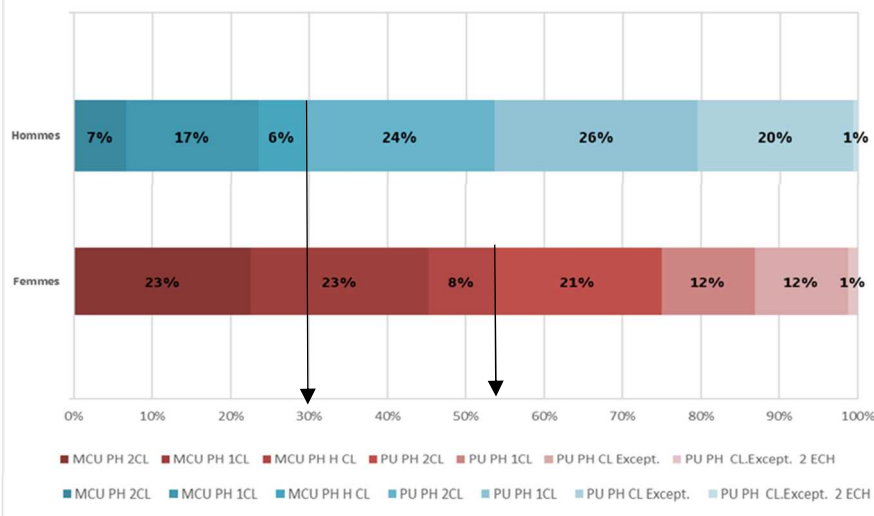


Répartition des femmes et hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par grade



La population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires de l'Unistra compte 250 agents. Les hommes (166 personnes) représentent 66% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2019. Les femmes (84 personnes) en représentent 34%. La part de femmes à l'Unistra est supérieure à celle constatée au niveau national (29%) parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (source bilan social 2018-2019 MESRI).

Répartition des femmes et des hommes hospitalo-U. par corps et grade

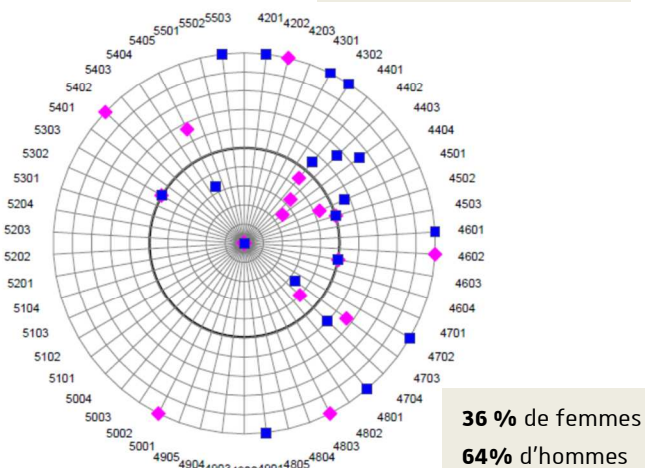


Parmi le groupe des femmes 54% d'entre-elles sont maîtresses de conférences hospitalo-universitaires contre 30% de la population masculine ce qui représente un écart de 24 points. L'écart est donc plus prononcé pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires que pour les enseignants-chercheurs et assimilés où il n'est que de 18 points.

## Représentation graphique des femmes et hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par section de CNU

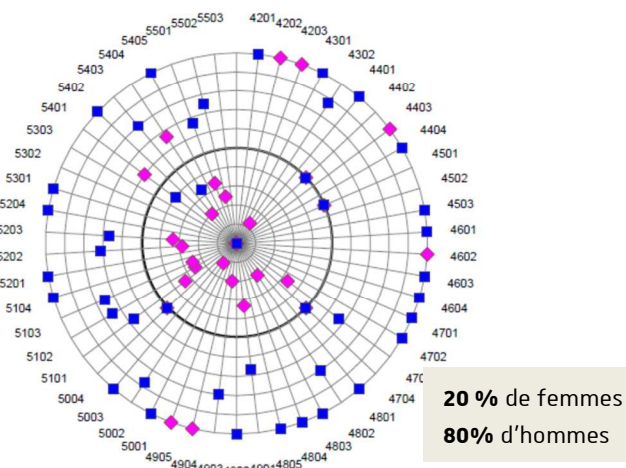
MCF - PU

2014 Unistra : 98 MCUPH



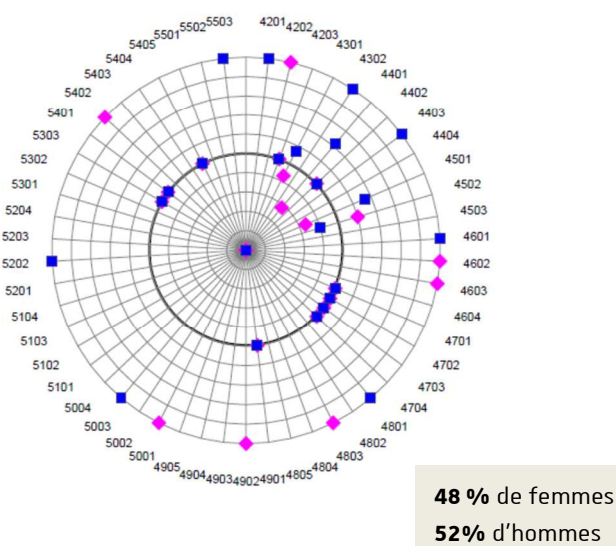
PROF - PU

2014 Unistra : 162 PUPH



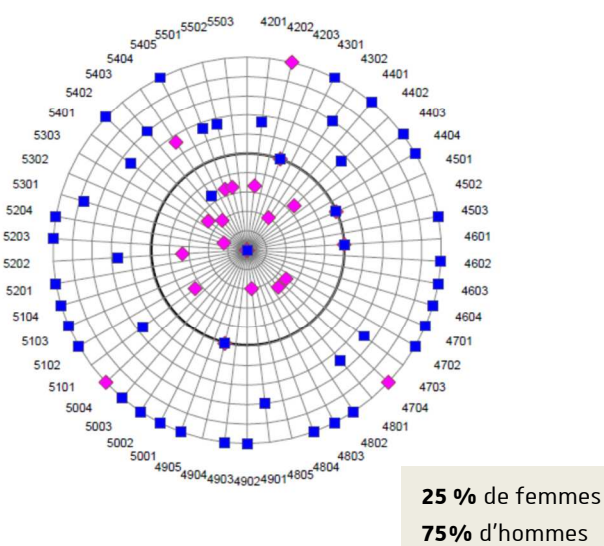
MCF - PU

2019 Unistra : 94 MCUPH



PROF - PU

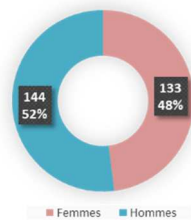
2019 Unistra : 156 PUPH



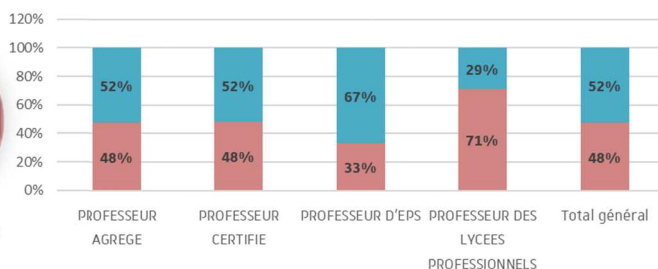
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

## 2.4. Répartition des femmes et hommes enseignants titulaires du second degré

Répartition F/H des enseignants titulaires du 2nd degré



Part des femmes parmi les enseignants du second degré



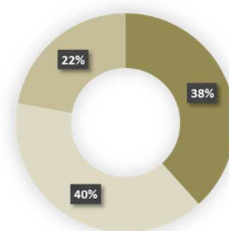
L'Université compte 277 enseignants du second degré et 6 enseignants du premier degré au 31/12/2019.

Parmi les enseignants du second degré, les hommes, (144 personnes) représentent 52% de la population des enseignants du second degré, les femmes (133 personnes) en représentent 48% (contre 46,8% au niveau national – source BS MESRI 2018-2019).

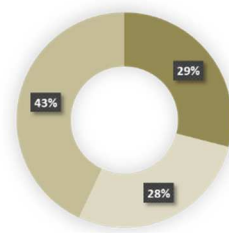
Répartition des enseignants du second degré par spécialité :

	Femmes	Hommes	Total effectif
<b>Droit, économie &amp; gestion</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>30</b>
ECO-GEST OPTION GESTION ET ADMINISTRATION	0%	100%	1
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	100%	0%	1
ECONOMIE ET GESTION	50%	50%	26
SC. ECO. ET SOCIALES	100%	0%	2
<b>Lettres &amp; sciences humaines</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>169</b>
ACTIVITE EDUCATIVE SOCIALE CULTURE SPORT	0%	100%	1
ALLEMAND	65%	35%	17
ANGLAIS	71%	29%	51
ARTS APPLIQUES	25%	75%	4
ARTS APPLIQUES OPTION DESIGN	100%	0%	1
ARTS PLASTIQUES	33%	67%	6
DOCUMENTATION	100%	0%	3
EDUCATION MUSICALE	25%	75%	4
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	51%	49%	37
ENSEIGNEMENT RELIGIEUX CATHOLIQUE	0%	100%	1
ESPAGNOL	50%	50%	4
ETUDES ANGLOPHONES	100%	0%	2
ETUDES GERMANIQUES ET SCANDINAVES	100%	0%	1
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	14%	86%	7
LETTRES	0%	100%	1
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	0%	100%	2
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	100%	0%	1
LETTRES MODERNES	58%	42%	19
PHILOSOPHIE	33%	67%	3
SC. ECO. ET SOCIALES	0%	100%	4
<b>Sciences</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>78</b>
BIOCHIMIE-GENIE BIOL.-BIOTECHNO.	80%	20%	5
GENIE CIVIL	0%	100%	7
GENIE ELECTRIQUE	0%	100%	1
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	0%	100%	1
MATHEMATIQUES	40%	60%	15
MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	50%	50%	2
PHYSIQUE - CHIMIE	33%	67%	6
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	43%	57%	7
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	55%	45%	11
SII OPTION ARCHITECTURE ET CONSTRUCTION	100%	0%	1
SII OPTION ENERGIE	0%	100%	1
SII OPTION INFORMATION ET NUMERIQUE	0%	100%	1
SII OPTION INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	0%	100%	1
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	0%	100%	6
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	10%	90%	10
TECHNOLOGIE	0%	100%	3
<b>Total général</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>277</b>

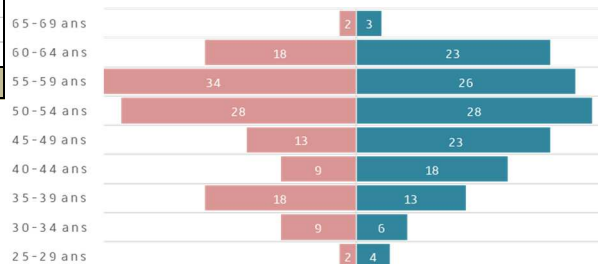
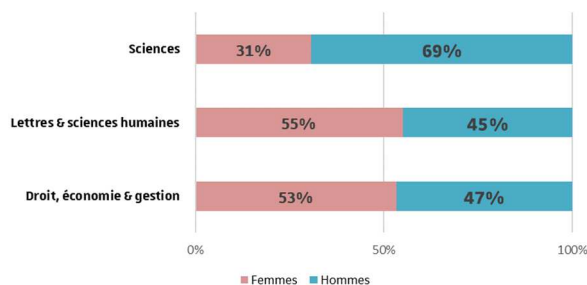
Femmes



Hommes

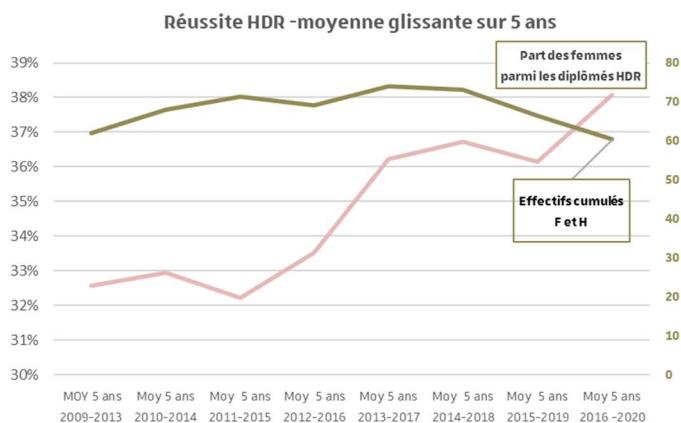
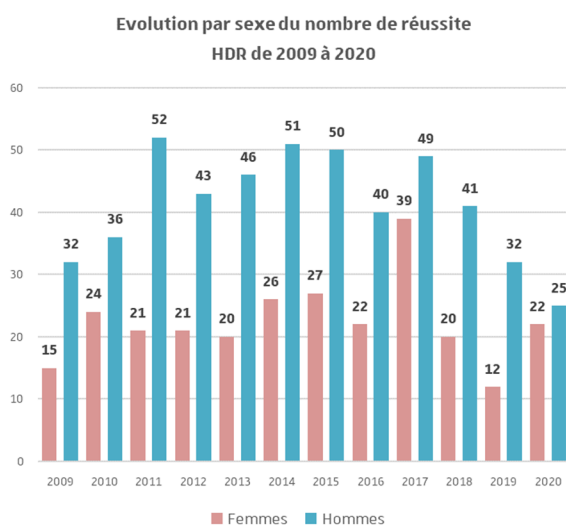


Répartition des enseignants du 2nd degré par grand domaine d'enseignement



## 2.5. Habilitation à diriger des recherches (HDR)

Lauréats ayant soutenus leur HDR à l'Unistra



Le schéma présentant le nombre d'obtention d'une HDR moyenné sur 5 ans, indique que la part des femmes qui soutiennent une HDR est en progression de 6 points.

### Répartition femmes-hommes des personnels de l'Université titulaires d'une HDR (au 31/12/2019)

	Femmes	Hommes	% de femmes titulaires d'une HDR sur l'effectif concerné Unistra	% d'hommes titulaires d'une HDR sur l'effectif concerné Unistra
MCF et Assimilés	71	109	19%	25%
MCU PH	4	13	9%	27%
PR et Assimilés	97	255	76%	75%
PU PH	35	101	90%	86%
EC contractuel		2		
PAST	1	2		
PAST HU		1		
PRAG		1		
IGR	3	1		
Total	211	485		
	696			

### Age moyen lors de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches des personnels de l'Unistra titulaires d'une HDR (au 31/12/2019)

	Age moyen
Femmes	40
Hommes	39

L'âge moyen d'obtention d'une HDR observé sur les 696 personnels de l'Unistra titulaires d'une HDR est un peu plus élevé chez les femmes (40 ans contre 39 pour les hommes).

## 2.6. Les recrutements par concours des enseignants-chercheurs

### Synthèse des candidatures et lauréats aux concours d'enseignant-chercheur en 2019

2019								
	candidatures femmes	candidatures hommes	Part des femmes parmi les candidats	Lauréats femmes	Lauréats hommes	Part des femmes parmi les lauréats	Part des femmes lauréates /candidatures féminines	Part d'hommes lauréats / candidatures masculines
<b>Professeurs</b>	44	107	29%	10	13	43%	23%	12%
<b>MCF</b>	725	831	47%	27	9	75%	4%	1%
<b>TOTAL</b>	769	938	45%	37	22	63%	5%	2%

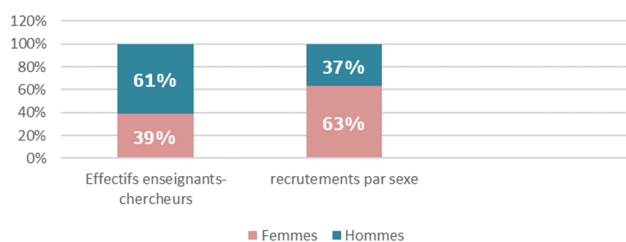
En 2019, année particulière, la part des femmes lauréates des concours d'enseignants-chercheurs est de 63%. Cette part est fluctuante et était de 37% en 2018. Les femmes ont été majoritairement lauréates aux concours de MCF de la session 2019 (elles représentent en effet 75% des lauréats alors que leurs candidatures étaient moins nombreuses que celles des hommes).

Sur les 3 dernières années la part de femmes parmi les lauréats PR est de 37% et de 63% pour les hommes. Les candidatures féminines sont moins nombreuses (sur les 3 dernières années, elles étaient 104 femmes à candidater sur à un poste de PR contre 267 hommes soit près de 28% de candidatures féminines).

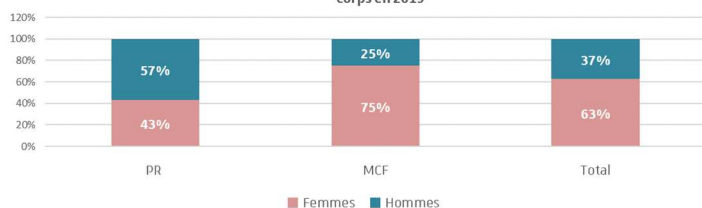
Pour les postes de MCF elles sont également moins nombreuses à candidater (1 909 femmes contre 2 166 hommes sur les 3 dernières années soit 47 % de femmes sur les candidatures enregistrées). Elles

	Part des femmes parmi les lauréats sur les 3 dernières années	Part des hommes parmi les lauréats sur les 3 dernières années	Part des femmes lauréates /candidatures féminines sur les 3 dernières années	Part d'hommes lauréats / candidatures masculines sur les 3 dernières années
<b>Professeurs</b>	37%	63%	25%	16%
<b>MCF</b>	46%	54%	3%	3%
<b>TOTAL</b>	43%	57%	4%	4%

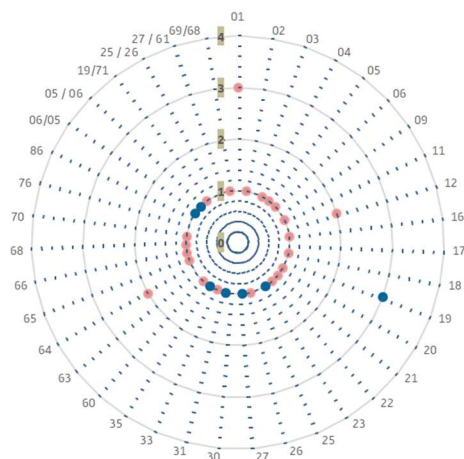
Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs (hors HU) et part des femmes parmi les recrutements d'EC (hors HU) en 2019



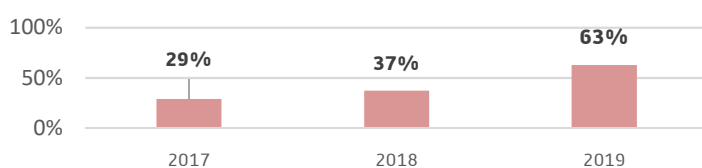
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements d'EC (hors HU) par corps en 2019



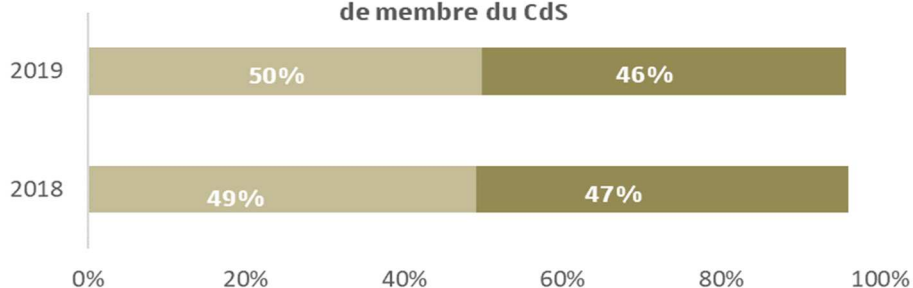
Lauréats 2019 par section de CNU



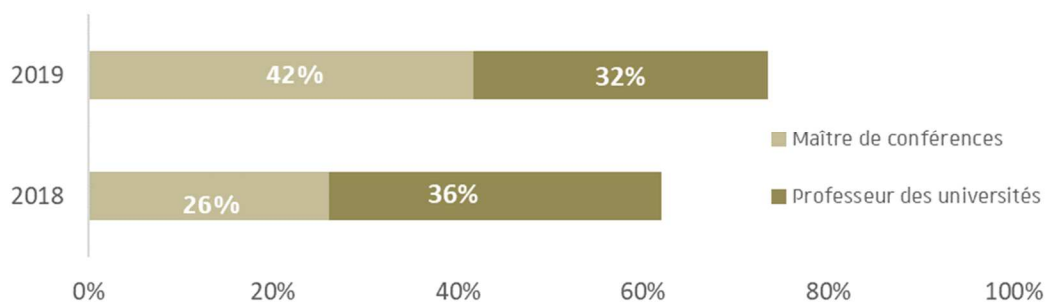
**Evolution de la part des femmes parmi les lauréats de concours EC (hors HU) sur les 3 dernières années**



**Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de membre du CdS**



**Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du CdS**



La proportion des femmes siégeant en qualité de membre des comités de sélection est relativement stable et proche des 50%.

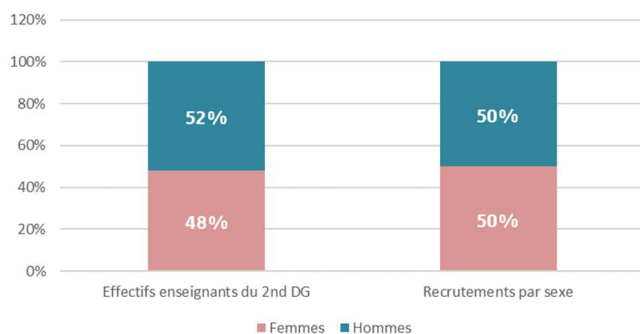
En ce qui concerne les présidences de comités de sélection, la part des femmes reste inférieure à celle des hommes.

## 2.7. Les recrutements par concours des enseignants du second degré

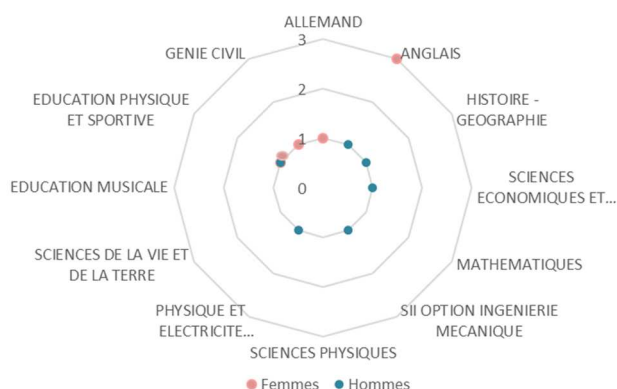
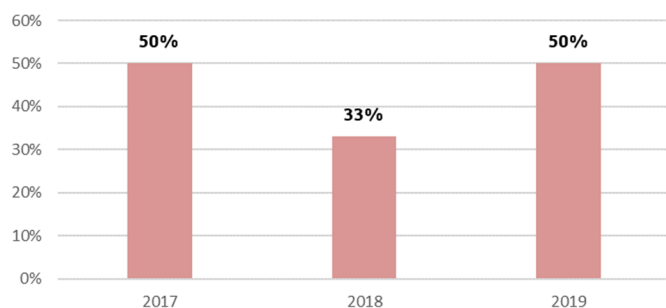
### Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du 2nd degré

Discipline d'enseignement	2017			2018			2019			Total
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
LETTRES MODERNES		1	1		1	1				2
ALLEMAND	1		1		1	1	1		1	3
ANGLAIS	3	1	4	1		1	3	1	4	9
HISTOIRE - GEOGRAPHIE					1	1		1	1	2
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES		1	1					1	1	2
MATHEMATIQUES					1	1				1
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE								1	1	1
SCIENCES PHYSIQUES				1		1			0	1
PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE		1	1					1	1	2
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE	1	1	2							2
EDUCATION MUSICALE		1	1							1
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE				1	1	2	1	1	2	4
GENIE CIVIL							1		1	1
ECONOMIE ET GESTION	1		1	1	3	4				5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>36</b>

Part des femmes parmi les effectifs d'enseignants du 2nd degré et part des femmes parmi les recrutements d'ens. du 2nd degré en 2019



Evolution de la part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du 2nd degré



En 2019, la part des femmes lauréates au recrutement des enseignants du second degré est de 50% ce qui est très proche de la part des femmes au sein de la population des enseignants du second degré.

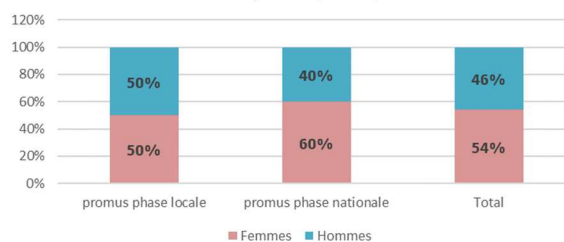
Les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles dont le ministère détermine les modalités au niveau national et les établissements le calendrier local.

## 2.8. Promotions des enseignants-chercheurs

### Répartition des enseignants-chercheurs MCF classe normale promus MCF hors classe

	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	10	6	16	12	9	21
2019	9	8	17	15	13	28

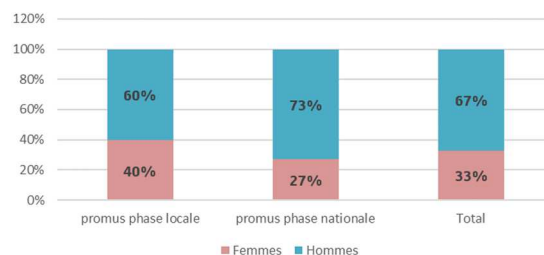
Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe promus Hors Classe ou Hors Classe échelon exceptionnel (en 2019)



### Répartition des enseignants-chercheurs MCF hors classe promus MCF hors classe échelon exceptionnel

	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	5	7	12	6	8	14
2019	3	4	7	8	5	13

Répartition par sexe des enseignants-chercheurs PR 2<sup>ème</sup> classe promus 1<sup>ère</sup> classe (en 2019)



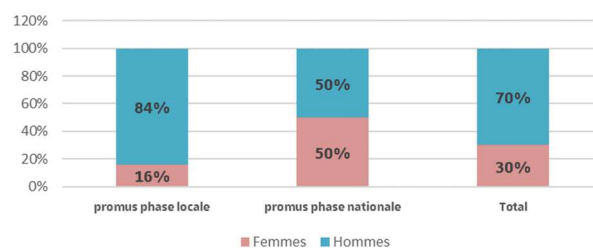
### Répartition des enseignants-chercheurs PR 2<sup>ème</sup> classe promus PR 1<sup>ère</sup> classe

	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	5	5	10	3	3	6
2019	4	6	10	3	8	11

### Répartition des enseignants-chercheurs PR 1<sup>ère</sup> classe promus PR de classe exceptionnelle 1

	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	3	7	10	3	9	12
2019	3	7	10	4	1	5

Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Professeurs des universités 1<sup>ère</sup> classe promus classe exceptionnelle 1 ou classe exceptionnelle 2



### Répartition des enseignants-chercheurs PR de classe exceptionnelle 1 promus PR de classe exceptionnelle 2.

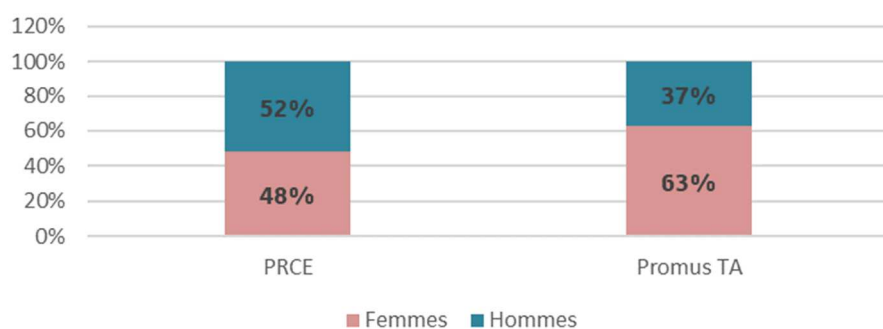
	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	1	5	6	2	5	7
2019	0	9	9	2	5	7

## 2.9. Promotions des enseignants du second degré

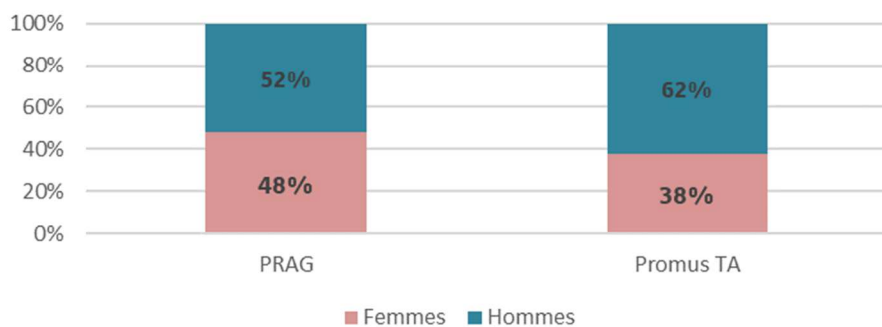
### Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de corps ou de grade

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRCE	2	3	5	5	3	8
TA PRAG	3	2	5	8	13	21
TA PEPS	0	1	1	1	0	1
TA PLP	0	1	1	0	0	0
LA PRAG	1	0	1	0	0	0

#### Part des enseignantes certifiées ayant bénéficié d'un changement de grade par rapport à la part des femmes certifiées sur l'effectif total d'enseignants certifiés



#### Part des enseignantes agrégées ayant bénéficié d'un changement de grade par rapport à la part des femmes agrégées sur l'effectif total d'enseignants agrégés



## 2.10. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

### 2.10.1. Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires

L'analyse des écarts de rémunérations a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Les écarts de rémunération sont développés selon 4 axes d'analyse :

- **l'effet temps partiel**

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes liés au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;

- **l'effet ségrégation des corps**

Il quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers) ;

- **l'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, etc.).

- **l'effet primes à corps-grade-échelon identique**

Il s'agit de l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€/mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération Femmes Hommes par agent (brut € / mois)			
		Hommes	Femmes	Ecart F/H (A)	% (F-H)/H	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
<b>Global enseignants-chercheurs et enseignants</b>	<b>40%</b>	<b>4 808 €</b>	<b>4 317 €</b>	<b>-491 €</b>	<b>-10,2%</b>	<b>-30 €</b>	<b>-281 €</b>	<b>-118 €</b>	<b>-62 €</b>
Dont PR, PUPH et assimilés	26%	5 797 €	5 562 €	-235 €	-4,1%	3 €	46 €	-237 €	-48 €
Dont MCF, MCUPH et assimilés	45%	4 110 €	3 951 €	-159 €	-3,9%	-44 €	-7 €	-66 €	-42 €
Dont 2nd degré	48%	4 168 €	3 974 €	-194 €	-4,7%	31 €	-18 €	-21 €	-186 €

Au sein des personnels enseignants titulaires, les hommes représentent 60 % de l'effectif. **La rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 10% (soit - 491 €/mois). **L'écart global est plus important que les écarts observés par corps car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels enseignants titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la sous-représentativité importante des femmes dans les corps des Professeurs des universités et assimilés**

Cette population a globalement très peu recours au temps partiel (se référer au tableau ci-après). Cependant, en moyenne sur cette population les femmes y ont tout de même légèrement plus recours que les hommes, induisant un écart de rémunération dû à **l'effet temps partiel** de 30€/ mois.

L'écart de rémunération est majoritairement dû à la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés comme l'indique **l'effet de ségrégation des corps** (-281 €/mois); En effet, seul 26% de l'effectif des PR et assimilés sont des femmes.

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-118 €/mois). Cet effet a pour but de comparer au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, traduit une ancienneté plus importante et/ ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

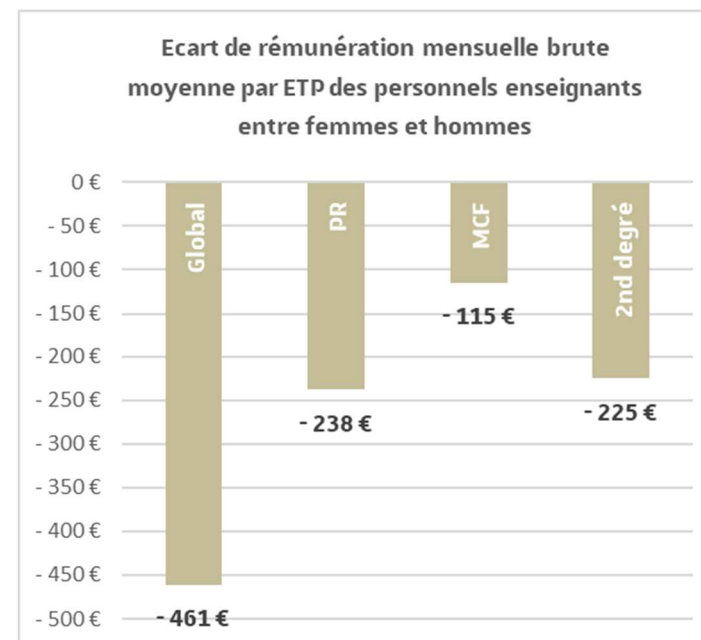
Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-62 €/mois). En effet, comme détaillé ci-après, en proportion le nombre de bénéficiaires hommes de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement sont plus nombreux que les femmes. De plus, les hommes ont touché davantage d'heures complémentaires que les femmes.

Ainsi, pour les PR, PUPH et assimilés l'écart de -48 € s'explique par ces écarts de primes. Pour les MCF, MCUPH et assimilés, l'écart de -42 € s'explique pour partie par le versement des primes (-16 €) et par les heures complémentaires plus importantes chez les hommes (-24 €).

Enfin, l'écart de -186 € observé chez les enseignants du 2nd degré s'explique majoritairement par le versement d'heures complémentaires plus important chez les hommes (-180 € sur les 186 euros d'écart constaté).

Afin d'analyser l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, le tableau et le graphique ci-dessous indiquent les écarts de rémunérations par équivalent temps plein (ETP). L'effet temps partiel est donc neutralisé dans cette présentation.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (€)	% (F-H)/H
<b>Global enseignants-chercheurs et enseignants</b>	<b>99,15%</b>	<b>98,38%</b>	<b>4 849 €</b>	<b>4 388 €</b>	<b>-461 €</b>	<b>-9,51%</b>
Dont PR et assimilés	99,96%	100,00%	5 800 €	5 562 €	-238 €	-4,10%
Dont MCF et assimilés	99,96%	98,85%	4 112 €	3 997 €	-115 €	-2,80%
Dont 2nd degré	94,68%	95,13%	4 402 €	4 177 €	-225 €	-5,12%



En résumé, l'écart de rémunération est principalement dû à :

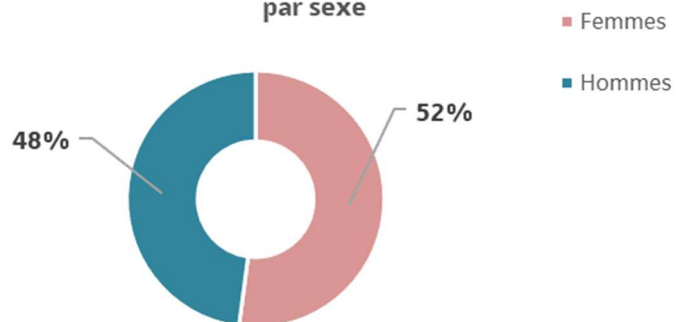
- **la sous représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),**  
et
- **un effet démographique traduisant un avancement plus important (soit par ancienneté, soit par promotion) chez les hommes que chez les femmes (écart plus important sur les corps des PR et assimilés).**

## 2.10.2. Les primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2019 :

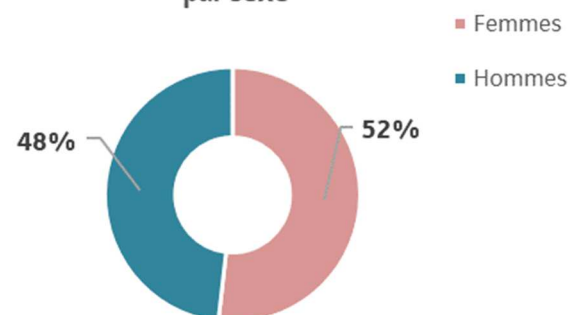
La GIPA :

	Effectif					Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
<b>Personnel enseignant &amp; enseignant-chercheur titulaire</b>	<b>23</b>	<b>3%</b>	<b>22</b>	<b>2%</b>	<b>45</b>	<b>12 440,33 €</b>	<b>12 423,94 €</b>	<b>24 864,27 €</b>
Professeurs des universités			1	0,2%	1		982,55 €	982,55 €
Maitres de conférences et assimilés	15	4%	15	3%	30	7 782,87 €	8 509,61 €	16 292,48 €
Enseignants du 2nd degré	8	6%	6	4%	14	4 657,46 €	2 931,78 €	7 589,24 €
<b>Personnel enseignant &amp; enseignant-chercheur contractuel</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>3</b>	<b>1 466,84 €</b>	<b>515,92 €</b>	<b>1 982,76 €</b>
<b>Total personnel enseignant &amp; enseignant-chercheur titulaire et contractuel</b>	<b>25</b>		<b>23</b>		<b>48</b>	<b>13 907,17 €</b>	<b>12 939,86 €</b>	<b>26 847,03 €</b>

Répartition des bénéficiaires de la GIPA par sexe



Répartition des sommes versées de la GIPA par sexe

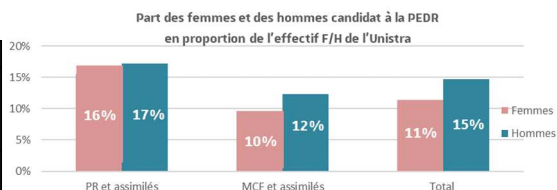


## Prime d'encadrement doctoral et de recherche

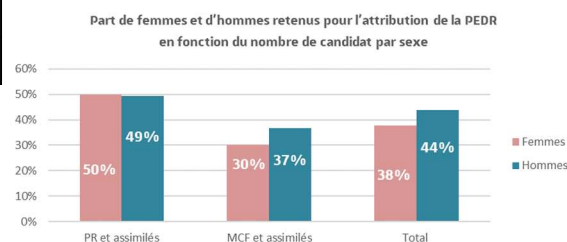
Prime attribuée pour une période de quatre ans renouvelable, elle bénéficie aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ; aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; et aux chercheur(e)s dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral.

La prime d'excellence scientifique a remplacé la prime d'encadrement doctoral et de recherche de 2009 à 2014. Depuis le décret n° 2014-557 du 28/05/2014, cette prime s'intitule à nouveau prime d'encadrement doctoral et de recherche.

Candidats Unistra 2019	Effectif				Total
	Femmes		Hommes		
	Effectif candidat	% effectif Unistra F.	Effectif candidat	% effectif Unistra H.	
Professeurs des universités et assimilés	26	16%	79	17%	105
Maîtres de conférences et assimilés	40	10%	60	12%	100
<b>Total général</b>	<b>66</b>	<b>11%</b>	<b>139</b>	<b>15%</b>	<b>205</b>



Candidats retenus 2019	Effectif				Total
	Femmes		Hommes		
	Effectif candidat	% candidats F.	Effectif candidat H.	% candidat H.	
Professeurs des universités et assimilés	13	50%	39	49%	52
Maîtres de conférences et assimilés	12	30%	22	37%	34
<b>Total général</b>	<b>25</b>	<b>38%</b>	<b>61</b>	<b>44%</b>	<b>86</b>



Bénéficiaires 2019	Effectif				Total	Montants moyen bruts versés		
	Femmes		Hommes			Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra F.	Effectif	% effectif Unistra H.				
Professeurs des universités et assimilés	49	29%	167	36%	216	288 038,01 €	946 547,40 €	1 234 585,41 €
Maîtres de conférences et assimilés	33	8%	71	15%	104	153 999,97 €	307 134,89 €	461 134,86 €
<b>Total général</b>	<b>82</b>	<b>14%</b>	<b>238</b>	<b>25%</b>	<b>320</b>	<b>442 037,98 €</b>	<b>1 253 682,29 €</b>	<b>1 695 720,27 €</b>

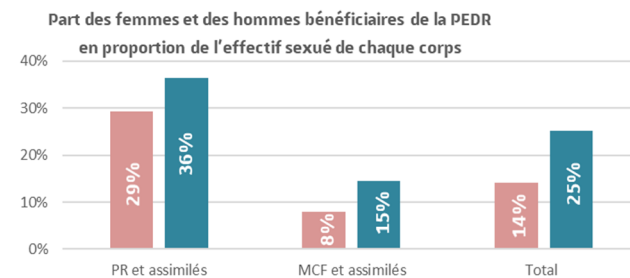
En 2019, en proportion par rapport à l'effectif global F/H de chaque corps, les femmes candidatent moins que les hommes à la PEDR. En effet, 12% des femmes enseignants-chercheurs candidatent pour l'obtention de la PEDR contre 15% des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'Unistra.

Cette tendance est constatée à la fois sur le corps de PR et sur celui des MCF.

- Le pourcentage global d'obtention de la prime au regard des effectifs de chaque corps est moins élevé chez les femmes (38%) que chez les hommes (44%).

Ainsi, 30% des femmes MCF ayant postulé ont obtenu la PEDR en 2019.

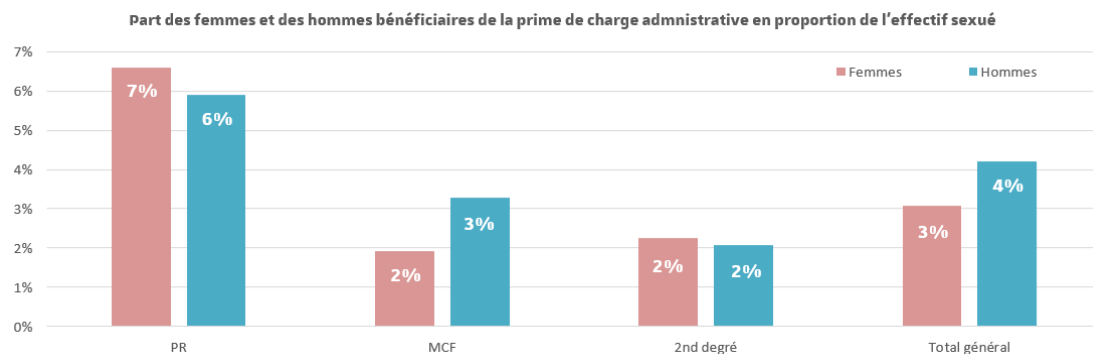
La PEDR étant obtenue pour 4 ans, il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2019. Seules 14 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 25% des hommes.



## Prime de charge administrative

Prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'administration (CA). La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'université, après avis du CA. Son montant est variable.

	Effectif				Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Professeurs des universités	11	7%	27	6%	38	54 436,50 €	117 116,13 €	171 552,63 €
Maîtres de conférences	8	2%	16	3%	24	29 942,20 €	49 667,06 €	79 609,26 €
Enseignants du 2nd degré	3	2%	3	2%	6	8 560,55 €	7 594,56 €	16 155,11 €
<b>Total général</b>	<b>22</b>	<b>3%</b>	<b>46</b>	<b>4%</b>	<b>68</b>	<b>92 939,25 €</b>	<b>174 377,75 €</b>	<b>267 317,00 €</b>



En proportion par rapport à l'effectif sexué des enseignants titulaires 2019, 4 % des hommes perçoivent la prime de charge administrative contre 3 % des femmes. Cependant, en analysant par corps, cette tendance n'est vraie que pour les MCF. En effet, en proportion dans les corps des PR et des enseignants du 2nd degré les femmes bénéficient légèrement plus que les hommes de la prime de charge administrative. Dans les faits le nombre d'hommes percevant cette prime est plus élevé, ce qui correspond à l'asymétrie de la constitution de cette population.

## Prime article L954 -2 du Code de l'Education

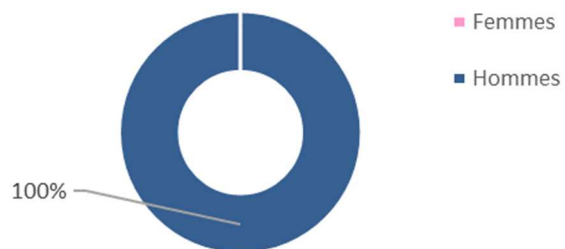
La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir :

- la prime d'intéressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité,
- ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP).

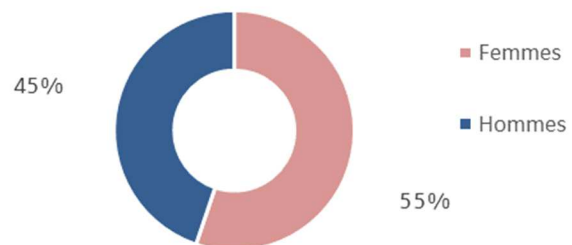
Prime d'intéressement	Effectif			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	Effectif		Effectif	Effectif	
Professeurs des universités		9	9		195 867,73 €	195 867,73 €
MCF associés		2	2		29 884,80 €	29 884,80 €
<b>Total général</b>		<b>11</b>	<b>11</b>		<b>225 752,53 €</b>	<b>225 752,53 €</b>

Répartition des bénéficiaires de la prime d'intéressement par sexe



PRIP	Effectif					Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Professeurs des universités	3	2%	4	1%	7	12 000,00 €	16 000,00 €	28 000,00 €
Maîtres de conférences	11	3%	8	2%	19	44 000,00 €	32 000,00 €	76 000,00 €
2nd degré	2	2%	1	1%	3	8 000,00 €	4 000,00 €	12 000,00 €
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>2%</b>	<b>13</b>	<b>1%</b>	<b>29</b>	<b>64 000,00 €</b>	<b>52 000,00 €</b>	<b>116 000,00 €</b>

Répartition des bénéficiaires de la PRIP par sexe



- Les lauréats de la PRIP perçoivent 4 000 € l'année N et 4 000 € l'année N+1.

Aucune femme n'a perçu la prime d'intéressement en 2019.

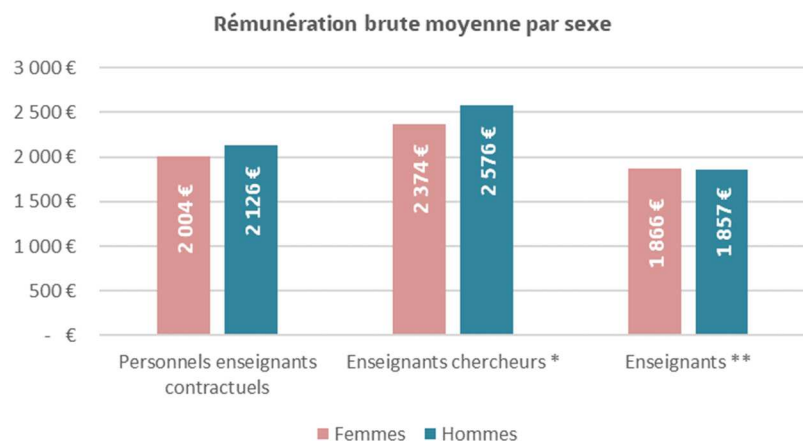
Cependant, en proportion plus de femmes (2%) ont touché la PRIP que les hommes (1%).

### 2.10.3. Rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels :

L'outil de la DGAFP a été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel titulaire.

Ainsi, les rémunérations du personnel contractuel ont été analysées sur la base de l'outil Index Egapro mis à disposition par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Ce dernier propose une analyse par groupe (*ici décliné en enseignants-chercheurs contractuels et enseignants contractuels*) et par tranche d'âges.

	Personnels enseignants contractuels											
	moins de 30 ans		30 à 39 ans		40 à 49 ans		50 ans et plus		Total général			
	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H
<b>TOTAL</b>	34%	2 173 €	10%	2 100 €	6%	2 495 €	50%	2 516 €	100%	2 069 €	- 123 €	-5,8%
Femmes	16%	2 116 €	5%	1 981 €	3%	2 320 €	23%	2 392 €	47%	2 004 €		
Hommes	18%	2 282 €	5%	2 206 €	4%	2 692 €	27%	2 605 €	53%	2 126 €		
<b>Dont enseignants chercheurs**</b>	40%	1 848 €	35%	2 676 €	19%	3 213 €	5%	3 341 €	100%	2 478 €	- 202 €	-7,8%
Femmes	23%	1 928 €	15%	2 606 €	10%	2 855 €	1%	4 249 €	49%	2 374 €		
Hommes	18%	1 748 €	20%	2 730 €	9%	3 609 €	4%	3 153 €	51%	2 576 €		
<b>Dont enseignants**</b>	7%	1 658 €	19%	1 856 €	31%	1 941 €	42%	1 842 €	100%	1 862 €	9 €	0,5%
Femmes	4%	1 591 €	9%	1 610 €	20%	1 983 €	21%	1 919 €	54%	1 866 €		
Hommes	4%	1 734 €	10%	2 078 €	12%	1 870 €	21%	1 763 €	46%	1 857 €		



\* Enseignants chercheur CDD et CDI, chercheur sous contrat CDD BIATSS A

\*\* Enseignant CDD et CDI

Les femmes sont légèrement moins représentées parmi les personnels enseignants contractuels (47%), et touchent en moyenne 122€ brut / mois de moins que les hommes.

#### 2.10.4. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche des revenus bruts moyens mensuels 2019 :

<b>PERSONNELS ENSEIGNANTS</b>			
	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
	<b>% ETPT</b>	<b>% ETPT</b>	<b>% ETPT</b>
Inférieur ou égal à 1400 €	2,0%	2,1%	4,1%
Entre 1 400 € et 1 600 €	1,5%	1,1%	2,5%
Entre 1 600 € et 1 800 €	4,5%	4,7%	9,2%
Entre 1 800 € et 2 000 €	4,6%	5,4%	10,0%
Entre 2 000 € et 2 200 €	3,1%	3,2%	6,4%
Entre 2 200 € et 2 400 €	1,0%	0,7%	1,7%
Entre 2 400 € et 2 600 €	1,0%	0,6%	1,6%
Entre 2 600 € et 3 000 €	2,4%	3,6%	6,0%
Supérieur à 3 000 €	22,1%	36,3%	58,4%
<b>Total général</b>	<b>42,2%</b>	<b>57,8%</b>	<b>100,0%</b>

D'après l'analyse ci-contre, 58% des ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont rémunérés à hauteur d'un revenu brut moyen mensuel supérieur à 3 000 euros.

Cependant cette tranche est majoritairement masculine (36% d'hommes contre 22% de femmes).

Ceci s'explique principalement par la majorité d'hommes présents dans les corps les mieux rémunérés (pour rappel 27% de femmes parmi les professeurs des universités).

## 2.11. La formation des enseignants et enseignants-chercheurs

### 2.11.1. La formation obligatoire des maîtres de conférences nouvellement nommés :

Le décret de 2017 (Décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) et l'arrêté de 2018 (Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation) instaurent **la formation obligatoire** des maîtres de conférences stagiaires lors de leur première année de nomination, assortie d'**une décharge d'enseignement de 32 heures**. Les maîtres de conférences stagiaires nommés à l'Université de Strasbourg s'engagent ainsi pendant leur première année dans un parcours de formation de 32h formalisé dans un contrat pédagogique.

L'Institut de développement et d'innovation pédagogique (IDIP) leur propose **plusieurs modalités de formation éligibles (journées des nouveaux arrivants, ateliers de l'IDIP, accompagnement pour la mise en place d'un projet pédagogique, journées d'études, colloques séminaires etc.)**

### 2.11.2. Les enseignants et enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'une formation interne (formation continue Unistra)

	Femmes	Hommes	TOTAL
Enseignants et enseignants chercheurs	109	75	184

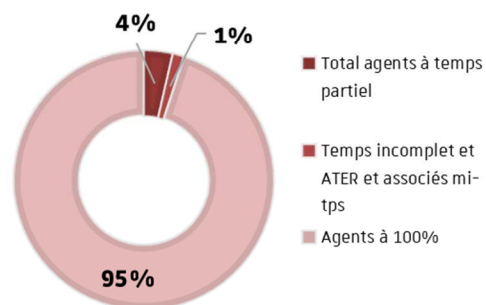
## 2.12. Temps de travail et absences

### 2.12.1. Temps de travail

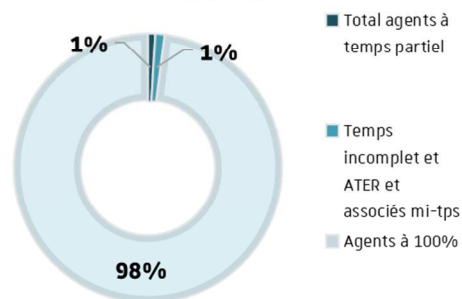
#### Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe

		Agents à temps partiel						Total agents à temps partiel	Temps incomplet et ATER et associés mi-tps	Agents à 100%	Total
		Agents <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%				
Contractuels	Femmes	2	0	0	0	1	0	3	77	590	670
	Hommes	0	0	0	0	0	0	0	107	694	801
Contractuels		2	0	0	0	1	0	3	184	1284	1 471
Titulaires	Femmes	0	6	5	2	10	3	26	10	682	718
	Hommes	0	5			5		10	12	1 072	1 094
Titulaires		0	11	5	2	15	3	36	22	1754	1 812
Total EC, ens, chercheurs et doctorants		2	11	5	2	16	3	39	206	3038	3 283

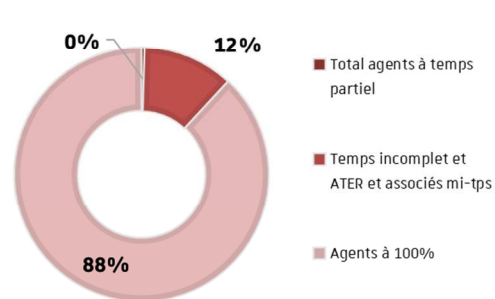
PART DES FEMMES ENSEIGNANTES TITULAIRES À TEMPS PLEIN/ TPS PARTIEL / TPS INCOMPLET



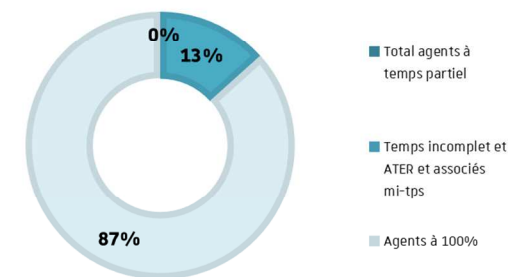
PART DES HOMMES ENSEIGNANTS TITULAIRES À TEMPS PLEIN /TPS PARTIEL/ TPS INCOMPLET



PART DES FEMMES ENSEIGNANTES CONTRACTUELLES À TEMPS PLEIN/TPS PARTIEL/TPS INCOMPLET



PART DES HOMMES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS À TEMPS PLEIN/TPS PARTIEL / TPS INCOMPLET



### 2.12.2. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois :

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé de maternité qui ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique), le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines, le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours, l'autorisation pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés, le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels sont des congés pour raison familiale ou personnelle non rémunérés.

En ce qui concerne le congé de maternité, la durée dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés de maternités peuvent dépasser 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

- **Les congés de maternité :**

	Contractuels			Titulaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	8	728	30	40	3130	34	<b>48</b>	<b>3858</b>	<b>34</b>

*Ce tableau prend en compte le nombre de jours pris au titre du congé de maternité sur l'année 2019.*

- **En 2019 aucun agent n'a bénéficié d'un congé d'adoption.**
- **Les congés de paternité et congés paternité accueil d'un enfant :**

	Contractuels			Titulaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen
Enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et doctorants	1	11	27	21	223	35	<b>22</b>	<b>234</b>	<b>35</b>

- **Les congés pour garde d'enfant malade :**

	Nombre de jours pris pour la garde d'enfant malade
<b>Femmes</b>	19
<b>Hommes</b>	0
<b>Total</b>	<b>19</b>

### 2.12.3. Absences pour raison de santé

Congés	Féminin					Masculin					TOTAL			
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours/ nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins Unistra	Moyenne d'âge	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours/ nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins Unistra	Moyenne d'âge	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours/ nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins Unistra
CLM, CLD, CGM	5	1 603	321	1,15	56	7	1547	221,00	0,82	58	12	3 150	263	0,96
CMO	104	2 728	26	1,97	49	59	1523	25,81	0,80	51	163	4 251	26	1,29
<b>Total général</b>	<b>109</b>	<b>4 331</b>	<b>40</b>	<b>3,12</b>	<b>50</b>	<b>66</b>	<b>3070</b>	<b>46,52</b>	<b>1,62</b>	<b>51</b>	<b>175</b>	<b>7401</b>	<b>289</b>	<b>2,25</b>

Aide à la lecture : les 5 femmes ayant pris un congés longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 1 603 jours en 2019, soit 321 jours en moyenne. Cela représente 1,15 jours en moyenne sur l'ensemble des femmes enseignantes, enseignantes-chercheuses et chercheurs de l'établissement.

### 2.12.4. Congés pour recherches ou conversions thématiques

#### Nombre de semestres de CRCT obtenus par sexe en 2019/2020

	Semestre au titre du CNU		Semestre au titre des établissements	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
6 mois	3	4	6	13
12 mois	0	0	1	4

N.B : aucun des semestres accordés en 2019 ne font suite à un congé maternité ou parental

**2.13. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)**

	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en situation de handicap	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
<b>Femmes</b>	<b>18</b>	<b>1,3%</b>	<b>1388</b>
Titulaires	11	1,5%	718
Contractuels	7	1,0%	670
<b>Hommes</b>	<b>20</b>	<b>1,1%</b>	<b>1895</b>
Titulaires	16	1,5%	1094
Contractuels	4	0,5%	801

	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Part des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
<b>Femmes</b>	<b>2</b>	<b>0,1%</b>	<b>1388</b>
Titulaires	2	0,3%	718
Contractuels	0	0,0%	670
<b>Hommes</b>	<b>5</b>	<b>0,3%</b>	<b>1895</b>
Titulaires	5	0,5%	1094
Contractuels	0	0,0%	801

*\* Pour les contractuels : bénéficiaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale, suite à reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle*

## 2.14. Répartition des départs temporaires des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

**Le détachement** permet de quitter pour une durée déterminée le corps ou l'administration d'origine pour exercer des fonctions équivalentes dans un autre corps ou hors de l'Éducation nationale. Le détachement repose sur le principe de double carrière : la carrière se poursuit dans le corps d'origine et l'agent bénéficie des droits à avancement au même titre que ses collègues non détachés. À l'issue de la période de détachement, l'agent peut soit demander son intégration dans le corps d'accueil si les décrets portant statut particulier de ce corps le prévoient, soit réintégrer son corps d'origine.

**La disponibilité** est la situation de l'agent qui se trouve placé temporairement, hors de son administration ou service d'origine et qui cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et à la retraite

Population	Détachement			Disponibilité			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Enseignants-chercheurs & assimilés	24	6	30	12	11	23	53
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	2		2	5	5	10	12
Enseignants second degré	1		1		4	4	5
<b>Total personnels enseignants</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>70</b>

	Nombre de départs temporaires (hors congé parental)	Effectif tit Unistra	Départs temporaires rapportés à l'effectif féminin / masculin des titulaires Unistra
<b>Femmes</b>	<b>26</b>	<b>718</b>	<b>0,04</b>
<b>Hommes</b>	<b>44</b>	<b>1094</b>	<b>0,04</b>

## 2.15. Répartition des départs définitifs des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

### 2.15.1 Répartition des départs définitifs des enseignants-chercheurs titulaires

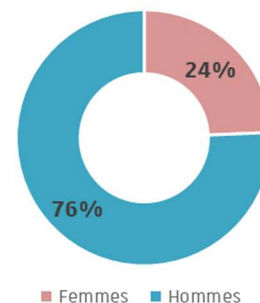
#### Age moyen de départ à la retraite

#### Répartition des enseignants-chercheurs (dont HU) par sexe et par motifs de départ

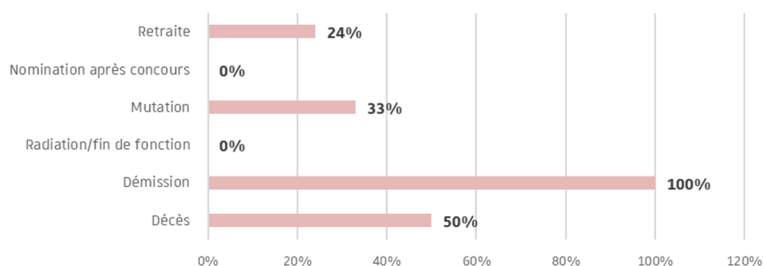
	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	1	2
Démission	1	0	1
Fin de fonction / radiation	0	2	1
Mutation	1	2	3
Nomination après concours	0	2	2
Retraite	9	28	37
dont retraite pour invalidité	0	1	1

	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
Retraite EC	65 ans et 5 mois	67 ans	66 ans et 7 mois
Retraite EC HU	66 ans et 5 mois	68 ans et 9 mois	68 ans

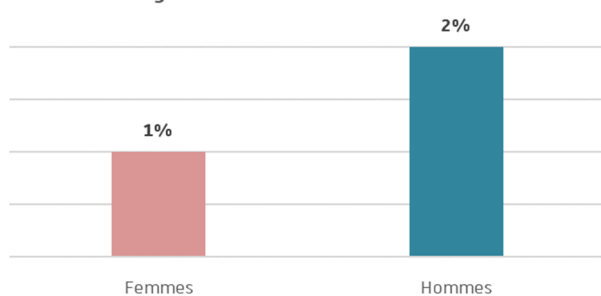
#### Répartition des départs à la retraite des enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe



#### Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs HU selon motifs de départ



#### Part des femmes et des hommes partis à la retraite en 2019 sur le nombre d'enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs HU titulaires



		Indice majoré Moyen			
		Femmes	Hommes	Global	Ecart (en point)
Moyenne 2014 à 2019	PR	1 166	1 209	1202	-43
	MCF	909	897	902	12

En 2019, trois quart des départs à la retraite concernent des hommes.

L'indice majoré moyen observé sur les départs intervenus entre 2014 et 2019 montre que les femmes Professeurs des Universités ont quitté l'établissement avec en moyenne un écart de -43 points d'indice alors que les femmes Maîtres de conférences ont quitté l'établissement avec en moyenne +12 points d'indice par rapport aux hommes.

## 2.15.2 Répartition des départs définitifs des enseignants titulaires du second degré

### Répartition des départs définitifs des enseignants titulaires du second degré par sexe et par motifs

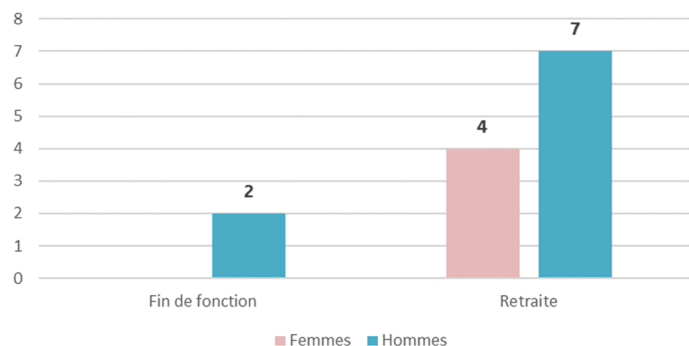
	Femmes	Hommes	Total
Fin de fonction		2	2
Retraite	4	7	11
<i>dont retraite pour invalidité</i>	0	0	0

### Agés moyens au moment du départ à la retraite

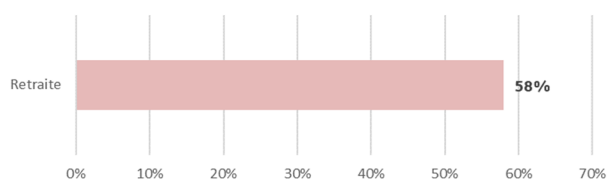
	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
PRAG	65 ans et 2 mois	64 ans et 4 mois	65 ans et 2 mois
PRCE	65 ans	64 ans	64 ans et 6 mois

N.B : la cohorte de femmes PRAG parties à la retraite ne compte qu'une personne

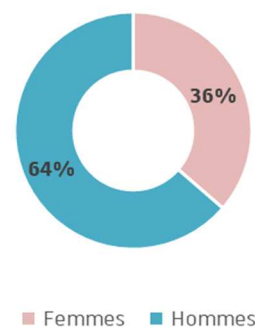
### Répartition des départs d'enseignants du 2nd degré par sexe et par motif (dont retraite)



### Part des femmes par motif de départ parmi les enseignants du 2nd degré



### Répartition des départs à la retraite des enseignants du 2nd degré par sexe



2.15.3. Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

IM Moyens observés lors des départs à la retraite de 2014 à 2019				
	Femmes	Hommes	Global	Ecart
PR	1166	1209	<b>1202</b>	<b>-43</b>
MCF	909	897	<b>902</b>	<b>12</b>
2nd degré	866	900	<b>882</b>	<b>-34</b>
<b>TOTAL</b>	<b>949</b>	<b>1073</b>	<b>1035</b>	<b>-123</b>

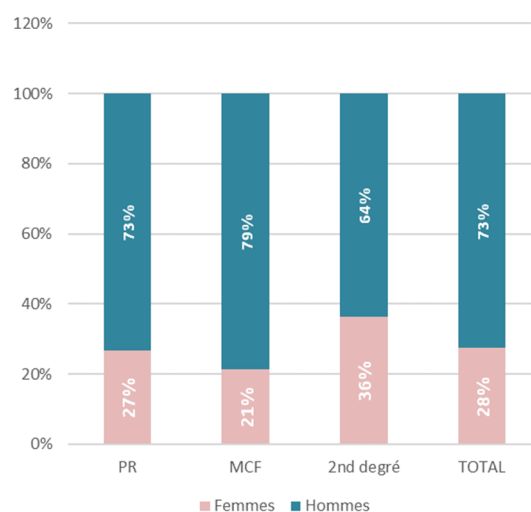
Les personnels enseignants titulaires sont composés d'une majorité d'hommes (60%). De plus, la pyramide des âges indique que 88% des personnels enseignants âgés entre 60 et 69 ans sont des hommes. Ainsi sur la période 2014-2019, environ 73 % des départs à la retraite concernent des hommes. Pour 2019, l'âge moyen de départ à la retraite est de 65 ans pour les femmes et les hommes. Afin d'observer les écarts de rémunération au moment du départ à la retraite et de lisser les situations exceptionnelles, la rémunération est observée en IM moyen de 2014 à 2019.

Un écart peut être observé entre les niveaux de rémunération des femmes et des hommes au moment du départ à la retraite.

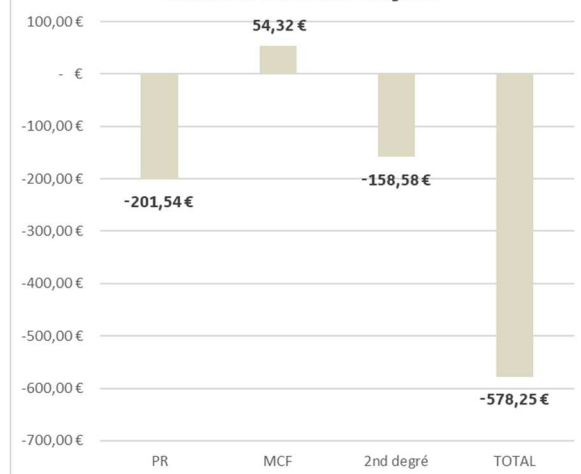
En moyenne, les hommes quittent l'établissement avec une rémunération plus importante que les femmes au moment de leur départ à la retraite. Chez les Professeurs des universités (+ 43 IM en moyenne), d'environ 200 € brut / mois et les enseignants du 2nd degré (+ 34 IM en moyenne) d'environ 160 € brut / mois.

Chez les Maîtres de conférences, en revanche, les femmes partent avec 56€ brut / mois en faveur des femmes).

Répartition du nombre de départ par catégorie et par sexe entre 2014 et 2019



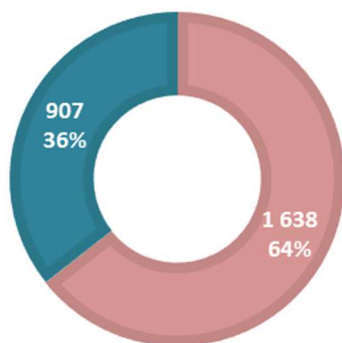
Ecart de rémunération brut / mois entre femmes et hommes en fonction des catégories



### 3. Les personnels BIATSS

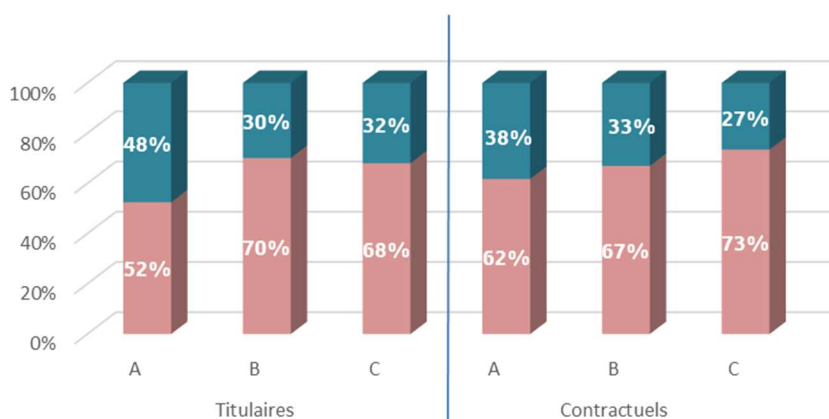
#### 3.1. Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie de la fonction publique

PERSONNEL BIATSS

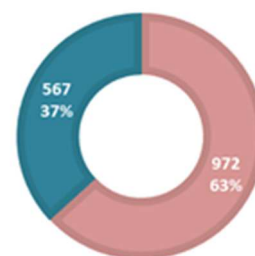


■ Femmes ■ Hommes

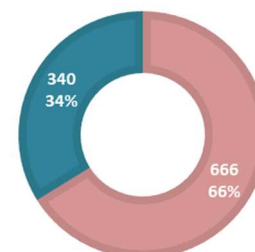
Aux côtés des personnels enseignants, l'Université de Strasbourg emploie 2 545 personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui exercent quotidiennement leurs métiers et compétences au service de l'établissement. Ces métiers se répartissent entre les fonctions dites **soutien** (appui à la recherche et à l'enseignement) et les fonctions **supports** (contribuant au fonctionnement de l'université).



BIATSS TITULAIRES



BIATSS CONTRACTUELS



La richesse de l'Université de Strasbourg se retrouve également dans la pluralité de ses personnels BIATSS. La population BIATSS est composée de personnels de la filière **ITRF** (ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation) qui est spécifique aux établissements de l'enseignement supérieur, mais également de la filière administrative **AENES**, de la filière des **personnels des bibliothèques**, regroupant les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques et enfin la filière des **personnels médicaux-sociaux** (médecins, infirmiers-ères, assistant-e social).

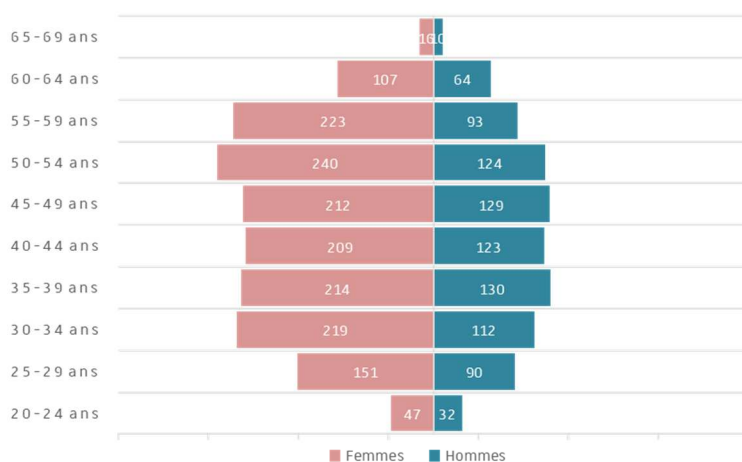
64 % des effectifs BIATSS sont des femmes, elles sont donc davantage représentées chez les personnels BIATSS que chez les enseignants.

Elles sont en proportion plus nombreuses chez les personnels contractuels (66%) que chez les titulaires (63%). Le taux de femmes est plus faible au sein de la catégorie A.

## Âges moyens et pyramide des âges BIATSS

	Femmes	Hommes
<b>Titulaires</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Personnel de bibliothèques	48	49
Personnel de l'AENES	50	48
Personnel de santé et sociaux	50	
Personnel ITRF	48	48
<b>Contractuels</b>	<b>39</b>	<b>37</b>
BIATSS Crédits recherche	35	36
BIATSS Crédits Valo et SAIC	37	37
BIATSS sur contrat d'apprentissage	23	23
BIATSS sur mission permanente	45	43
BIATSS sur mission temporaire	37	36
BIATSS sur poste de titulaire vacant	37	36
Ex Labo-U	59	51
<b>Total général</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

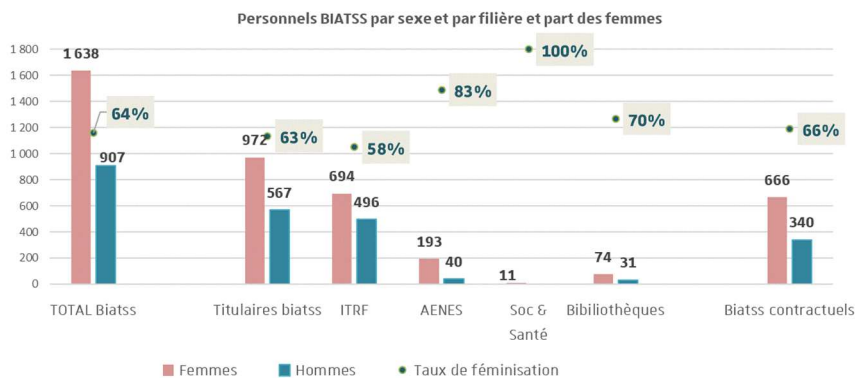
PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS BIATSS PAR SEXE



Cette pyramide des âges souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge.

Les tranches les plus nombreuses sont les 50-54 ans (364 agents) et les 35-39 ans (344 agents).

Les BIATSS de plus de 44 ans représentent 61% des effectifs BIATSS de l'Unistra.



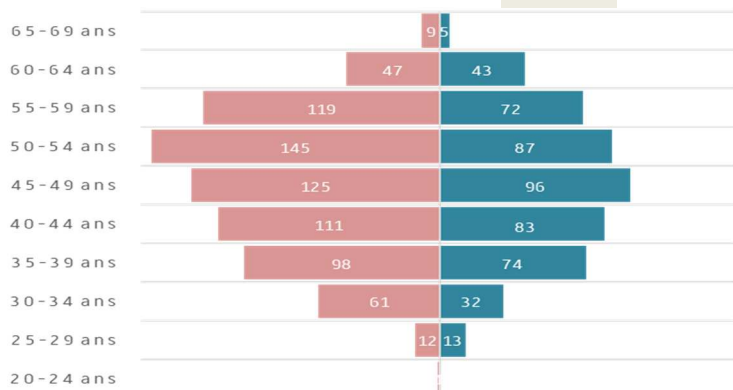
Les personnels ITRF titulaires représentent 47% des effectifs BIATSS de l'Unistra et les femmes y sont représentées à 58%. Au niveau national elles représentent 56,5% dans cette filière. Au sein de la filière de l'AENES les femmes sont représentées à 83%, cette représentation est identique sur le plan national.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières.

## PYRAMIDES DES AGES DES PERSONNELS BIATSS

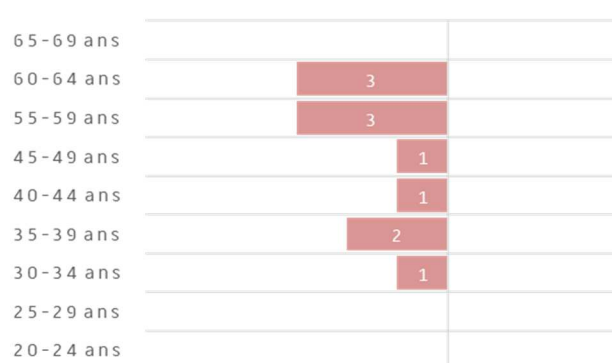
### Titulaire de la filière ITRF

1 190



### Titulaire de la filière médico sociale

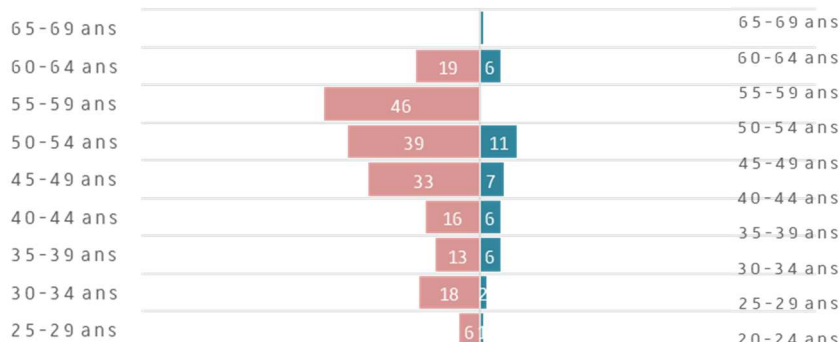
11



Femmes Hommes

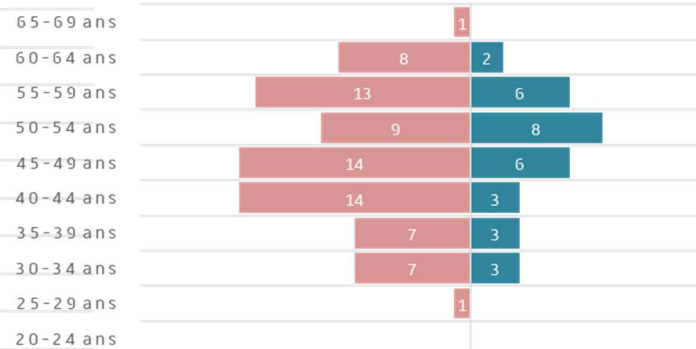
### Titulaires de la filière AENES

233



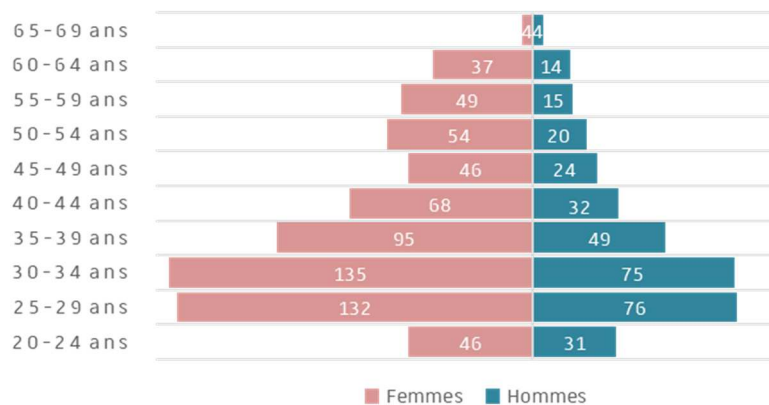
### Titulaires de la filière des bibliothèques

105



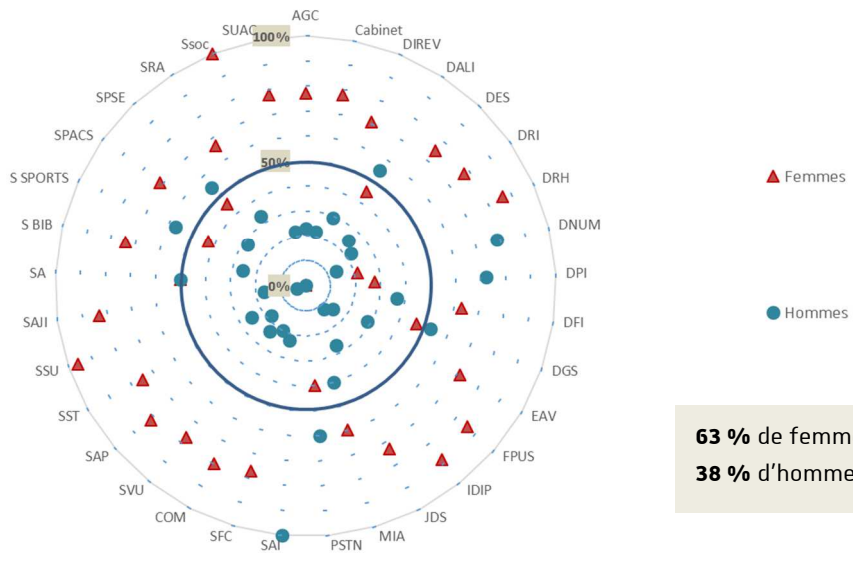
### Contractuels BIATSS

1 006



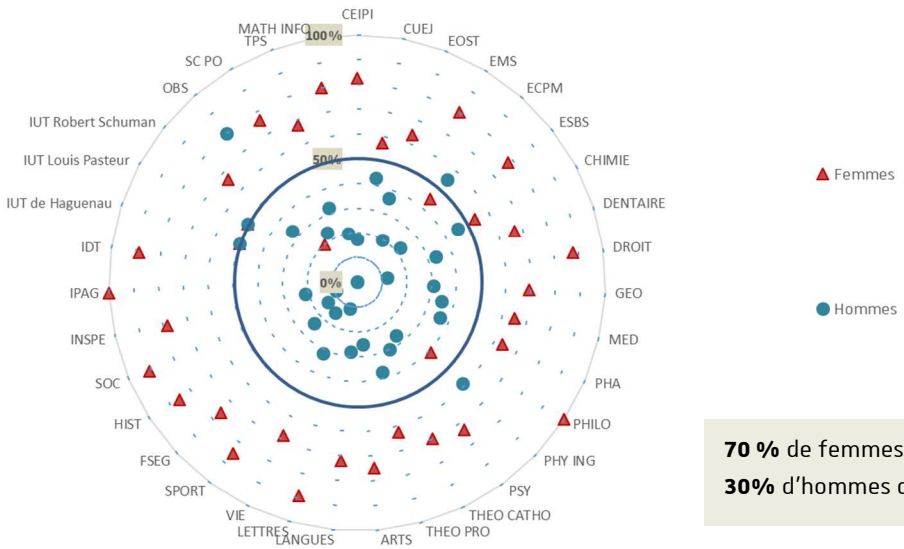
Femmes Hommes

Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les directions et services de l'Unistra



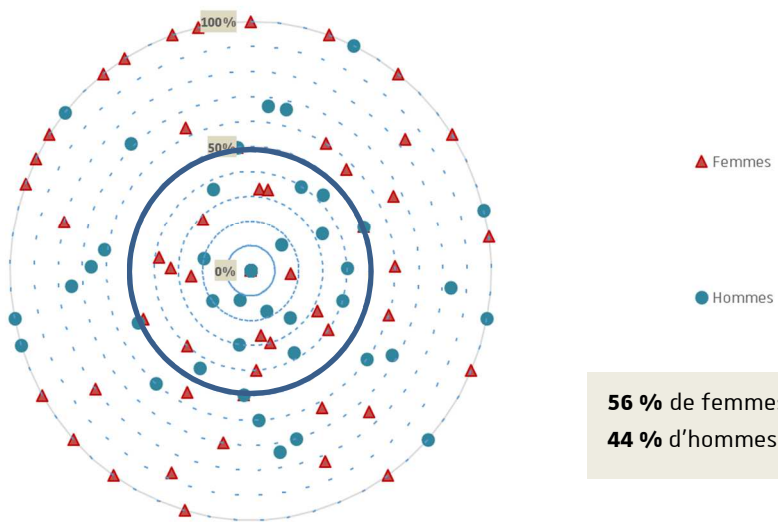
**63 %** de femmes dans les directions et services  
**38 %** d'hommes dans les directions et services

Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les composantes de formation de l'Unistra



**70 %** de femmes dans les composantes de formation  
**30%** d'hommes dans les composantes de formation

Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les Unités de recherche



**56 %** de femmes dans les unités de recherche  
**44 %** d'hommes dans les unités de recherche

### 3.2. Répartition des femmes et hommes par Branche d'Activité Professionnelle (ITRF titulaires)

Les métiers de la filière ITRF sont répartis en 8 branches d'activités professionnelles (BAP) :

**BAP A** : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

**BAP B** : sciences chimiques et sciences des matériaux

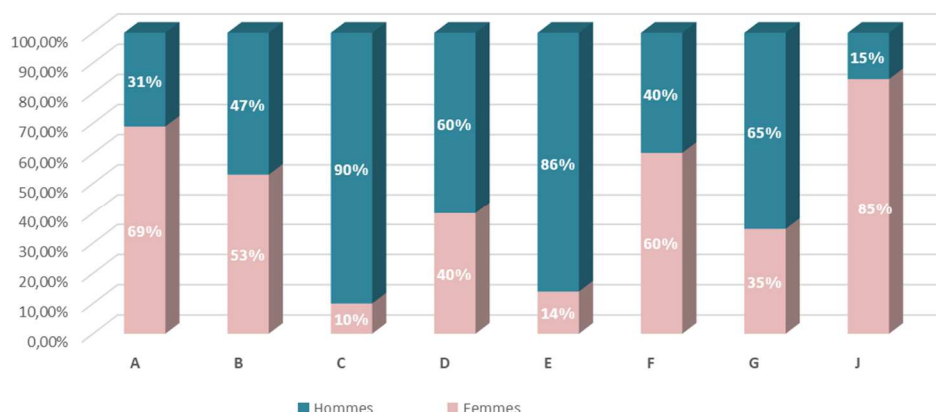
**BAP C** : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

**BAP D** : Sciences humaines et sociales

**BAP E** : informatique, statistiques et calcul scientifique

**BAP F** : culture,

Part des femmes et des hommes ITRF titulaires par BAP



Au niveau national la part des femmes par BAP est la suivante (source Bilan social 2018-19 MESRI) : BAP A : 67,5 % - BAP B : 51,9 % - BAP C : 11,1 % - BAP D : 52,7 % - BAP E : 17% - BAP F : 55,10 % - BAP G : 33,9 % - BAP J : 87,1 %.

#### Part des femmes pour chaque grade avec répartition par BAP

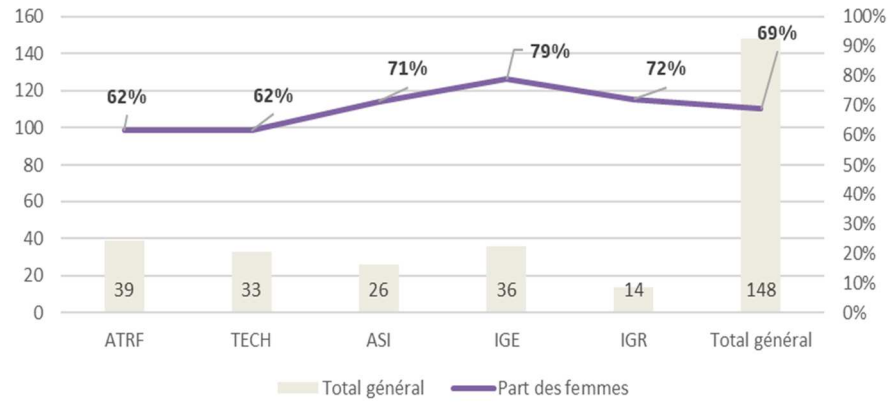
BAP	Femmes								Total Femmes	Hommes								Total Hommes
	A	B	C	D	E	F	G	J		A	B	C	D	E	F	G	J	
<b>ATRF</b>	6%	0%	0%	0%	0%	2%	18%	37%	64%	4%	0%	1%	0%	0%	2%	24%	5%	36%
ATRF	2%	2%	0%	0%	2%	0%	59%	11%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	23%	0%	25%
ATRF PRINC DE 2CL	6%	0%	0%	0%	0%	3%	12%	40%	61%	5%	0%	1%	0%	0%	2%	25%	5%	39%
ATRF PRINC DE 1CL	8%	0%	0%	0%	0%	1%	7%	48%	63%	2%	2%	1%	0%	0%	3%	22%	6%	37%
<b>TECH</b>	8%	2%	0%	0%	1%	7%	1%	45%	65%	2%	2%	4%	0%	6%	4%	12%	6%	35%
TECH CN	7%	3%	1%	0%	1%	6%	2%	49%	67%	3%	2%	3%	0%	7%	3%	9%	7%	33%
TECH CS	13%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	40%	64%	0%	0%	7%	0%	10%	7%	7%	4%	36%
TECH CE	4%	3%	0%	0%	1%	6%	1%	42%	58%	3%	3%	3%	0%	1%	3%	24%	4%	42%
<b>ASI</b>	15%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	28%	54%	9%	0%	7%	0%	15%	3%	7%	5%	46%
ASI	15%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	28%	54%	9%	0%	7%	0%	15%	3%	7%	5%	46%
<b>IGE</b>	10%	2%	0%	0%	4%	9%	2%	22%	50%	4%	3%	4%	1%	21%	7%	3%	8%	50%
IGE CN	7%	2%	0%	1%	3%	11%	2%	23%	48%	4%	3%	4%	1%	20%	9%	3%	8%	52%
IGE HC	19%	2%	2%	0%	8%	5%	2%	17%	53%	3%	2%	5%	0%	22%	3%	5%	8%	47%
<b>IGR</b>	13%	5%	4%	1%	3%	1%	4%	8%	38%	5%	3%	14%	1%	24%	1%	4%	10%	62%
IGR 2E CLASSE	18%	0%	11%	4%	0%	0%	4%	11%	46%	7%	0%	7%	4%	18%	0%	4%	14%	54%
IGR 1E CLASSE	14%	14%	0%	0%	3%	3%	3%	7%	45%	3%	3%	21%	0%	21%	0%	3%	3%	55%
IGR HORS CLASSE	5%	0%	0%	0%	5%	0%	5%	5%	18%	5%	5%	14%	0%	36%	5%	5%	14%	82%
<b>Total général</b>	9%	2%	0%	0%	2%	6%	7%	33%	58%	4%	1%	4%	0%	9%	4%	13%	6%	42%

Les femmes se répartissent inégalement parmi les BAP. Elles sont très nombreuses dans la BAP J (85%) et très peu représentées dans la BAP C (10%).

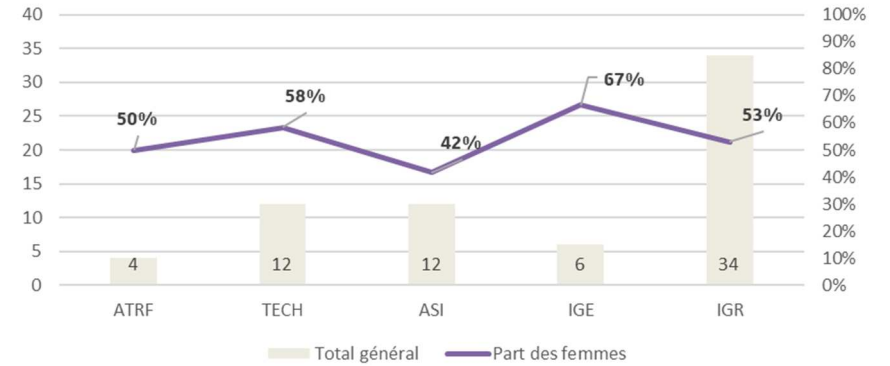
La part des femmes est importante parmi les personnels de catégorie C et B (respectivement 64% et 65%). Elle décroît au fur et à mesure que l'on avance dans les corps. Dans le corps des IGR, les femmes représentent 38% des effectifs et ne sont que 18% parmi les IGR hors classe.

## Part des femmes ITRF titulaires par BAP et par corps

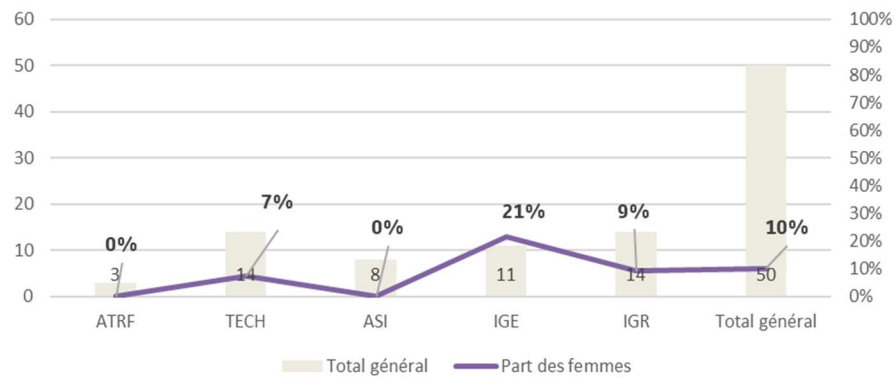
### BAP A Sciences du vivant



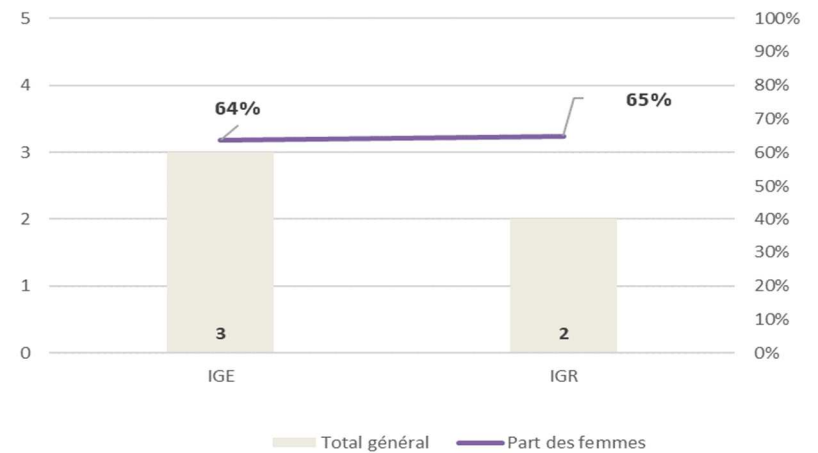
### BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



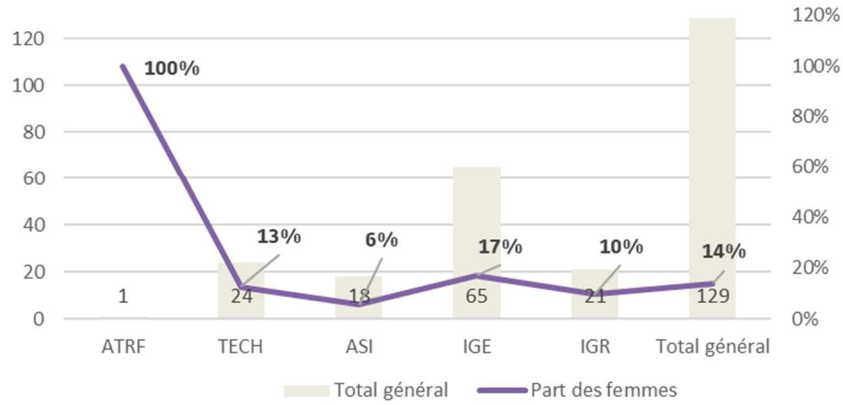
### BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



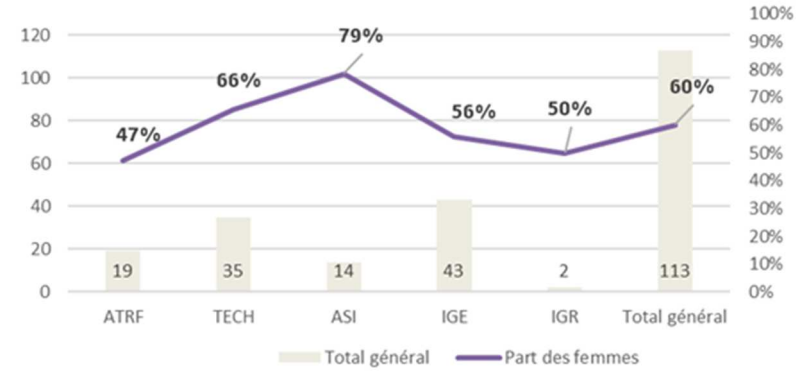
### BAP D sciences humaines et sociales



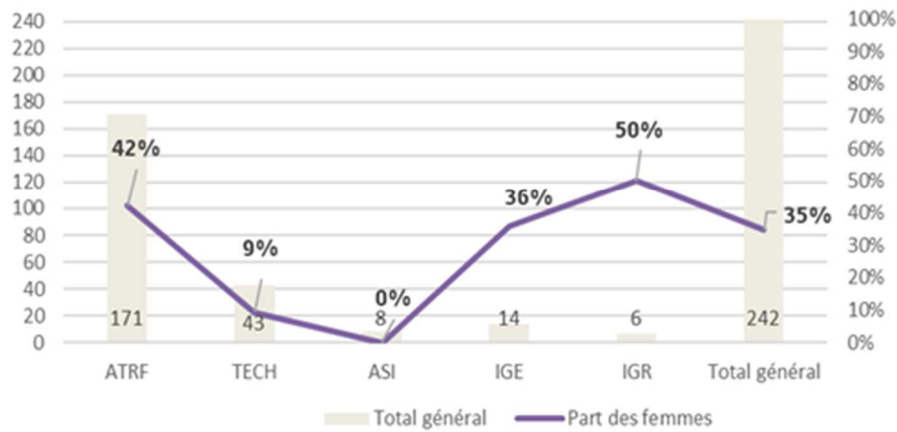
**BAP E informatique stat. et calculs scientifique**



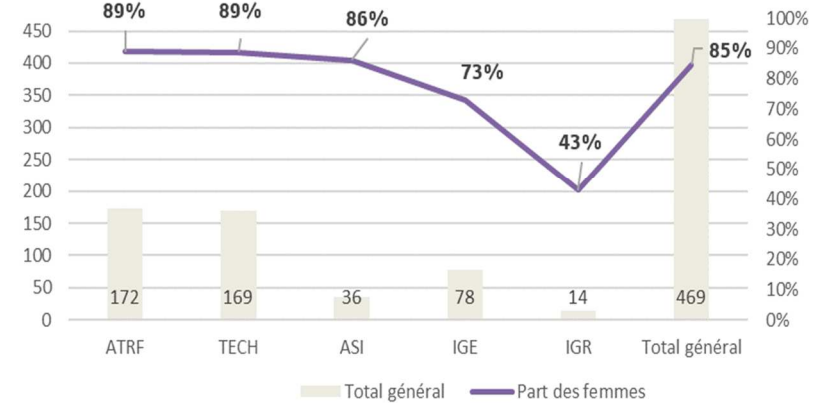
**BAP F Info, doc, culture, édition, communication, TICE**



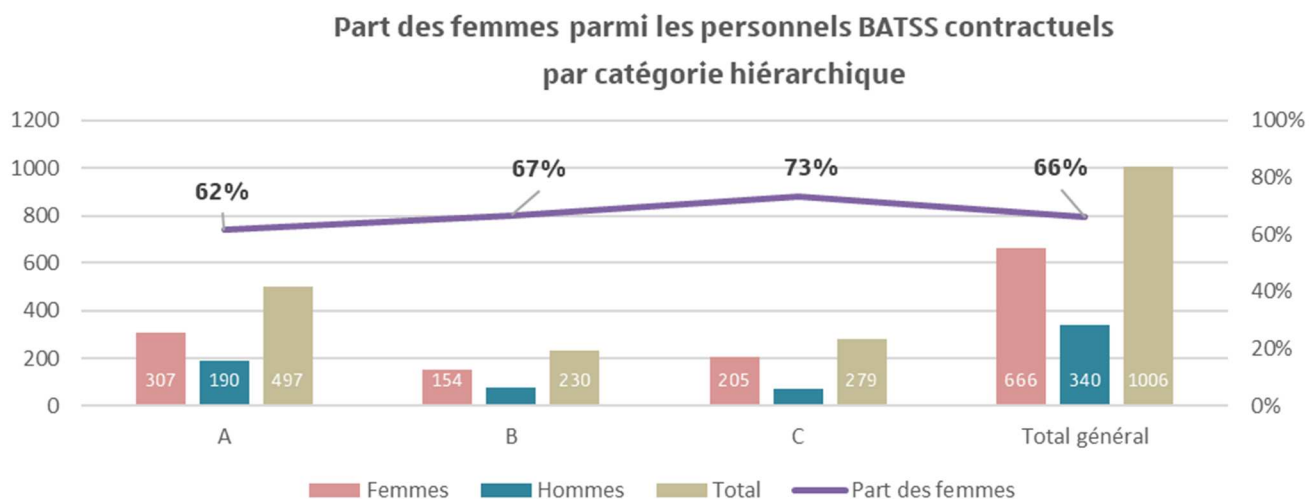
**BAP G patrimoine, logistique, prévention**



**BAP J gestion et pilotage**



### 3.3. Part des femmes parmi les contractuels BIATSS par catégorie hiérarchique

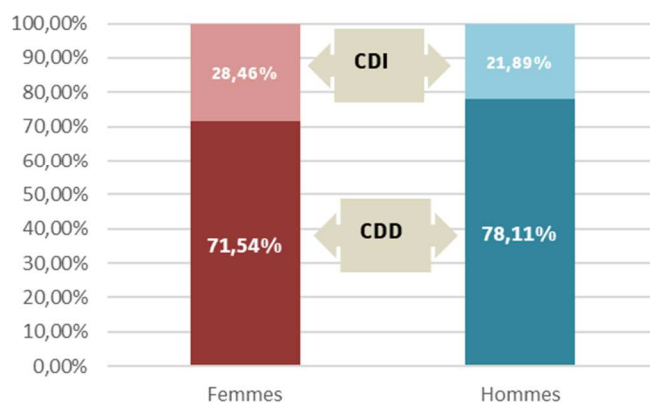


66% des agents BIATSS contractuels de l'Unistra sont des femmes (au niveau national elles représentent également près de 66% de l'effectif BIATSS contractuel).

La part des femmes contractuelles de catégorie A est de 59 % à l'échelle nationale alors qu'elle atteint 62% à l'Unistra.

Pour les catégories B elle est de 67% à l'Unistra contre 72% au niveau national et pour les catégories C elle est de 73% à l'Unistra contre 71% au niveau national.

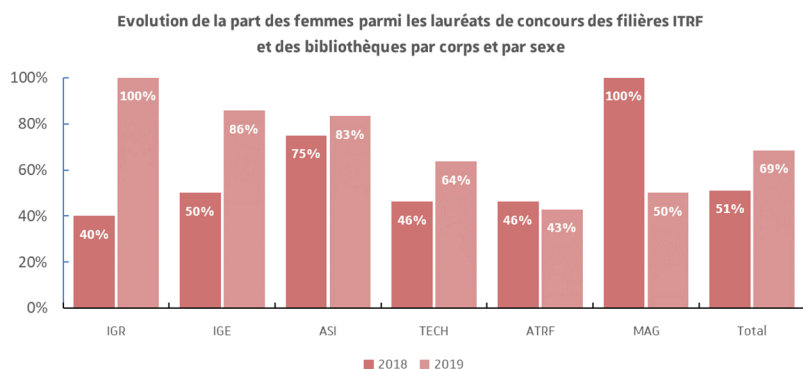
#### Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat



### 3.4. Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des personnels BIATSS

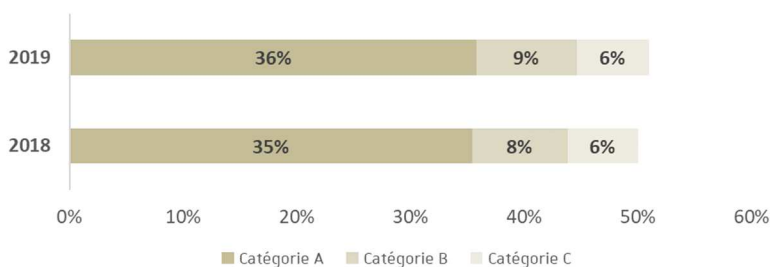
#### Répartition des lauréats aux concours de droit commun par corps et par sexe

		2018			2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	3	2	5	0	2	2
	IGE	5	5	10	1	6	7
	ASI	1	3	4	1	5	6
Catégorie B	TECH	7	6	13	4	7	11
Catégorie C	ATRF	7	6	13	4	3	7
	MAG	0	2	2	1	1	2
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>35</b>

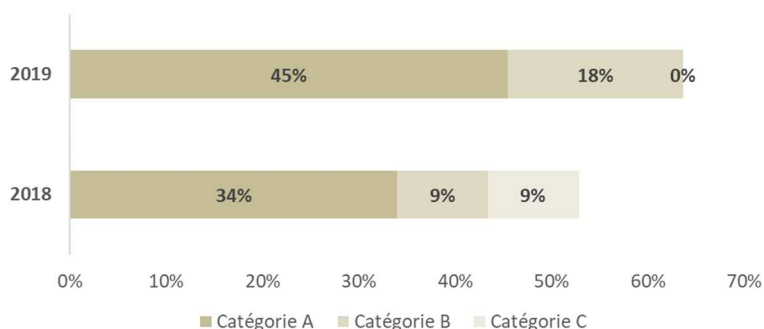


Le statut de la fonction publique interdit toute distinction, directe ou indirecte entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Il applique aux femmes et aux hommes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur le concours. Au niveau national, 66% des agents nommés suite à un concours sont des femmes. Cette tendance est également observée dans l'établissement

#### Evolution de la part des femmes dans la composition des jurys de concours



#### Evolution de la part des présidentes de jury de concours



### 3.5. Personnels BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade

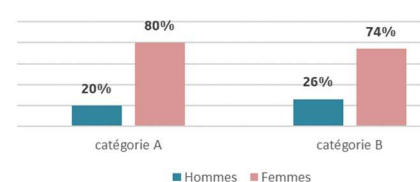
- Répartition des personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un changement de corps :

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femme	Hommes	Total
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
ITRF	13	6	19	9	8	17
AENES	3		3	1		1
Bibliothèques	2	1	3	1		1

Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) en 2019 :

	Année 2017			Année 2018			Année 2019		
	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
catégorie A									
Hommes	252	123	4	221	114	4	227	105	6
Femmes	300	120	4	284	127	8	294	120	4
catégorie B									
Hommes	143	54	1	136	67	2	133	65	2
Femmes	222	108	4	229	106	5	227	102	5

Répartition des personnels ITRF promus par sexe (les 3 années confondues)



Personnels AENES ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) en 2019 :

	Année 2017			Année 2018			Année 2019		
	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
catégorie A									
Hommes	5	0	0	4	0	0	5	1	0
Femmes	45	9	1	41	8	1	43	9	0
catégorie B									
Hommes	13	3	0	10	2	0	10	3	0
Femmes	107	35	2	98	29	2	90	33	1

Personnels de la filière des bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) en 2019 :

	Année 2017			Année 2018			Année 2019		
	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
catégorie A									
Hommes	8	3	0	8	2	1	8	3	0
Femmes	37	15	0	37	17	1	42	17	0
catégorie B									
Hommes	14	7	0	13	7	0	16	10	0
Femmes	14	11	0	15	12	1	20	15	1

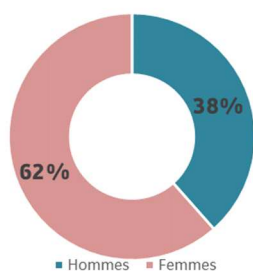
Personnels contractuels ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) en 2019 :

	Année 2017			Année 2018			Année 2019		
	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
catégorie A									
Hommes	19	6	0	21	5	1	16	4	0
Femmes	61	12	1	56	14	0	61	14	1
catégorie B									
Hommes	6	3	0	10	1	0	10	5	0
Femmes	29	13	1	28	12	1	26	8	1

- Personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade par inscription au tableau d'avancement

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2019			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	19	2	0	2	11%
		IGR	1 <sup>ère</sup> classe	HC	3	1	0	1	33%
		IGR	2 <sup>ème</sup> classe	1 <sup>ère</sup> classe	20	3	2	5	25%
		IGE	1 <sup>ère</sup> classe	HC	99	4	6	10	10%
	B	TECH	CS	CE	51	3	1	4	8%
		TECH	CN	CS	85	2	6	8	9%
	C	ATRF	2 <sup>ème</sup> classe	1 <sup>ère</sup> classe	167	4	10	14	8%
		ATRF	ATRF	2 <sup>ème</sup> classe	50	1	5	6	12%
<b>Total de la filière ITRF</b>					<b>494</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>10%</b>
AENES-Santé	A	AAE	AAE	APAE	8	0	0	0	0%
		Infirmier	CE	HC	3	0	0	0	0%
		Infirmier	CN	CS	2	0	1	1	50%
	B	Assistant de service social	CS	Principal	3	0	0	0	0%
		SAENES	CS	CE	20	0	1	1	5%
		SAENES	CN	CS	16	0	0	0	0%
	C	ADJENES	Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Principal 1 <sup>ère</sup> classe	68	1	5	6	9%
		ADJENES	ADJENES	Principal 2 <sup>ème</sup> classe	2	0	0	0	0%
<b>Total de la filière AENES-Santé</b>					<b>122</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>
Bibliothèques	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	6	0	1	1	17%
		Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	3	1	1	2	67%
	B	BAS	CS	CE	7	0	0	0	0%
		BAS	CN	CS	2	1	0	1	50%
	C	Magasinier	Principal 2 <sup>ème</sup> classe	Principal 1 <sup>ère</sup> classe	14	2	0	2	14%
		Magasinier	Magasinier	Principal 2 <sup>ème</sup> classe	3	0	1	1	33%
<b>Total de la filière bibliothèques</b>					<b>35</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>
<b>Toutes les filières</b>					<b>651</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>65</b>	<b>10%</b>

Répartition femmes / hommes des promus par tableau d'avancement



Les femmes sont 62% parmi les promus au tableau d'avancement en 2019 ce qui correspond à leur représentativité au sein de l'effectif BIATSS titulaires (63%).

### 3.6. Rémunérations des personnels BIATSS

#### 3.6.1. Les personnels BIATSS titulaires :

L'analyse des écarts de rémunérations a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Les écarts de rémunération sont développés selon 4 axes d'analyse. La définition de ces derniers a été développée au paragraphe « 2.10.1 Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires ».

L'outil de la DGAFP a été développé afin d'analyser pour les personnels titulaires, les écarts de rémunérations les femmes et les hommes.

Pour les personnels titulaires Biatss de l'Unistra, l'analyse est la suivante :

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€ / mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)			
		Hommes	Femmes	Ecart F/H (A)	% (F-H)/H	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
<b>Global BIATSS</b>	<b>63%</b>	<b>2 866 €</b>	<b>2 464 €</b>	<b>-402 €</b>	<b>-14,0%</b>	<b>-85 €</b>	<b>-282 €</b>	<b>-32 €</b>	<b>-2 €</b>
Dont catégorie A+*	41%	4 685 €	4 331 €	-354 €	-7,6%	-91 €	-50 €	-253 €	40 €
Dont catégorie A*	53%	3 277 €	3 121 €	-156 €	-4,8%	-122 €	40 €	-54 €	-20 €
Dont catégorie B*	70%	2 495 €	2 420 €	-75 €	-3,0%	-87 €	5 €	3 €	3 €
Dont catégorie C*	68%	2 008 €	1 939 €	-69 €	-3,4%	-58 €	-5 €	-7 €	1 €

\* Personnels administratifs (ITRF et AENES), des bibliothèques et Hors santé sociaux

La catégorie A+ est composée des IGR et des conservateurs.

Les femmes représentent environ 63 % de l'effectif des personnels titulaires BIATSS.

La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 14% (soit - 402 €/mois).

Les femmes bénéficient davantage du travail à temps partiel que les hommes. Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - 85 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes. (Cet écart est atténué sur l'écart global en raison de la sur-rémunération des temps partiels à 80% et 90%).

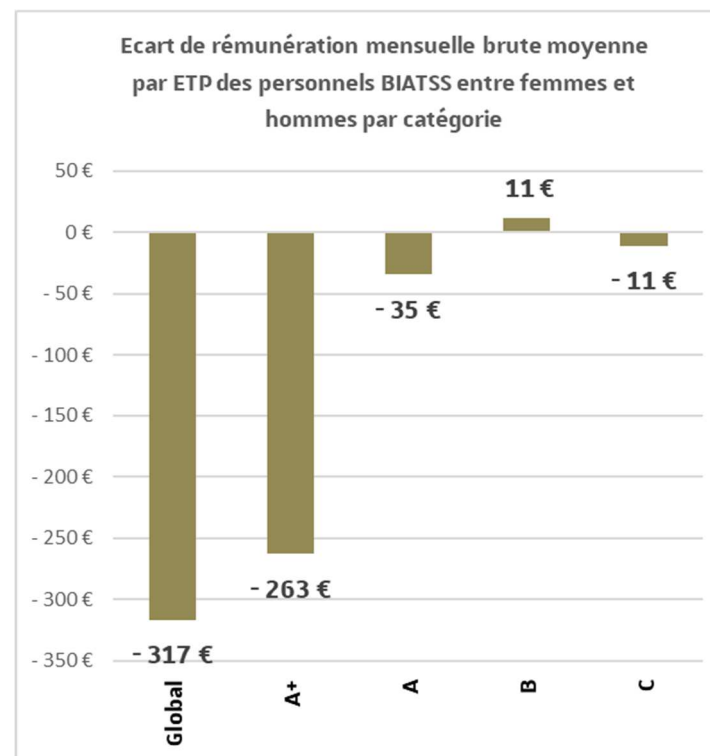
L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (environ 60% d'hommes au sein de la catégorie A+) et à la sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (environ 30% d'hommes dans les catégories B et C) comme l'indique **l'effet de ségrégation des corps** (-282 €/mois).

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-32 €/mois). Cet effet a pour but de comparer au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, cela traduit une ancienneté plus importante et/ ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

Enfin, l'effet primes à corps-grade – échelon identique est aussi en très légère défaveur de la rémunération des femmes (-2 €/mois)

Afin d'analyser l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, le tableau et le graphique ci-dessous indique les écarts de rémunérations par équivalent temps plein (ETP). L'effet temps partiel est donc neutraliser dans cette présentation.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
<b>Global BIATSS</b>	<b>99,3%</b>	<b>95,9%</b>	<b>2 887 €</b>	<b>2 571 €</b>	<b>-317 €</b>	<b>-11,0%</b>
Dont catégorie A+*	99,50%	97,41%	4 709 €	4 446 €	-263 €	-5,6%
Dont catégorie A*	99,80%	96,04%	3 284 €	3 250 €	-35 €	-1,1%
Dont catégorie B*	99,76%	96,32%	2 501 €	2 512 €	11 €	0,4%
Dont catégorie C*	98,31%	95,47%	2 043 €	2 031 €	-11 €	-0,6%



**En résumé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du personnel BIATSS titulaire est principalement dû à :**

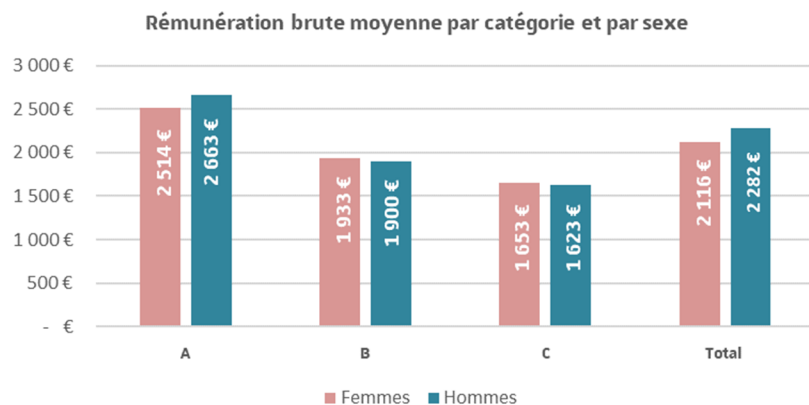
- la sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à la sur-représentativité dans les corps les moins rémunérés,

Et

- un effet démographique important dans la catégorie A+ (IM plus important au niveau des hommes), traduisant un avancement plus élevé (soit par ancienneté, soit par promotion).

### 3.6.2. Les personnels BIATSS contractuels :

Personnels BIATSS contractuels												
	moins de 30 ans		30 à 39 ans		40 à 49 ans		50 ans et plus		Total général			
	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Effectif	Rémunération brute moyenne par ETP	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H
<b>TOTAL</b>	<b>33%</b>	<b>1 790 €</b>	<b>22%</b>	<b>2 110 €</b>	<b>18%</b>	<b>2 395 €</b>	<b>27%</b>	<b>2 589 €</b>	<b>100%</b>	<b>2 173 €</b>	<b>- 166 €</b>	<b>-7,3%</b>
Femmes	16%	1 750 €	22%	2 069 €	15%	2 253 €	13%	2 490 €	66%	2 116 €		
Hommes	11%	1 851 €	12%	2 185 €	7%	2 683 €	5%	2 850 €	34%	2 282 €		
<b>A</b>	<b>38%</b>	<b>1 980 €</b>	<b>22%</b>	<b>2 376 €</b>	<b>16%</b>	<b>2 970 €</b>	<b>23%</b>	<b>3 366 €</b>	<b>100%</b>	<b>2 573 €</b>	<b>- 149 €</b>	<b>-5,6%</b>
Femmes	24%	1 914 €	14%	2 340 €	11%	2 787 €	13%	3 263 €	60%	2 514 €		
Hommes	15%	2 056 €	8%	2 434 €	6%	3 263 €	11%	3 560 €	40%	2 663 €		
<b>B</b>	<b>28%</b>	<b>1 751 €</b>	<b>25%</b>	<b>1 858 €</b>	<b>17%</b>	<b>1 957 €</b>	<b>30%</b>	<b>2 291 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 923 €</b>	<b>33 €</b>	<b>1,7%</b>
Femmes	20%	1 766 €	17%	1 852 €	13%	1 922 €	18%	2 297 €	68%	1 933 €		
Hommes	8%	1 728 €	8%	1 874 €	3%	2 034 €	12%	2 268 €	32%	1 900 €		
<b>C</b>	<b>28%</b>	<b>1 548 €</b>	<b>20%</b>	<b>1 641 €</b>	<b>22%</b>	<b>1 710 €</b>	<b>30%</b>	<b>1 722 €</b>	<b>100%</b>	<b>1 645 €</b>	<b>30 €</b>	<b>1,9%</b>
Femmes	20%	1 555 €	15%	1 651 €	17%	1 705 €	21%	1 729 €	73%	1 653 €		
Hommes	8%	1 533 €	5%	1 617 €	5%	1 724 €	9%	1 698 €	27%	1 623 €		



Les femmes représentent 66% de l'effectif des contractuels BIATSS.

La rémunération perçue par les agents de catégorie B et C reflète un léger écart en faveur des hommes (respectivement +33€ et +30€).

Pour les catégories A, l'écart est plus marqué. En effet, les femmes BIATSS de catégorie A perçoivent en moyenne 149€ brut / mois **de moins** que les hommes.

### 3.6.3. Répartition des femmes et des hommes par tranche des revenus bruts moyens mensuels en 2019

<b>PERSONNELS BIATSS</b>			
	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
	<b>% ETPT</b>	<b>% ETPT</b>	<b>% ETPT</b>
Inférieur ou égal à 1400 €	1,2%	0,6%	1,9%
Entre 1 400 € et 1 600 €	4,5%	1,8%	6,3%
Entre 1 600 € et 1 800 €	5,6%	2,9%	8,4%
Entre 1 800 € et 2 000 €	12,2%	5,9%	18,1%
Entre 2 000 € et 2 200 €	9,5%	4,9%	14,4%
Entre 2 200 € et 2 400 €	7,8%	3,4%	11,2%
Entre 2 400 € et 2 600 €	5,8%	2,9%	8,7%
Entre 2 600 € et 3 000 €	6,7%	4,8%	11,5%
Supérieur à 3 000 €	9,7%	9,7%	19,5%
<b>Total général</b>	<b>63,1%</b>	<b>36,9%</b>	<b>100,0%</b>

### 3.6.4. Les principales primes versées aux personnels BIATSS

- **L'IFSE**

Ce régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (modifié par les décrets n°2014-599 du 5 juin 2014 et n° 2015-661 du 10 juin 2015).

Le RIFSEEP a pour objectif de simplifier le régime indemnitaire de la Fonction publique de l'Etat, en se substituant à tous les régimes indemnitaires et primes des personnels titulaires.

Au sein de l'Université de Strasbourg, il concerne ainsi les personnels BIATSS titulaires et contractuels sur mission reconnue permanente par le Conseil d'administration de l'établissement.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise). Il s'agit d'une indemnité forfaitaire annuelle, versée par échéances mensuelles. Elle revêt un caractère obligatoire et est assise sur les fonctions exercées par l'agent.
- le CIA (complément indemnitaire annuel). Il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Une enquête générale lancée en mars 2016, a permis le recensement des métiers exercés par les personnels de l'université et le positionnement de chaque personnel dans une fonction RIFSEEP, elle-même reliée à un groupe de fonction RIFSEEP, ceci au regard du métier exercé par l'agent

A l'issue de l'enquête, les résultats ont été exploités puis analysés notamment par des groupes de travail associant des représentants du personnel, des experts métiers et la Direction des Ressources Humaines. Ce travail d'analyse a permis le rattachement des personnels aux groupes de fonction RIFSEEP pour les principaux métiers recensés et la définition de grands principes.

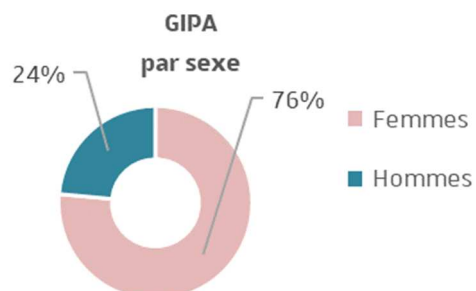
Grands principes qui ont été adoptés par le Comité Technique d'Etablissement du 06/10/16. Ces grands principes permettent une classification homogène des métiers dans les groupes IFSE.

• LA GIPA

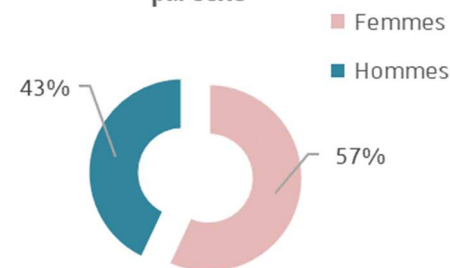
	Bénéficiaires			Montants versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Personnel BIATSS titulaire	5	0	5	1 249,16 €	- €	1 249,16 €
A	5		5	1 249,16 €		1 249,16 €
B			0			- €
C						
Personnel BIATSS contractuel	8	4	12	968,86 €	1 673,12 €	2 641,98 €
A	3	4	7	525,47 €	1 673,12 €	2 198,59 €
B	1		1	56,08 €		56,08 €
C	4		4	387,31 €		387,31 €
<b>Total personnel BIATSS</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>2 218,02 €</b>	<b>1 673,12 €</b>	<b>3 891,14 €</b>

La GIPA, instaurée en 2008, est un dispositif qui repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans (pour l'année 2019, la période de référence est du 31/12/2014 au 31/12/2018) et celle de l'indice des prix à la consommation. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Cette indemnité peut être perçue par les personnels titulaires et les personnels contractuels employés de manière continue. La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour ce qui concerne les personnels titulaires.

Répartition des bénéficiaires de la



Répartition des sommes versées de la GIPA  
par sexe



### 3.7. La formation continue des personnels BIATSS

Personnels internes formés par catégorie et par genre

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	319	195	514
Catégorie B	263	111	374
Catégorie C	438	158	596
Volontaires en service civique	14	10	24
<b>TOTAL</b>	<b>1 034</b>	<b>474</b>	<b>1 508</b>

Accompagnement dont ont bénéficié les lauréats l'année de leur réussite - année 2019

Catégorie	Lauréats		Lauréats ayant suivi une formation		Lauréats ayant suivi une formation de préparation	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	12	2	6	0	7	2
B	8	4	4	2	6	2
C	4	2	3	2	3	2

Focus : personnels BIATSS ayant suivi une formation en vue d'une évolution professionnelle

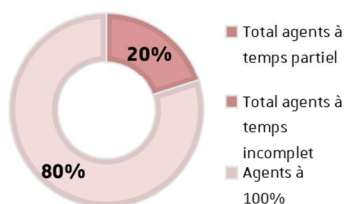
Domaines de formation	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Management et ressources humaines</b>			
Catégorie A	171	90	261
Catégorie B	132	30	162
Catégorie C	159	34	193
<b>Sous-total</b>	<b>462</b>	<b>154</b>	<b>616</b>
<b>Préparation aux concours</b>			
Catégorie A	61	20	81
Catégorie B	101	37	138
Catégorie C	432	99	531
<b>Sous-total</b>	<b>594</b>	<b>156</b>	<b>750</b>
<b>Bilan de compétences</b>			
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	0	2	2
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>VAE</b>			
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Congé de formation</b>			
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	1	0	1
Catégorie C	0	0	0
<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
	<b>1061</b>	<b>315</b>	<b>1376</b>

### 3.8. Temps de travail et absences

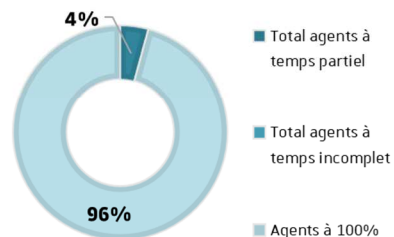
#### 3.8.1. Temps de travail

		Agents <50%	Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%	Total agents à temps partiel	Total agents à temps incomplet	Agents à 100%	Total
Contractuels	Femmes	0	7	2	2	38	2	51	74	541	666
	Hommes	0	4	0	1	0	2	7	25	308	340
Contractuels		0	11	2	3	38	4	58	99	849	1 006
Titulaires	Femmes	0	26	6	3	139	21	195		777	972
	Hommes	0	9	1	1	13		24		543	567
Titulaires		0	9	7	1	152	21	219	0	1 320	1 539
Total personnels BIATSS		0	20	9	4	190	25	277	99	2 169	2 545

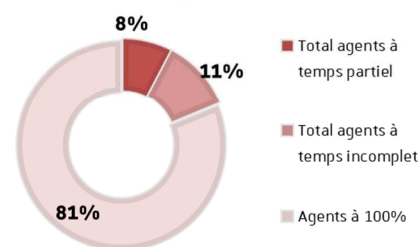
PART DES FEMMES BIATSS TITULAIRES À TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL



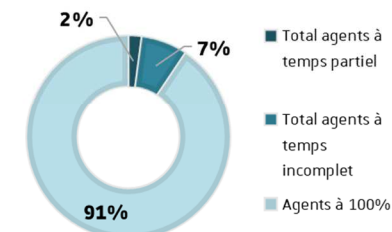
PART DES HOMMES BIATSS TITULAIRES À TEMPS PLEIN/TPS PARTIEL/ TPS INCOMPLET



PART DES FEMMES BIATSS CONTRACTUELLES À TEMPS PLEIN/ TPS PARTIEL/TPS INCOMPLET



PART DES HOMMES BIATSS CONTRACTUELS À TEMPS PLEIN /TPS PARTIEL/TPS INCOMPLET



### 3.8.2. Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois

Les congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois intègrent le congé de maternité qui ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique), le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines, le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours, l'autorisation pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés, le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, le congé sans traitement pour les agents stagiaires et le congé sans rémunération pour les agents contractuels sont des congés pour raison familiale ou personnelle non rémunérés.

En ce qui concerne le congé de maternité, la durée dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux à charge. Certains congés de maternités peuvent dépasser 6 mois, en cas d'allongement du congé prénatal et dans le cas de grossesses multiples ou gémellaire, ou en cas de congés pathologiques. Ces allongements sont possibles sur prescription médicale.

- **Personnels BIATSS ayant bénéficié d'un congé parental en 2019 :**

Le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

	Féminin			Masculin			Total Agents	Total jours	Moyenne d'âge
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge			
<b>Personnels titulaires et contractuels sur mission perma</b>	<b>16</b>	<b>2 474</b>	<b>37</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>2 509</b>	<b>37</b>
Catégorie A	4	714	37	1	35	38	5	749	37
Catégorie B	5	675	36				5	675	36
Catégorie C	7	1085	37				7	1085	37
<b>Personnels contractuels</b>	<b>4</b>	<b>736</b>	<b>34</b>				<b>4</b>	<b>736</b>	<b>34</b>
Catégorie A	2	274	35				2	274	35
Catégorie C	2	462	32				2	462	32
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>3 210</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>3 245</b>	<b>36</b>

• **Les congés de maternité des personnels BIATSS :**

	Contractuels			Titulaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen
Personnels BIATSS	4	343	36	64	5586	33	<b>68</b>	<b>5929</b>	<b>34</b>

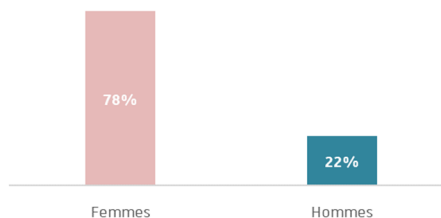
• **Les congés de paternité et congés paternité accueil d'un enfant :**

	Contractuels			Titulaires			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen	Nombre d'agents	Nombre de jours	Age moyen
Personnels BIATSS	2	22	32	21	207	35	<b>23</b>	<b>229</b>	<b>35</b>

• **Les congés pour garde d'enfant malade :**

	Nombre de jours pris
<b>Femmes</b>	529
<b>Hommes</b>	151
<b>Total</b>	<b>680</b>

Part de jours pris pour la garde d'enfant malade, par sexe, chez les personnels BIATSS



3.8.3. Absences pour raison de santé :

Congés	Féminin					Masculin				
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents féminins Unistra	Moyenne d'âge	Nombre d'agents	Nombre de jours	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins ayant posé au moins une journée	Moyenne : nombre de jours / nombre d'agents masculins Unistra	Moyenne d'âge
CLM, CLD, CGM	37	9 022	244	0,08	53	21	4245	202	0,07	54
CMO	586	15 215	26	0,01	48	250	5787	23	0,01	49
<b>Total général</b>	<b>623</b>	<b>24 237</b>	<b>39</b>	<b>0,01</b>	<b>48</b>	<b>271</b>	<b>10032</b>	<b>37</b>	<b>0,01</b>	<b>49</b>

### 3.9. Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)

	Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap	Part des personnels BIATSS en situation de handicap	Population totale des personnels BIATSS
<b>Femmes</b>	<b>81</b>	<b>4,9%</b>	<b>1 638</b>
Titulaires	59	6,1%	972
Contractuels	22	3,3%	666
<b>Hommes</b>	<b>54</b>	<b>6,0%</b>	<b>907</b>
Titulaires	43	7,6%	567
Contractuels	11	3,2%	340

	Nombre de personnels BIATSS bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Part des personnels BIATSS bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Population totale des personnels BIATSS
<b>Femmes</b>	<b>10</b>	<b>0,6%</b>	<b>1638</b>
Titulaires	9	0,9%	972
Contractuels	1	0,2%	666
<b>Hommes</b>	<b>5</b>	<b>0,6%</b>	<b>907</b>
Titulaires	5	0,9%	567
Contractuels	0	0,0%	340

dont 1 bénéficiaire d'une rente

dont 1 bénéficiaire d'une rente

(\*) Pour les contractuels : bénéficiaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale, suite à reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle

### 3.10. Répartition des femmes et hommes BIATSS en départs temporaires

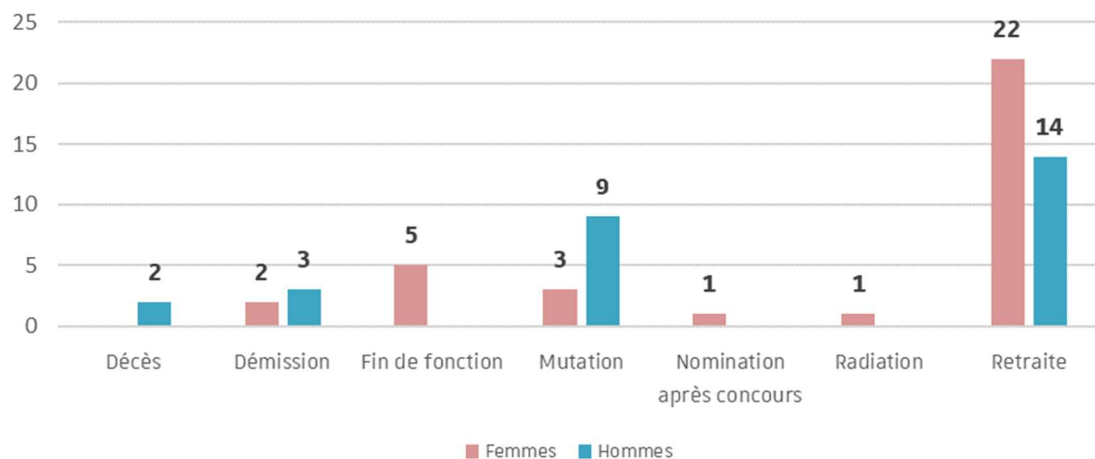
Population	Catégorie	Corps	Détachement			Disponibilité			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR		2	2		1	1	3
		IGE	3	5	8	7	7	14	22
		ASI	1	1	2		2	2	4
	B	TECH	1	7	8	3	6	9	17
	C	ATRF		3	3	6	7	13	16
	<b>Sous-total</b>			<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>
AENES	A	AAE		2	2		1	1	3
	B	SAENES		2	2		2	2	4
	C	ADJAENES		4	4		6	6	10
	<b>Sous-total</b>				<b>8</b>	<b>8</b>		<b>9</b>	<b>9</b>
Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques		1	1	1		1	2
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé					1	1	1
	C	Magasinier des bibliothèques		1	1		1	1	2
	<b>Sous-total</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total Personnels BIATSS</b>			<b>5</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>84</b>

	Nombre de départs temporaires (hors congé parental)	Départs temporaires rapportés à l'effectif féminin / masculin des titulaires Unistra
<b>Femmes</b>	<b>62</b>	<b>0,06</b>
<b>Hommes</b>	<b>22</b>	<b>0,04</b>

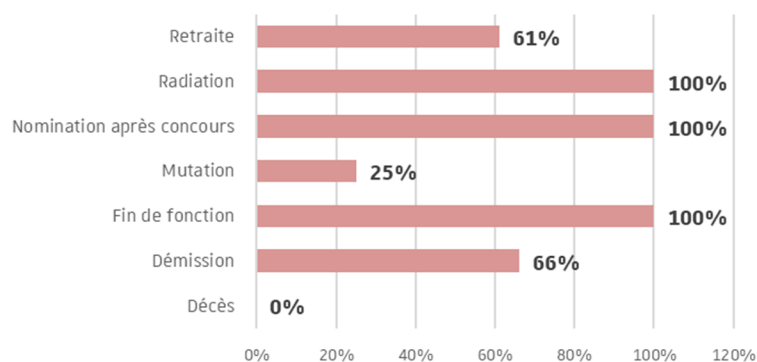
### 3.11. Répartition des départs définitifs des femmes et hommes BIATSS titulaires

#### 3.11.1. Répartition des femmes et hommes ayant quitté l'Unistra en 2019

Répartition des départs des personnels BIATSS titulaires par motif et par sexe



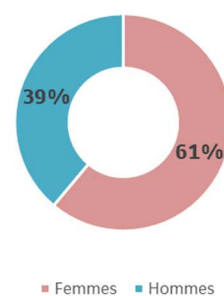
Part des femmes selon les motifs de départs (BIATSS titulaires)



Âges moyens de départ à la retraite des BIATSS

	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
A	63 ans	63 ans et 8 mois	64 ans
B	62 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	62 ans
C	63 ans et 9 mois	64 ans et 6 mois	64 ans

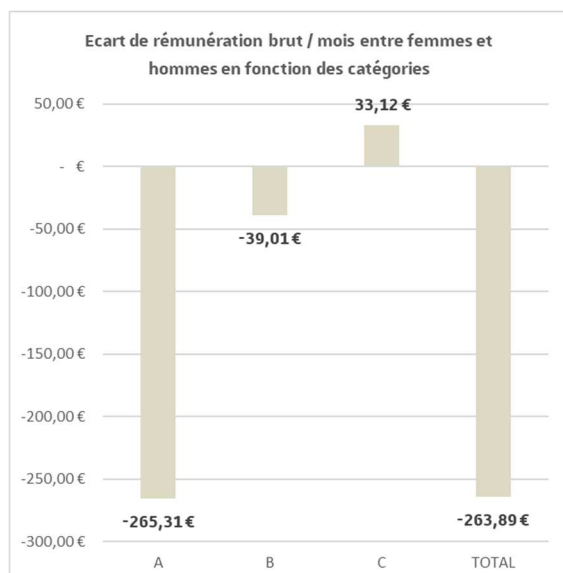
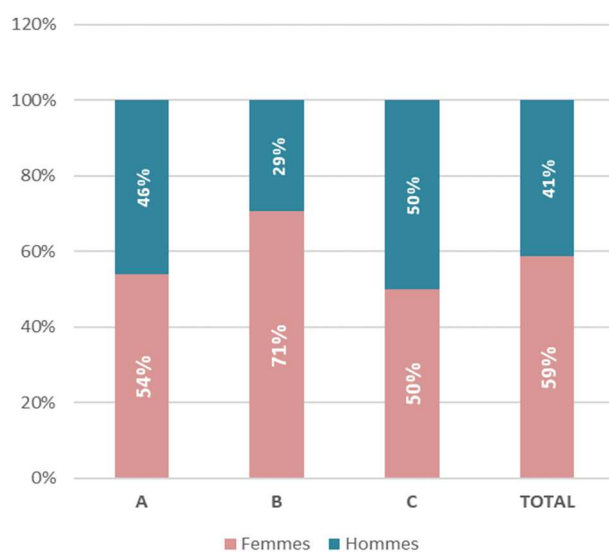
Répartition des départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires par sexe



### 3.11.2. Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des personnels BIATSS titulaires titulaires

INM Moyen des départs de 2014 à 2019				
	Femmes	Hommes	Global	Ecart
A	639	696	<b>666</b>	<b>-57</b>
B	502	511	<b>505</b>	<b>-8</b>
C	391	384	<b>389</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>482</b>	<b>539</b>	<b>502</b>	<b>-56</b>

Répartition du nombre de départ par catégorie et par sexe



Les personnels BIATSS titulaires sont composés d'une majorité de femmes (63%) ainsi le nombre de départ moyen à la retraite reflète parfaitement cette proportion : environ 60% des départs à la retraite du personnel BIATSS concernent des femmes.

L'âge moyen de départ à la retraite des femmes et les hommes est très proche, environ 62 ans.

Afin d'observer les écarts de rémunération au moment du départ à la retraite et de lisser les situations exceptionnelles, la rémunération est observée en indice majoré moyen de 2014 à 2019. Les rémunérations des hommes et des femmes sont très proches pour les catégories B et C. Contrairement aux personnels de catégorie A, où les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes (- 57 IM, soit environ 270 € brut / mois).