

**PLAN D' ACTIONS
POUR FAVORISER L'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES
SEXUELLES ET SEXISTES
À L'UNIVERSITE DE NANTES**

[Mai 2021]

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

*« Aux hommes tous leurs droits et rien de plus,
Aux femmes tous leurs droits et rien de moins. »
André Léo*

INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu de société majeur, dont l'actualité résonne particulièrement ces dernières années : inégalités salariales ou dans le déroulement des carrières, difficultés liées à l'exercice de la parentalité, problématiques d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, violences sexuelles et sexistes...

Avec plus de 37 000 étudiants et plus de 4 000 personnels, l'Université de Nantes n'échappe pas à ces maux et aux questionnements qui traversent la société.

La mise en place, dès 2013, d'une mission égalité et d'un réseau de référents au niveau des pôles, a d'ores et déjà permis la mise en œuvre de nombreuses actions et événements autour de cette thématique : journées d'études sur le genre, journées de sensibilisations des cursus scientifiques et techniques ouverts aux filles telles que « industri'elles », lancement du « cluster Gender », regroupement interdisciplinaire sur les études de genres en sciences humaines et sociales et les problématiques émergentes en santé et dans le numérique...

Parallèlement, l'engagement de l'université dans la lutte contre les violences sexuelles et sexiste s'est concrétisé, en mars 2019, par la mise en place d'un dispositif interne de signalement, d'écoute et d'orientation interne à destination des étudiants et des personnels : la cellule d'écoute harcèlement.

Au-delà de ce premier bilan et de la diversité des actions déjà mises en œuvre, la loi du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit désormais, dans son article 80, l'obligation d'adopter un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de 3 ans, dans le prolongement de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour l'Université de Nantes, cette obligation réglementaire constitue une formidable opportunité permettant de franchir une nouvelle étape dans sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, au bénéfice de ses personnels.

Mais parce qu'ils sont citoyens, l'Université de Nantes souhaite aller au-delà de ce que la loi impose, en faisant également des étudiantes et des étudiants les bénéficiaires de ce plan d'actions.

Afin de formaliser le présent plan d'actions, une démarche de projet s'est donc mise en place en novembre 2020, associant largement la diversité des acteurs de la communauté universitaire autour de la vice-présidente responsabilité sociale : enseignants-chercheurs, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, représentants du CHSCT, du CTE, de la commission de la formation et de la vie étudiante, du conseil d'administration, associations étudiantes,...

Grâce aux propositions formulées dans le cadre des groupes de travail et à travers des contributions écrites, dix grands axes de la future politique d'égalité femmes-hommes à l'Université de Nantes se sont progressivement dessinés :

1. La cartographie, l'état des lieux et le diagnostic de la situation actuelle
2. Le signalement et le traitement des violences sexuelles et sexistes
3. La prévention des violences sexuelles et sexistes par la sensibilisation et la formation
4. Le recrutement, la carrière et la rémunération
5. La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
6. La santé et la lutte contre la précarité menstruelle
7. L'égalité femmes-hommes au quotidien
8. La communication
9. Le développement de partenariats et l'ancrage territorial
10. La gouvernance de la démarche dans la durée

A travers la mise en œuvre de ces 50 actions, l'Université de Nantes s'engage aujourd'hui résolument à contribuer à créer une société plus inclusive et égalitaire. Elle se donne ainsi une feuille de route afin d'intégrer la dimension d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations dans tous les aspects de son fonctionnement. Elle ambitionne ainsi de contribuer à lutter contre les stéréotypes, à changer les regards et à faire évoluer les comportements tant individuels que collectifs.

Fait pour les femmes et pour les hommes, il appartient dès aujourd'hui à chacune et à chacun de s'emparer de ce plan d'actions et de le faire vivre au quotidien, la mobilisation de toutes et de tous étant la condition *sine qua non* du changement.

Enfin, l'égalité femmes-hommes constituera demain une valeur forte et constitutive de Nantes Université, inscrite dans ses statuts, notamment à travers la mise en place d'une mission égalité entre les femmes et les hommes et de déploiement d'actions concertées avec les autres membres.

50 ACTIONS DANS 10 GRANDS DOMAINES

Domaine 1 : Cartographie, état des lieux et diagnostic

1. Réaliser annuellement un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes chez les personnels de l'établissement et l'intégrer dans le rapport social unique
2. Réaliser annuellement un rapport de situation comparée sur l'égalité femmes-hommes chez les étudiants
3. Mener un diagnostic pour l'identification des emplois à dominance féminine
4. Mener une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
5. Réaliser une enquête sur les violences sexuelles et sexistes
6. Encourager la recherche sur la thématique de l'égalité femmes-hommes : master étude de genre, cluster Gender, séminaires
7. Cartographier les enseignements portant sur les thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexuelles et sexistes
8. Cartographier et s'appuyer sur les acteurs de l'Université de Nantes intervenant sur le champ de l'égalité femmes-hommes

Domaine 2 : Signaler et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

9. Faciliter et clarifier les modalités de signalement et de traitement des situations de sexisme, de harcèlement ou d'agression sexuelle en rendant la cellule d'écoute harcèlement plus accessible mais également en mettant en œuvre des procédures disciplinaires et judiciaires le cas échéant
10. Développer et animer un réseau de volontaires "écoute harcèlement" pour faciliter les signalements à la cellule d'écoute harcèlement
11. Réaliser un guide pratique sur la conduite à tenir en cas de sexisme, de harcèlement ou agression sexuelle

Domaine 3 : Prévenir les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes par la sensibilisation et la formation

12. Déployer un grand plan de sensibilisation et de formation à destination des personnels et des étudiants pour favoriser le développement d'une culture commune sur la thématique de l'égalité femmes-hommes et des violences sexuelles et sexistes
13. Mettre en place des modules obligatoires de formation sur les violences sexuelles et agissements sexistes notamment pour les étudiants et étudiantes qui pourraient être confrontés à ces problématiques en tant que professionnels (formation santé, psychologie, etc.)
14. Favoriser la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les structures d'accueil des étudiants en stage ou en alternance

Domaine 4 : Recrutement, carrière et rémunération

15. Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions
16. Veiller à la mixité des équipes et systématiser la publication de fiches de poste inclusives
17. Garantir un processus de recrutements non-discriminants (composition du jury, candidats reçus, questions posées...)
18. Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), notamment au retour de congé maternité pour les femmes, ou congés pour projet pédagogique (CPP)
19. Favoriser l'accès des femmes à des dispositifs de délégations, dont celles du CNRS
20. Assurer une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'attribution des primes
21. Mettre en place un dispositif d'incitation aux innovations et publications scientifiques pour les chercheurs
22. Encourager et faciliter la prise de responsabilités des femmes, tant chez les enseignants-chercheurs (direction de composantes ou de laboratoires) que les BIATSS (postes d'encadrement)
23. Favoriser la carrière des femmes en encourageant le tutorat
24. Favoriser l'accès des femmes aux réseaux professionnels

Domaine 5 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

25. Elaborer et mettre en œuvre une charte des temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle
26. Etudier et ajuster l'offre du SUAPS pour en assurer l'égal accès aux femmes et aux hommes

- 27. Assurer l'information et l'accès aux droits en matière de parentalité et engager une réflexion sur la facilitation des modes de garde pour les personnels et les étudiants-parents
- 28. Mettre en place un entretien pré et post congé maternité et/ou adoption
- 29. Mettre en place un aménagement horaire pour allaitement durant la première année de l'enfant

Domaine 6 : Favoriser la santé et lutter contre la précarité menstruelle

- 30. Lutter contre la précarité menstruelle chez les étudiantes par la mise en œuvre d'une étude préalable et d'expérimentations sur des sites pilotes, en intégrant la dimension de développement durable
- 31. Informer les étudiantes sur les mesures relatives à la santé féminine offertes à l'université

Domaine 7 : Faire vivre l'égalité femmes-hommes au quotidien

- 32. Veiller à la mixité des différents commissions et groupes de travail au sein de l'université, mais également dans les colloques et séminaires organisés ou financés
- 33. Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés
- 34. Accompagner et faciliter les démarches en cas de changement de genre pour les étudiants et personnels

Domaine 8 : Communiquer

- 35. Mettre en place une charte de la communication inclusive/épiciène, dans le respect de la réglementation en vigueur
- 36. Mettre en œuvre régulièrement des campagnes de communication interne et externe sur l'égalité femmes-hommes, notamment à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre
- 37. Diffuser une information récurrente sur l'existence de la cellule d'écoute harcèlement afin de favoriser les signalements
- 38. Créer une rubrique dédiée sur l'intranet et le site internet de l'université relative à l'égalité femmes-hommes

- 39. Communiquer sur les métiers de l'université sans stéréotypes de genres
- 40. Promouvoir la mixité des filières de formation par des actions de communication en direction des lycéens

Domaine 9 : Développer des partenariats et favoriser l'ancrage territorial

- 41. Développer des actions conjointes en faveur de l'égalité femmes-hommes avec les membres de Nantes Université (Ecole Centrale de Nantes, Ecole des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire, Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes, CHU de Nantes, IRT Jules Verne) et avec les acteurs du territoire (Nantes Métropole, etc.)
- 42. Développer des partenariats avec les réseaux professionnels et associatifs sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes au niveau du territoire

Domaine 10 : Garantir la gouvernance de la démarche dans la durée

- 43. Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité femmes-hommes (comité de pilotage, comité technique, groupes de travail...) associant notamment des représentants du personnel et des représentants étudiants
- 44. Désigner un ou une vice-présidente, Référent en charge de l'égalité femmes-hommes au niveau l'établissement
- 45. Identifier une cellule égalité femmes-hommes au niveau de l'établissement et renforcer les moyens en ressources humaines
- 46. Désigner un référent, une référente égalité femmes-hommes dans chaque pôle et à l'Inspé siégeant comme invité au conseil de pôle
- 47. Valoriser par décharge horaire ou prime l'engagement des référents, référentes égalité femmes-hommes
- 48. Mettre en œuvre les actions du label HRS4R en lien avec l'égalité femmes-hommes
- 49. Présenter chaque année le bilan du plan d'actions en conseil d'administration, CTE et CHSCT
- 50. Mettre en œuvre, ajuster et évaluer le plan d'actions triennal sur l'égalité femmes-hommes

ANNEXE

Situation comparée entre les femmes et les hommes - Université de Nantes

Année de référence : 2018 / document présenté en mars 2021

Chapitre 1 – L’ensemble des personnels.....	11
1.1. Les effectifs globaux.....	11
1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS.....	11
1.1.2. Les effectifs par statut.....	12
1.1.3. Zoom sur les femmes.....	13
1.1.4. Zoom sur les hommes.....	14
1.1.5. Les personnels en situation de handicap.....	15
1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels.....	16
1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre.....	16
1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre.....	16
1.3. La gouvernance de l’établissement.....	17
Chapitre 2 – Les enseignants-chercheurs et enseignants.....	18
2.1. La population des enseignants-chercheurs et enseignants.....	18
2.2. La population des enseignants chercheurs et enseignants titulaires.....	20
2.3. L’affectation des enseignants chercheurs par composante.....	22
2.4. La promotion des enseignants-chercheurs.....	24
2.5. Les concours au sein de l’UN.....	24
2.6. Les effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels.....	27
2.7. Les primes.....	29
2.8. Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT).....	30
2.9. Les heures complémentaires.....	30
2.10. Les décharges.....	31
2.11. Les directions et responsabilités scientifiques.....	31
Chapitre 3 – Les ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et de bibliothèque.....	33
3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels.....	33
3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS.....	36
3.3. Les fonctions de direction.....	37
3.4. L’évolution des parcours professionnels.....	37
Synthèse et perspectives.....	39

CHAPITRE 1 : L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

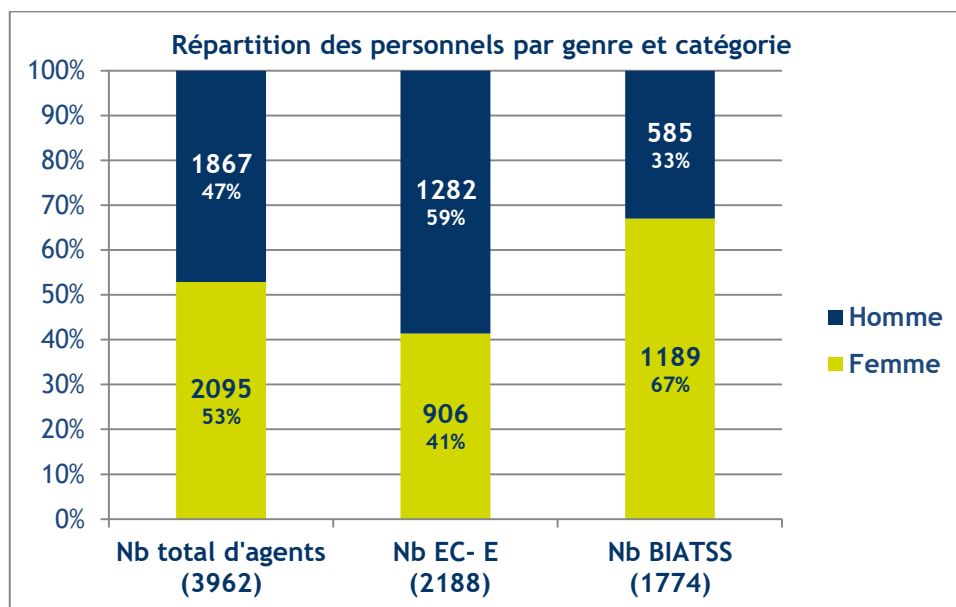
1.1 Les effectifs globaux

1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

L'Université de Nantes compte une population de personnels de 3.962 agents (hors tuteurs étudiants) en 2018. Cette population est répartie entre 2.095 femmes (53 % de l'effectif) et 1.867 hommes (47% de l'effectif).

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les hommes sont surreprésentés (59%) au regard de leur part dans la population de l'Etablissement (47%).

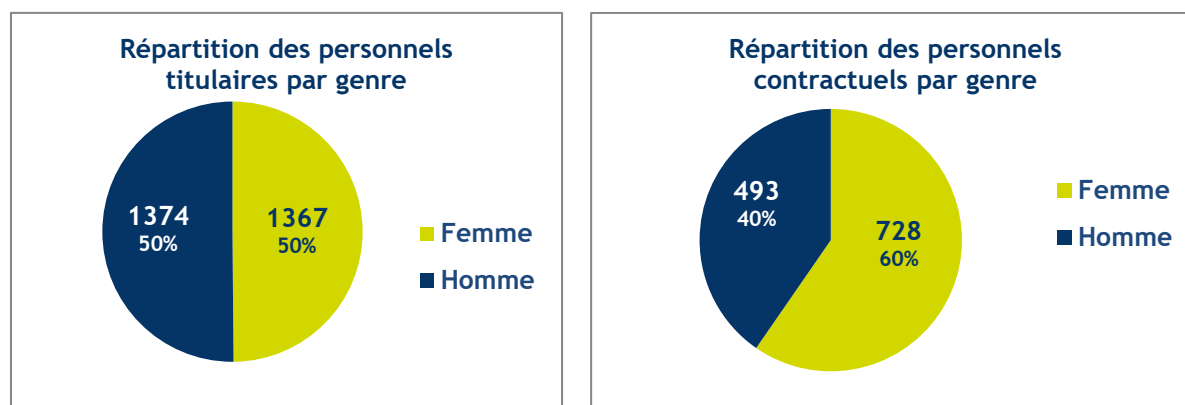
A l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (67%), sachant qu'elles représentent 53% du total des personnels de l'Université de Nantes.



1.1.2. Les effectifs par statut

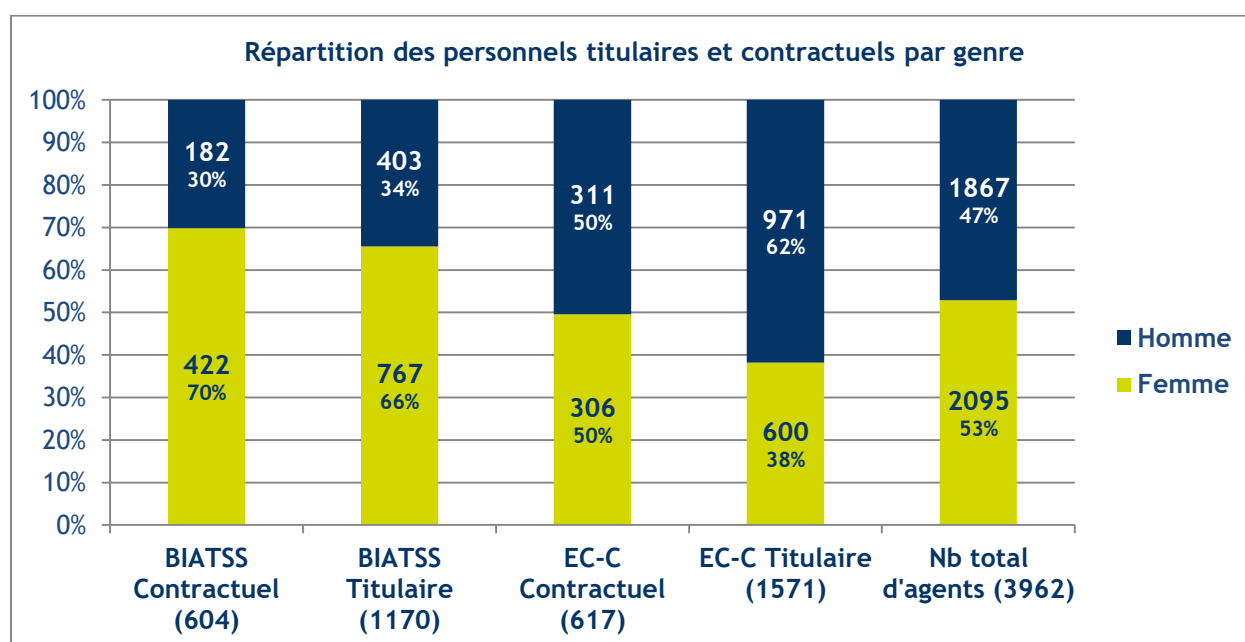
69% des personnels de l'établissement sont des titulaires et 31% ont un statut d'agent contractuel.

La répartition femmes/hommes est équilibrée chez les fonctionnaires. En revanche, chez les contractuel, les femmes sont surreprésentées (60%) par rapport aux hommes, sachant qu'elles représentent 53% de la population de l'Etablissement.



Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (50%/50%), correspondant globalement à l'effectif général (53%/47%).

Chez les BIATSS contractuels, les femmes sont légèrement surreprésentées (70%) sachant qu'elles représentent 67% de la totalité de agents BIATSS.



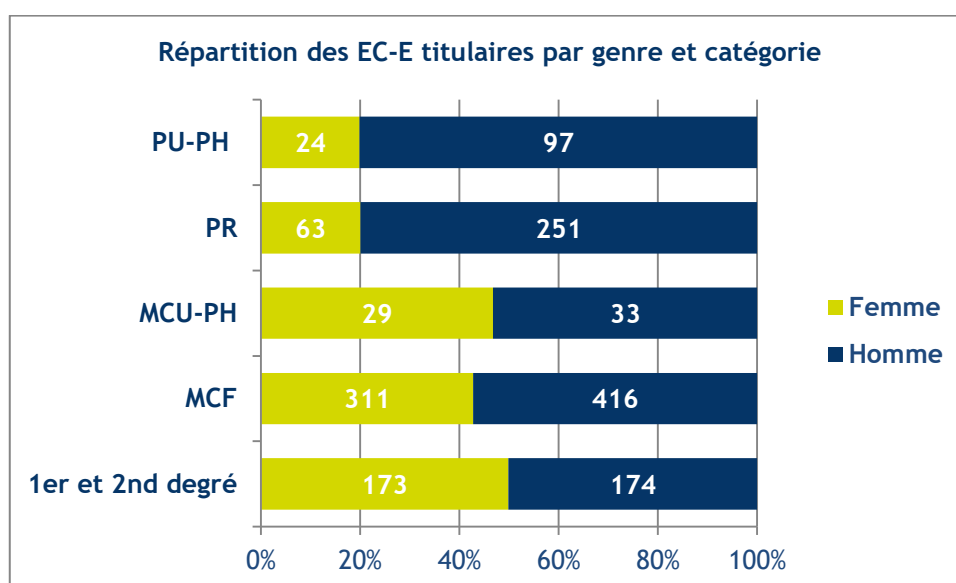
1.1.3. Zoom sur les femmes

2.095 femmes exercent dans l'établissement. Parmi elles, 65% (1.367) sont titulaires et 35% sont contractuelles (728). De leur côté, les hommes comptent 74% de titulaires (+9 points) et 26% de contractuels (-9 points).



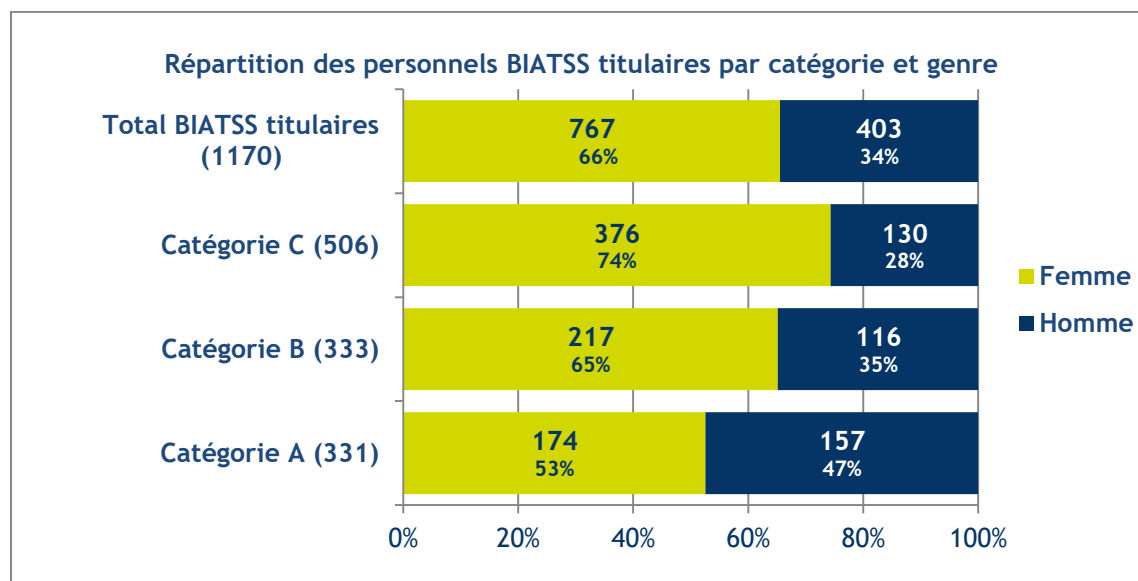
Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1.367) et les hommes (1.374), les disparités entre les genres se situent au niveau des corps dont relèvent les EC-E Titulaires et de la catégorie de fonction publique occupée par les BIATSS.

Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d'université avec seulement 20%, alors qu'elles représentent 38% de cet effectif. A l'inverse, elles sont surreprésentées chez les enseignants du 1^{er} et 2nd degré (50%) au regard de leur effectif global chez les EC-E titulaires.



Chez les BIATSS titulaires, si on note une forte féminisation puisque les femmes représentent 66 % de la population totale, elles sont davantage présentes dans les catégories B (65 %) et C (75 %).

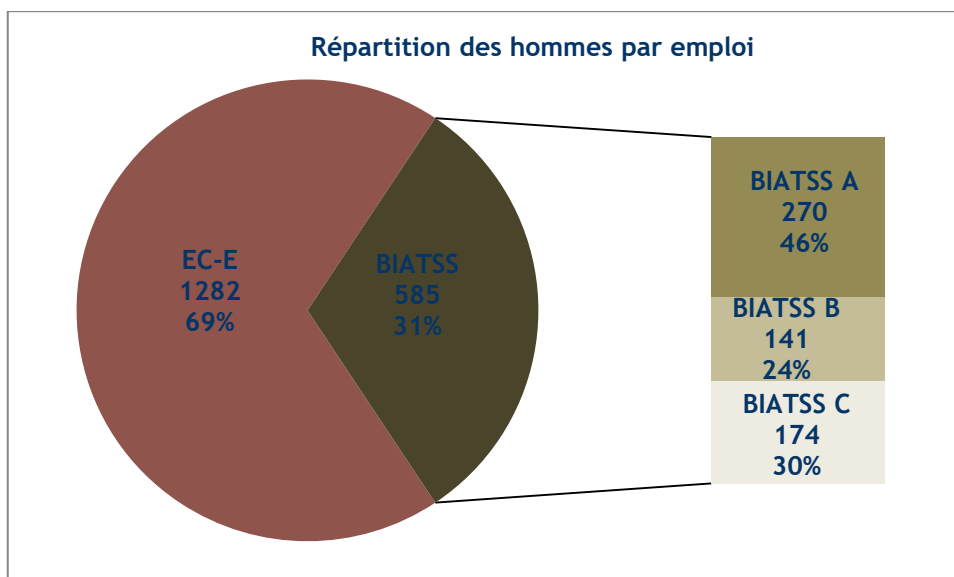
A l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 53%, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 66% de l'effectif total des BIATSS.



1.1.4. Zoom sur les hommes

1.867 hommes exercent au sein de l'établissement. Près de 70% de cette population masculine exerce le métier d'EC-E et seulement 30% d'entre eux sont des BIATSS.

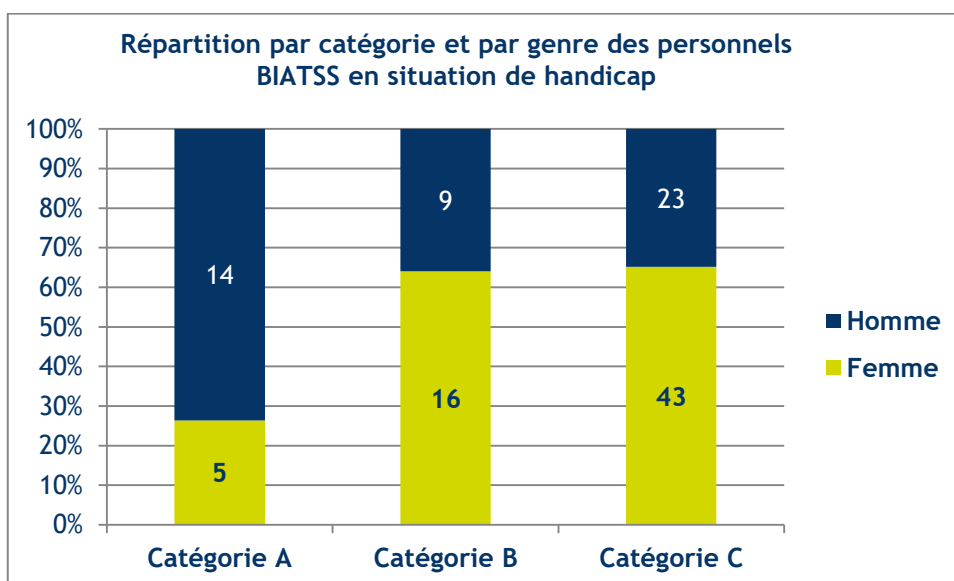




Autre particularité, les hommes sont très majoritairement titulaires (74% contre 65% des femmes) et on les retrouve tout particulièrement sous ce statut chez les EC-E (69% contre 43% des femmes).

1.1.5. Les personnels en situation de handicap

Pour l'ensemble de l'établissement, 149 agents sont en situation de handicap et se répartissent entre 110 personnels BIATSS et 39 EC-E. **53% sont des femmes (79) et 47% des hommes (70)**, proportion similaire à celle de la ventilation des personnels par genre à l'université de Nantes. Chez les personnels BIATSS en situation de handicap, les hommes représentent 74% des personnels de catégorie A et seulement 35% chez les personnels BIATSS de catégorie B et C. Il convient de relever que les hommes en situation de handicap sont plus nombreux chez les EC-E (24, soit 61%) que les femmes (15, soit 39%), correspondant globalement à la représentation des hommes chez les EC-E (59% contre 41% de femmes).



1.2 Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels

1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre

Statut / Catégorie		Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial entre les femmes et hommes
Salaire moyen		1 847 €	2 132 €	-285 €
Titulaires	Titulaires	1 965 €	2 261 €	-296 €
	A+	5 559 €	6 434 €	-875 €
	A	2 717 €	2 888 €	-171 €
	B	1 908 €	2 083 €	-175 €
	C	1 631 €	1 659 €	-28 €
CDI	CDI	1 710 €	2 110 €	-400 €
	A	2 188 €	2 595 €	-407 €
	B	1 475 €	1 540 €	-65 €
	C	1 350 €	1 315 €	35 €
CDD	CDD	1 609 €	1 764 €	-155 €
	A	1 967 €	2 068 €	-101 €
	B	1 425 €	1 415 €	10 €
	C	1 310 €	1 342 €	-32 €
Apprenti		1 051 €	755 €	296 €

Le calcul se base sur le salaire net corrigé du temps de travail, ce qui signifie que les effets induits par les temps partiels de certains agents sont neutralisés.

1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre

Statut / Catégorie	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial entre les femmes et hommes
<i>Salaire moyen</i>	2 794 €	3 322 €	-528 €
Titulaires	3 404 €	3 825 €	-421 €
CDI	2 397 €	3 085 €	-688 €
CDD	1 604 €	1 704 €	-100 €

Les données sont issues du bilan social et ne sont pas affichées par corps d'EC-E. Il est envisagé de les présenter par corps à compter de l'année prochaine pour permettre une meilleure analyse.

Les rémunérations incluent l'ensemble des éléments de paie (dont les heures complémentaires, la PEDR...). La répartition par corps / grade est un facteur d'explication de ces différences importantes.

1.3 La gouvernance de l'établissement

1.3.1. Le conseil d'administration

La loi ESR du 22 juillet 2013 impose la parité dans les modes de scrutin des élections aux conseils centraux des universités. Les conseils centraux de l'Université de Nantes ont été entièrement renouvelés en 2016. La prochaine édition intégrera les données relatives aux conseils centraux renouvelés en 2020.

Collège électoral	Femme		Homme		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
A -PR et assimilés	3	43%	4	57%	7
B - Autres EC, E, C	4	57%	3	43%	7
C - BIATSS	3	50%	3	50%	6
D - Usagers[1]	3	50%	3	50%	6
Personnalités extérieures[2]	4	50%	4	50%	8
Total	17	50%	17	50%	34

La parité est également constatée dans la composition de la commission recherche (16 femmes et 17 hommes) et 18 femmes et 22 hommes sont membres de la commission formation vie universitaire.

1.3.2. L'équipe présidentielle

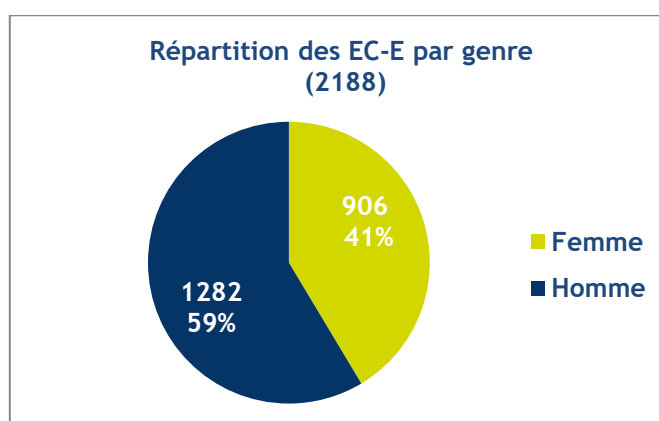
<i>Equipe présidentielle 2018</i>	Femme		Homme		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
<i>Président</i>		0%	1	100%	1
<i>Vice-Présidents</i>	4	31%	9	69%	13
<i>Conseillers</i>	6	55%	5	45%	11
<i>Total</i>	10	40%	15	60%	25

Suite à l'élection de juillet 2020, la nouvelle équipe présidentielle est constituée de 8 Vice-Présidents et 8 Vice-Présidentes.

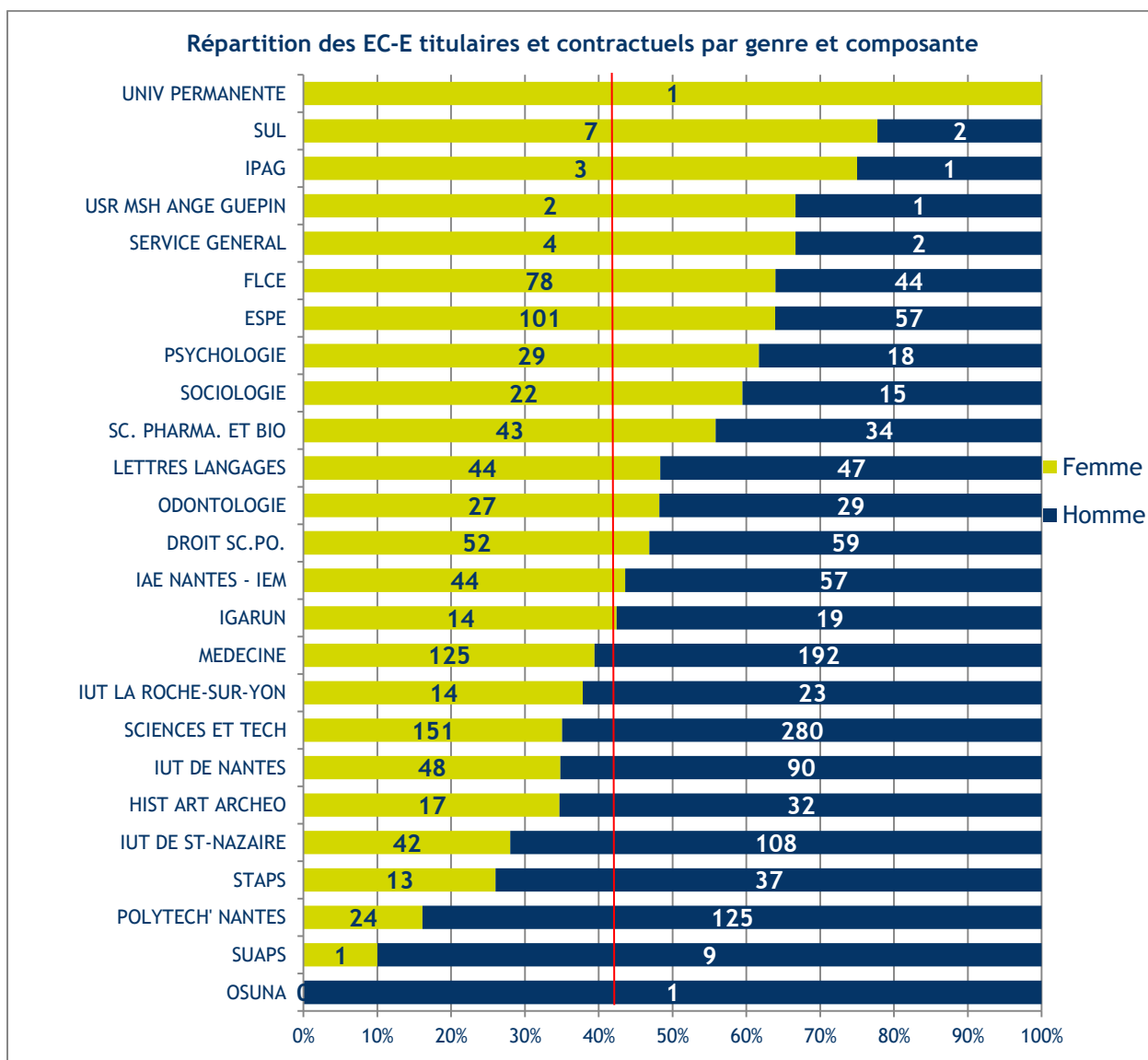
CHAPITRE 2 : LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS & ENSEIGNANTS

2.1 La population des enseignants-chercheurs et enseignants

En 2018, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels sont au nombre de **2.188** à l'Université de Nantes.

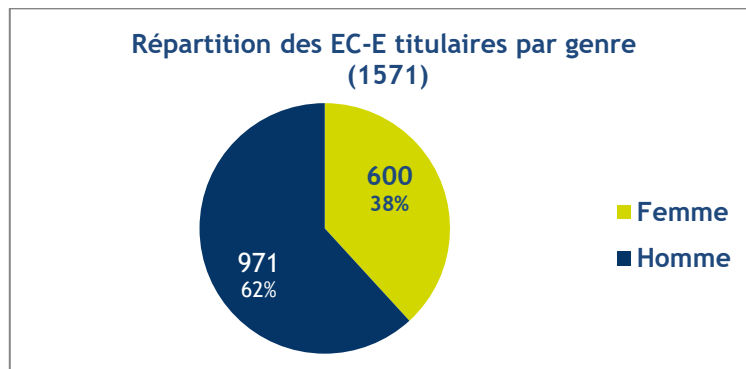


Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'Université. Globalement, les femmes sont sous représentées dans les U.F.R. de santé et de sciences et technologies mais également au sein de l'U.F.R. d'Histoire &H.A.A.



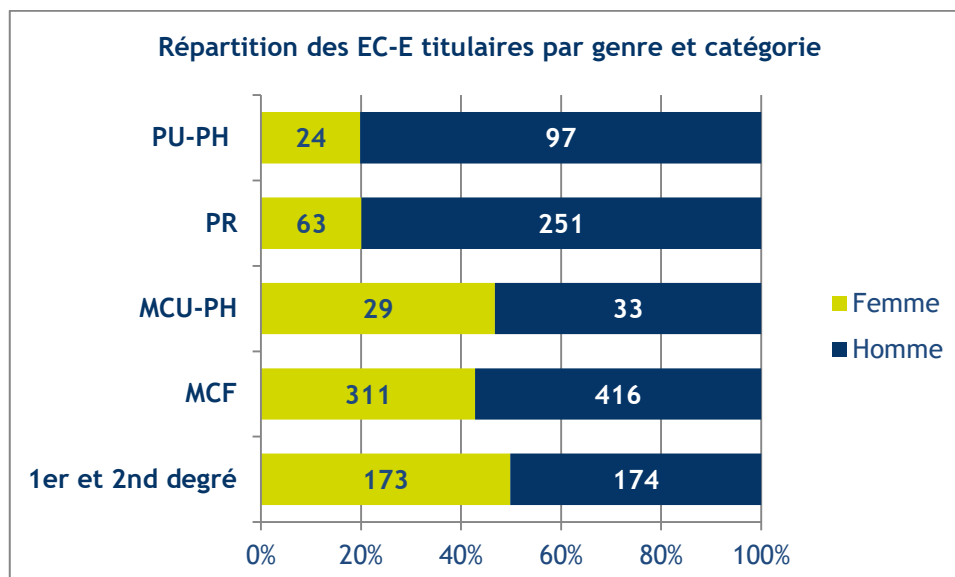
2.2 La population des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

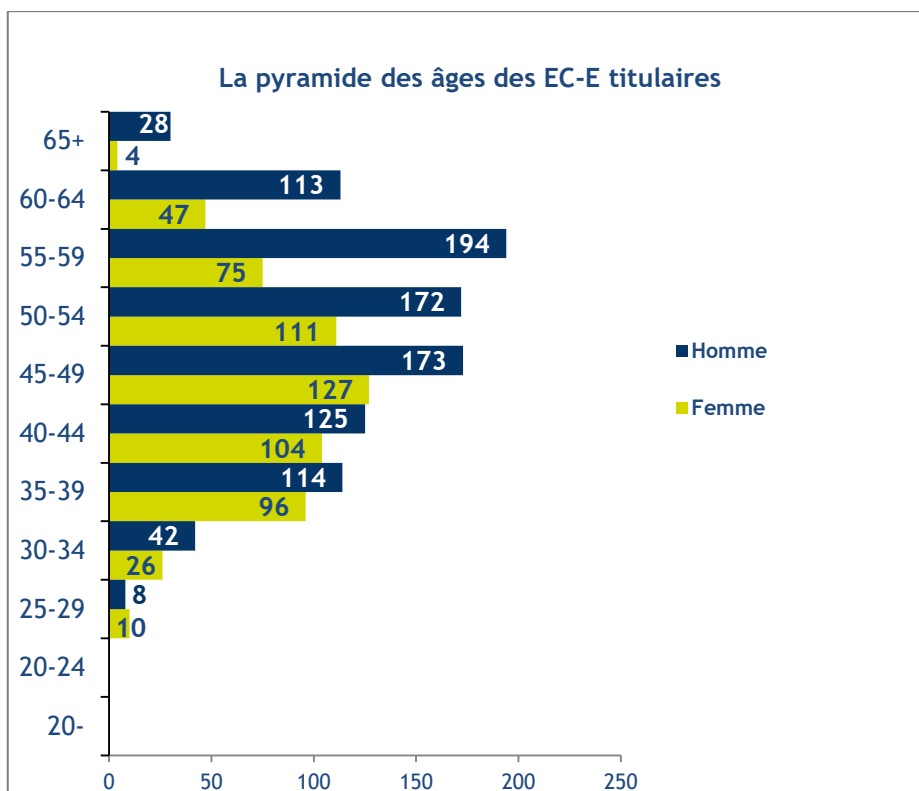
En 2018, davantage d'hommes (62%) que de femmes (38%) composent la population des EC- E titulaires de l'UN.



Toutefois, la situation des EC-E titulaires est contrastée selon leur corps d'appartenance.

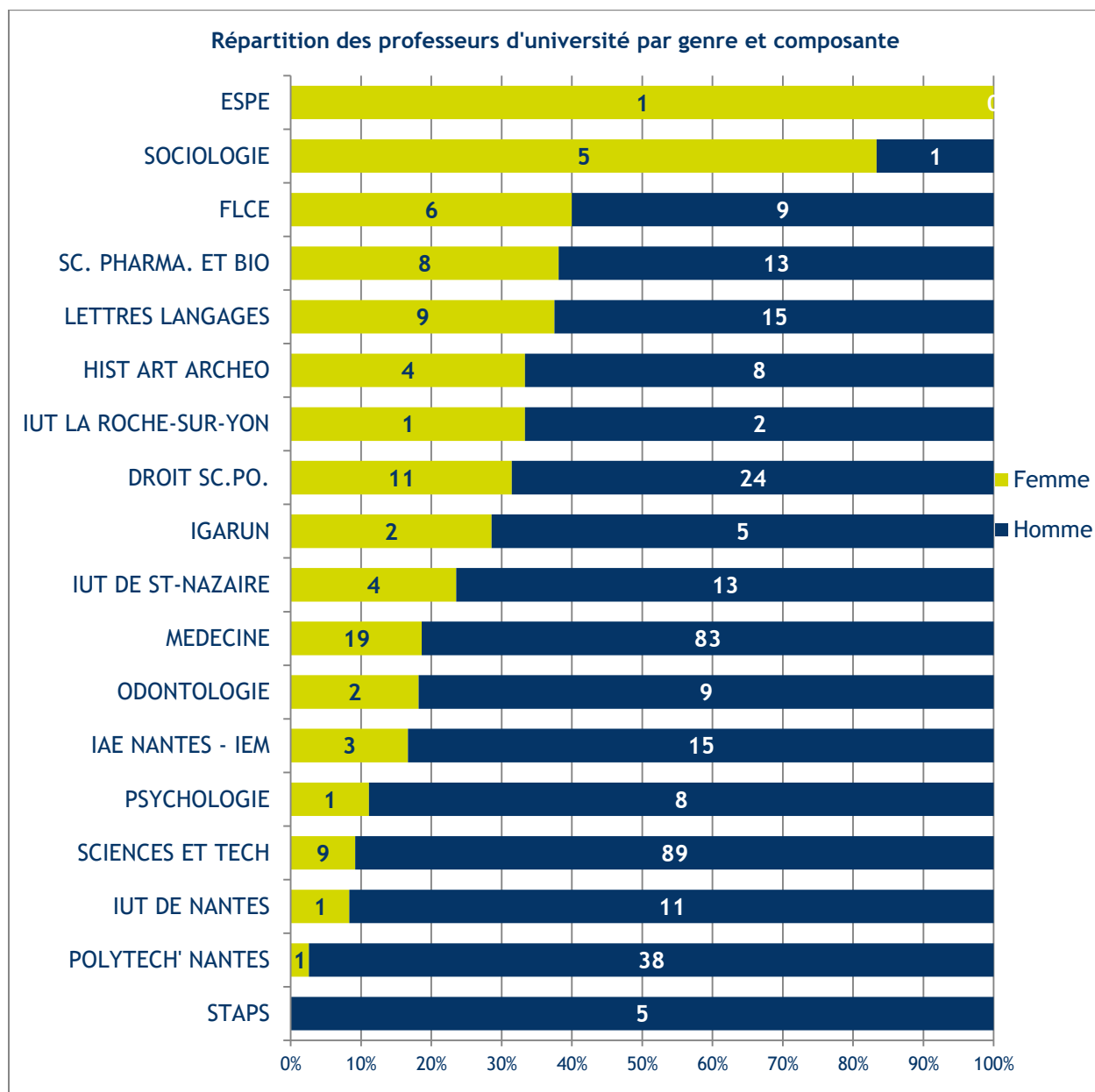
L'équilibre numérique entre les femmes et les hommes est parfait au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. A l'inverse, les femmes ne représentent que 20% des professeurs des universités (PR). Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH. L'écart est moins prononcé parmi les maitres de conférences (MCF), où les femmes représentent 43% de l'effectif du corps des MCF.

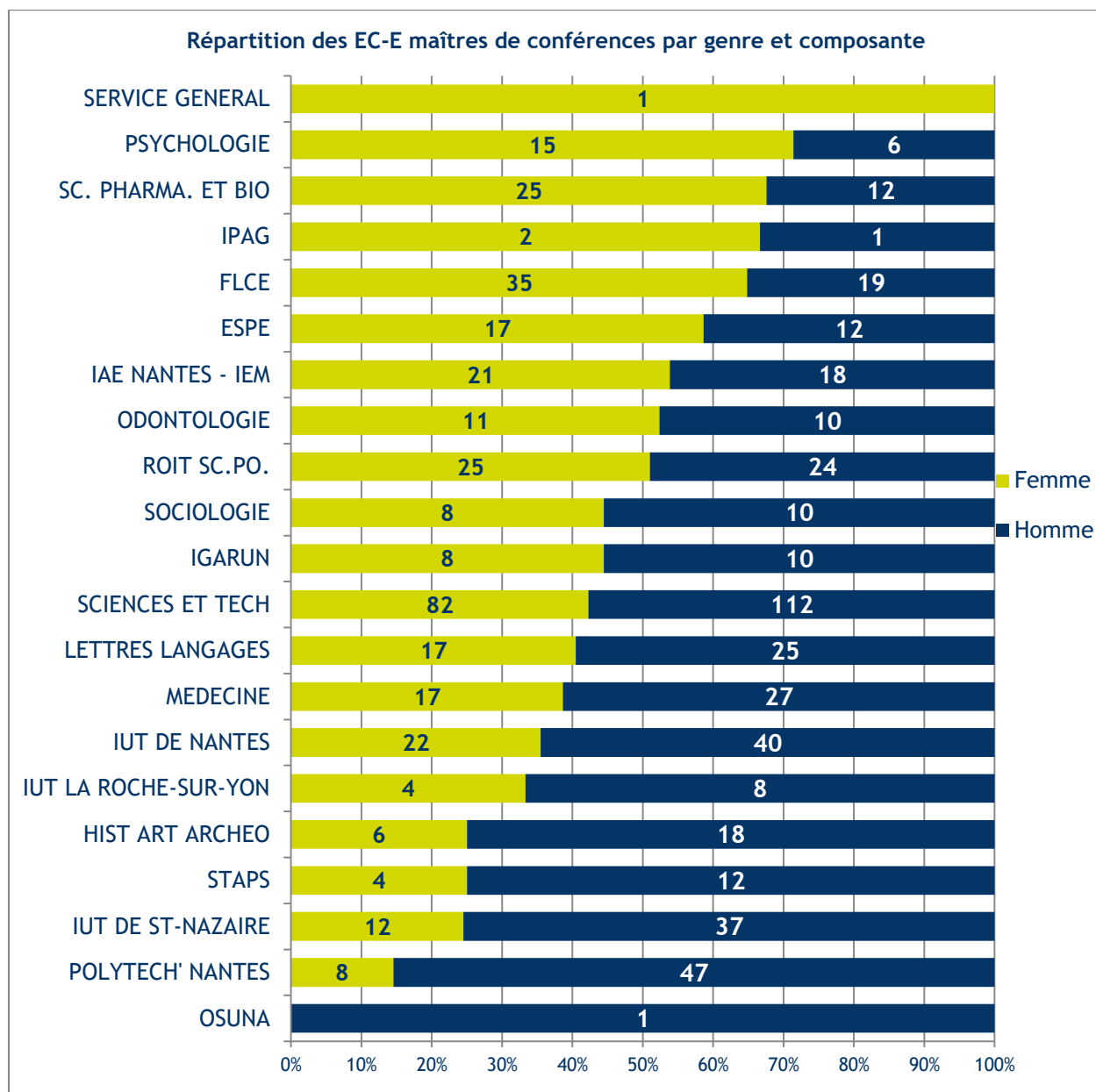




La répartition femmes-hommes dans la pyramide des âges est particulièrement contrastée à partir de la tranche 45-49 ans. Elle tend à s'estomper pour les tranches d'âge inférieures.

2.3 L'affectation des enseignants-chercheurs par composante





La part des femmes professeurs d'université ou maîtres de conférences est moins élevée au sein des composantes du pôle santé et du pôle sciences et technologie. De même, la part des femmes appartenant à ces deux corps d'EC apparaît également mineure au sein de certaines composantes du pôle Sociétés et du pôle Humanités (U.F.R. d'Histoire & H.A.A., U.F.R. de psychologie, IAE Nantes –IEM).

2.4 La promotion des enseignants-chercheurs

Tableau d'avancement des EC-E et HU et second degré

		Femmes	Part des femmes	Hommes	Part des hommes	Total	
Enseignants-chercheurs (1)	<i>nombre de candidats</i>	64	34%	122	66%	186	
	<i>nombre de promus</i>	31	39%	49	61%	80	
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	nombre de promouvables	42	40%	62	60%	104
		nombre de promus	10	37%	17	63%	27
Enseignants HU	nombre de promus	3	14%	19	86%	22	
Nombre de promotions de grade		44	34%	85	66%	129	

Le tableau d'avancement présente les avancements de grade des différentes populations d'EC-E. A noter, concernant les enseignants-chercheurs, que la politique de promotion de l'établissement ne concerne que la phase locale de l'avancement. Pour les enseignants du second degré et les enseignants HU, l'établissement formule des propositions sans avoir le pouvoir de décision.

2.5 Les concours au sein de l'Université de Nantes

- **Les professeurs d'université et maîtres de conférences**

Les personnes recrutées par concours en 2018 chez les EC sont majoritairement issues de la population masculine avec un taux de 59% (24 hommes) contre 41% de femmes (17).

En 2018, le nombre global de candidatures recevables se répartit entre 44% de femmes et 54% d'hommes. Le déséquilibre est plus marqué chez les PR avec seulement 22% de candidatures féminines recevables. Toutefois, on observe que **le taux de recrutement des femmes PR est supérieur à celui de leur candidature (+ 3 points)**.

En ce qui concerne les MCF, le pourcentage de candidatures de femmes recevables (46%) est équivalent à celui de leur présence dans ce corps à l'UN et est 2 points supérieur en termes de nombre de recrutements.

Sur les 7 mutations intervenues en 2018, 4 concernent des femmes MCF mais aucune n'a été retenue pour les PR.

Candidature sur les postes d'enseignants-chercheurs

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables					Nombre de postes pourvus				
			Femmes		Hommes		Total	Femmes		Hommes		Total
Professeurs	13	1	23	22%	81	78%	104	3	25%	9	75%	12
Maîtres de conférences	29	0	518	46%	596	54%	1114	14	48%	15	52%	29
Totaux	42	1	541	44%	677	56%	1218	17	41%	24	59%	41

Il faut noter que la part des MCF de l'Université de Nantes titulaires d'une HDR parmi l'ensemble des MCF est similaire chez les hommes et les femmes.

	Nb femmes	Nb hommes	% femme titulaire d'une HDR	% homme titulaire d'une HDR
Nb MCF avec HDR	60	83	42%	58%
Population totale MCF	311	416	43%	57%
Part des MCF titulaire d'une HDR avec HDR/MCF	19%	20%		

- **Les personnels hospitalo-universitaires**

En 2018, sur les 5 PU-PH recrutés, une seule femme a été nommée. Cela est représentatif de la physionomie sexuée de ce corps à 80% composé d'hommes.

Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nb total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	1	20%	4	80%	5
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences Médecine Générale	1	50%	1	50%	2
Totaux	2	29%	5	71%	7

- **Les comités de sélection**

Les 42 comités de sélection organisés en 2018 ont été composés de manière équilibrée entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le corps de recrutement concerné. Les obligations réglementaires qui fixent une proportion de 40% de personnes de chaque sexe sont respectées. En revanche, **la présidence** des comités a été assurée **par une femme dans seulement 12% des situations**, c'est-à-dire pour 5 comités de sélection.

Part des femmes dans les comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs

Nombre de postes		Femmes		Hommes		Total	Dont femmes présidentes	
		Nombre	Part	Nombre	Part		Nombre	Part
Professeurs des universités	13	51	49%	53	51%	104	1	8%
Maîtres de conférences	29	162	50%	162	50%	324	4	14%
Total	42	213	50%	215	50%	428	5	12%

- **Les enseignants du 2nd degré**

Le recrutement des enseignants du 2nd degré titulaires fait l'objet de concours nationaux. Le seul levier d'action de l'université se situe dans la composition paritaire des jurys des commissions de recrutement au moment de l'affectation.

Recrutement des EC-E du second degré

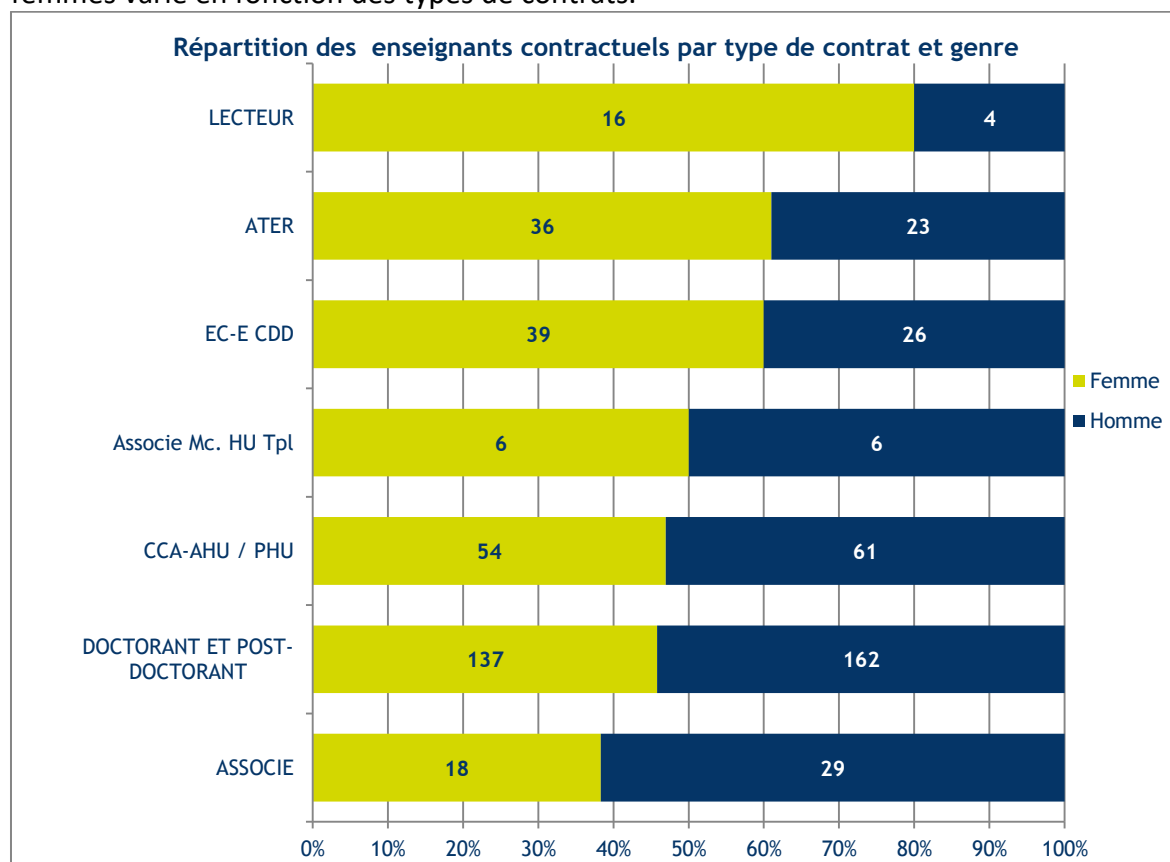
Nombre de poste publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
16	185	191	376	5	10	15
Part	49%	51%	100%	33%	67%	100%

Part des femmes dans les commissions de recrutement des enseignants du 2nd degré

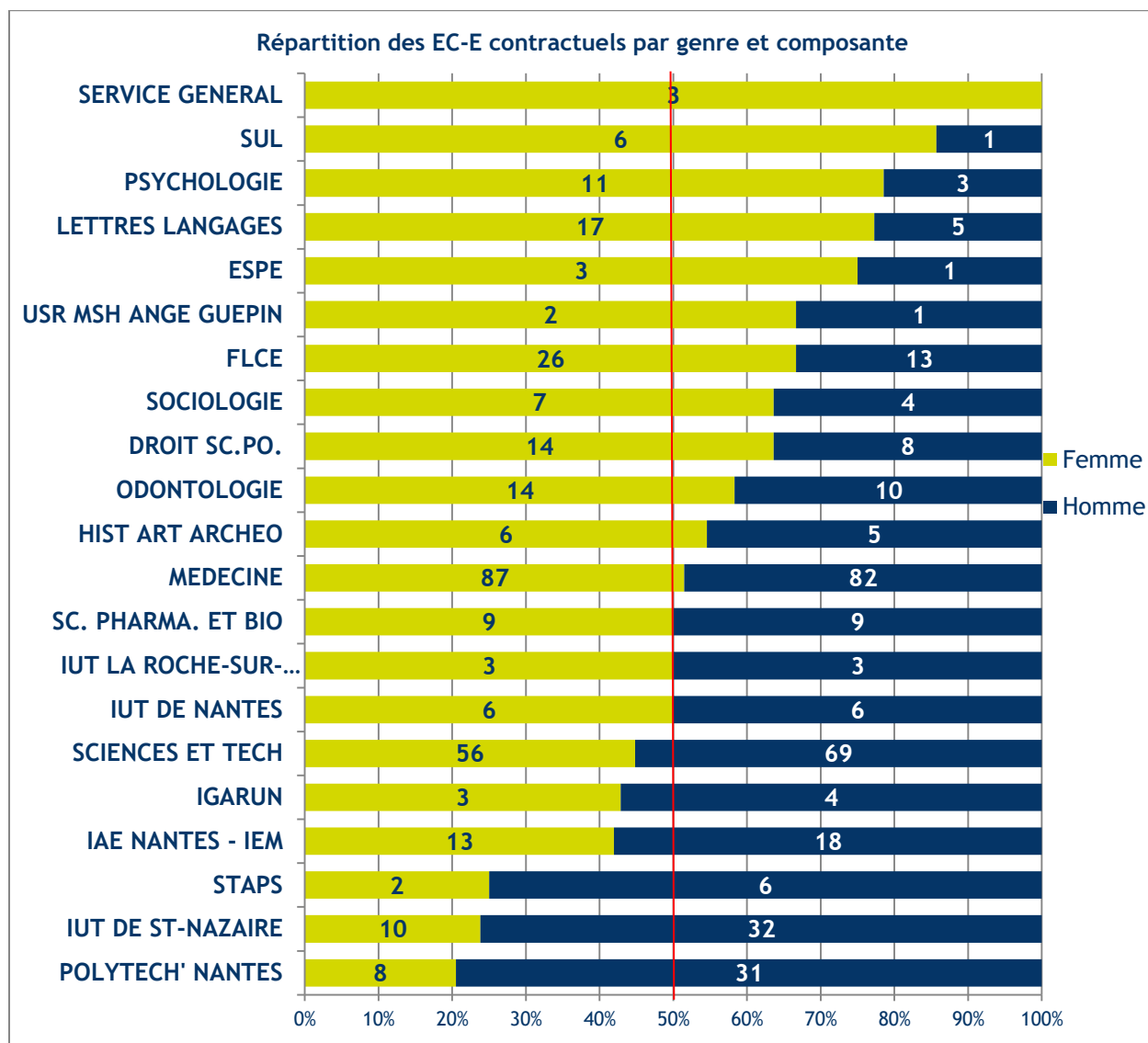
	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	36	39	5 sur 12
Part	48%	52%	42%

2.6 Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

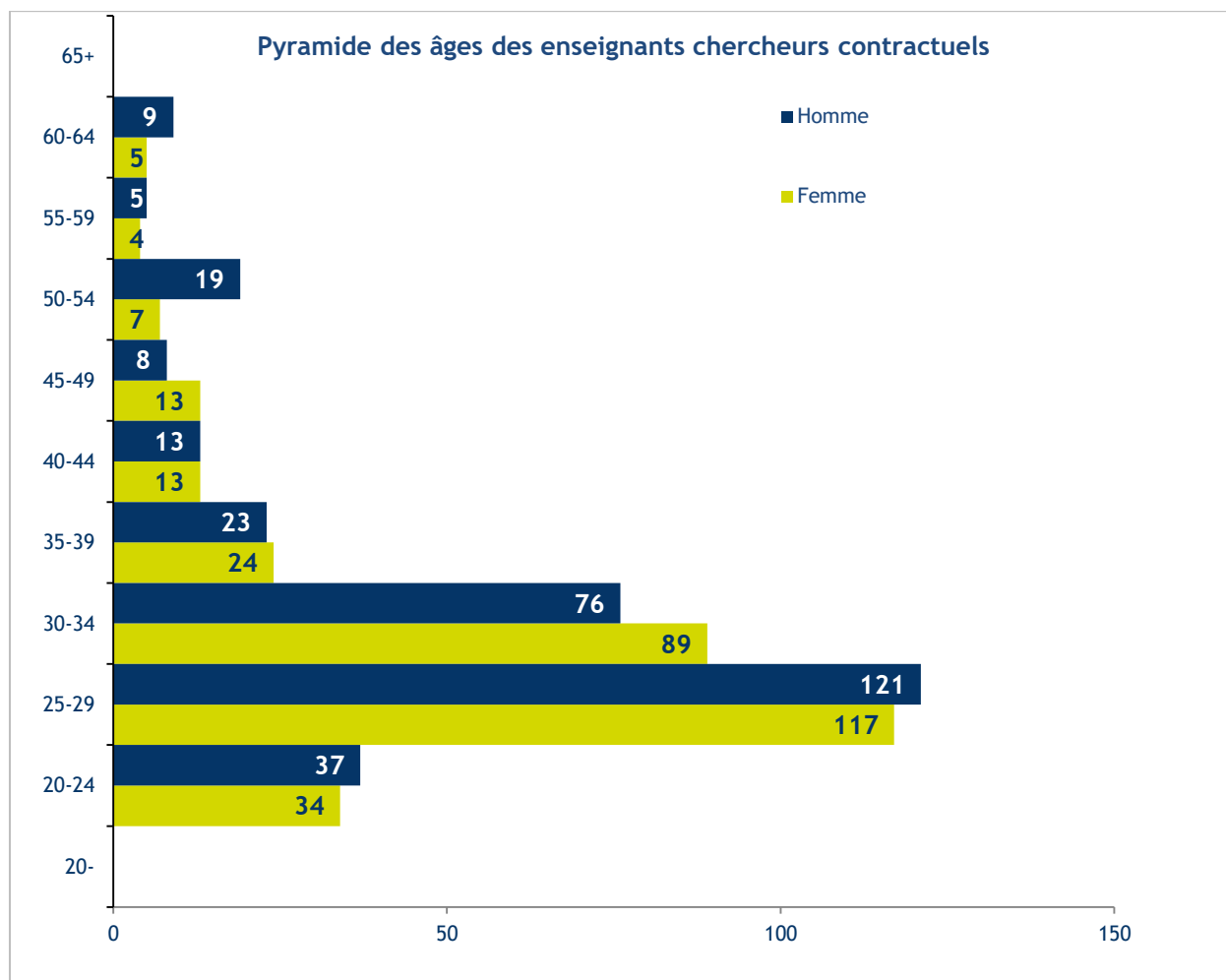
La population contractuelle des EC-E se compose de 50% de femmes. Toutefois, la part des femmes varie en fonction des types de contrats.



Cette parfaite égalité au niveau de l'établissement ne peut masquer des disparités en fonction des composantes de rattachement.

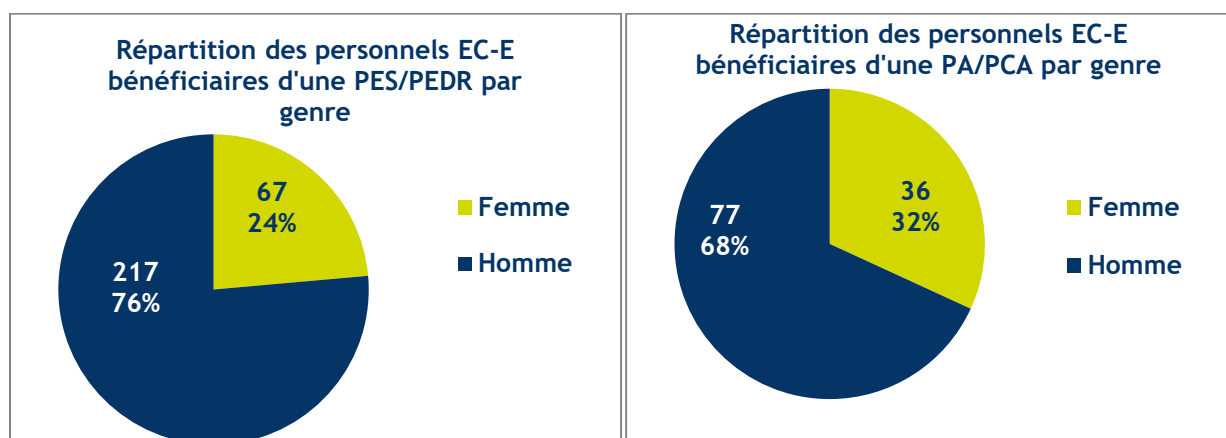


En termes de pyramide des âges, la situation demeure relativement équilibrée entre les hommes et les femmes.



2.7 Les primes

La ventilation du versement des primes est un indicateur de la répartition des fonctions entre les femmes et les hommes et, *de facto*, de leur spécialisation.



PES : prime d'excellence scientifique

PEDR : prime d'encadrement doctoral et de recherche

PA : prime d'administration

PCA : prime pour charge administrative

2.8 Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT)

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du conseil national des universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat.

Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil académique restreint.

13 semestres ont été attribués en 2018, dont 6 à des femmes. A noter qu'en 2018, sur ces 13 semestres, 61% l'ont été par le CNU (soit 8) et 39% par l'établissement.

2.9 Les heures complémentaires

61% des heures complémentaires des EC-E sont réalisées par des hommes et 39% le sont par des femmes. Cette proportion suit la répartition des personnels EC-E par genre (59% d'hommes EC-E et 41% de femmes EC-E). Toutefois, en moyenne, les femmes EC-E font 16 heures complémentaires de moins que leurs homologues masculins.

Répartition par genre des heures complémentaires réalisées par les EC-E

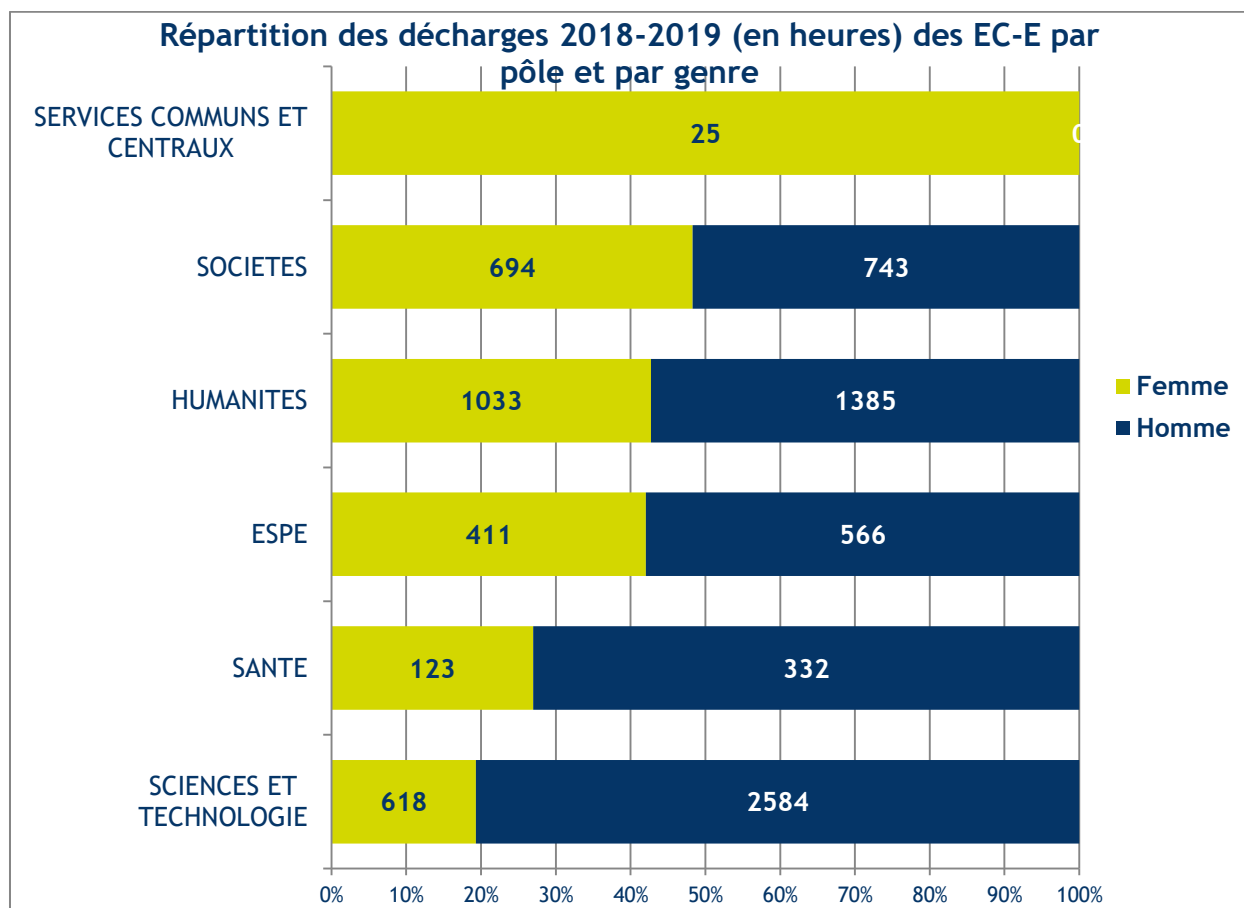
	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	43 243	80 336	123 578
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	511	794	1305
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	85	101	95

La part des femmes EC-E réalisant des heures complémentaires proportionnelle à leur représentativité dans chaque pôle

	Effectif EC-E Pôle	Part des femmes dans le pôle	Nb d'EC-E réalisant des heures complémentaires	Nombre de femmes	% de femmes réalisant des heures complémentaires
INSPE	158	64%	131	79	60%
Services communs et centraux	30	50%	29	16	55%
Pôle Humanités	342	53%	221	106	48%
Pôle Sociétés	253	48%	165	74	45%
Pôle Santé	500	42%	89	39	44%
Pôle Sciences et Technologie	905	31%	670	197	29%
Total	2188	41%	1305	511	39%

2.10 Les décharges

Sur un total de 8.513 heures de décharges accordées aux EC-E, 34 % sont attribuées à des femmes. Cette répartition est proportionnelle à la répartition des EC- E titulaires par genre.



2.11 Les directions et responsabilités scientifiques

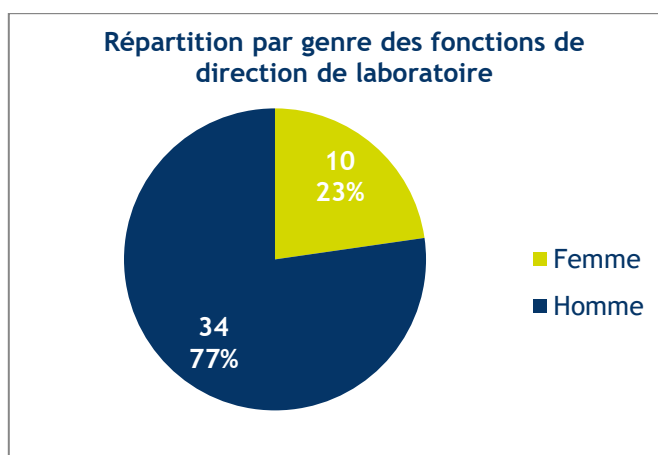
La direction des onze **écoles doctorales**¹ est occupée à 91% par des hommes, il en est de même pour leur direction adjointe.

¹ Source : Direction « collège doctoral » - 2018-2019

Intitulé de l'Ecole Doctorale	Direction		Direction adjointe	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Matières, Molécules, Matériaux		1		1
Art, Lettres, Langues (ALL)		1		1
Biologie-Santé		1		1
Droit et Sciences Politiques		1	1	
Ecole Doctorale de Gestion et d'Economie		1		1
Ecologie, Géosciences, Agronomie, Alimentation		1		1
Eduction, Langues, Interactions, Cognition, Clinique		1		1
Mathématiques, Sciences et Technologie de l'information et des Communications		1		1
Sciences de la Mer et du Littoral	1			1
Sciences pour l'Ingénieur		1		1
Société, Temps, Territoire		1		1
Total	1	10	1	10
%	9%	91%	9%	91%

23% des laboratoires sont dirigés par une femme (10 laboratoires) et 77% par un homme (34 laboratoires).

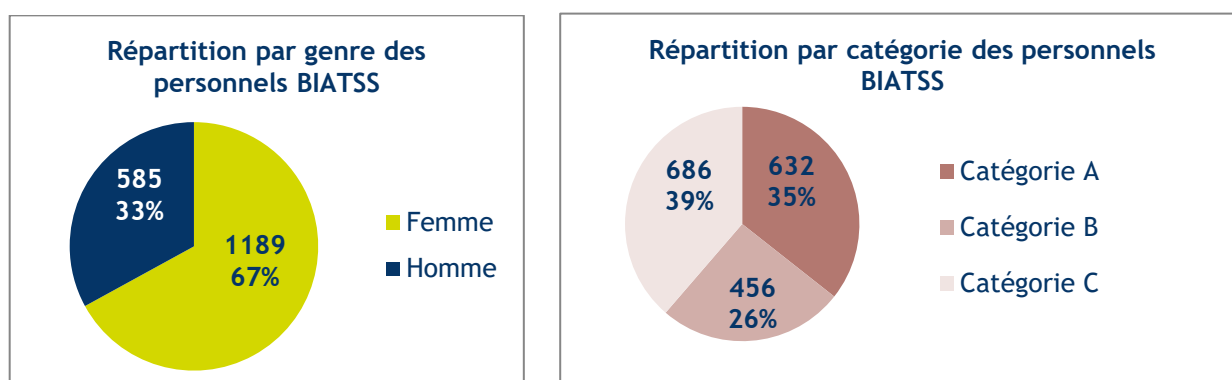
Cette répartition peut être rapprochée de la composition de la pyramide des EC-E statutaires. En effet, la représentation des femmes et des hommes dans les corps des PR, comme dans celui des PU/PH, est respectivement de 20% et de 80%.



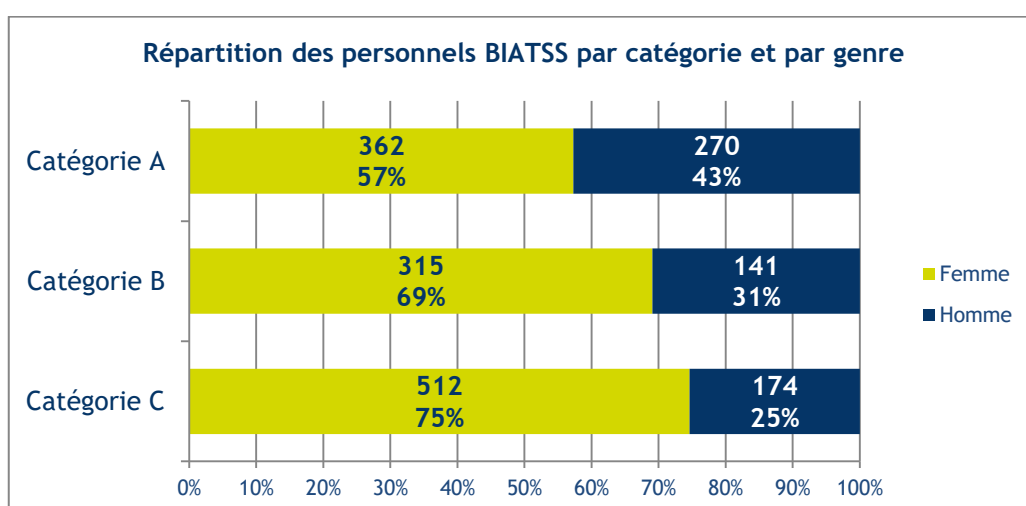
CHAPITRE 3 : LES INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE, ET DE BIBLIOTHEQUE

3.1 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

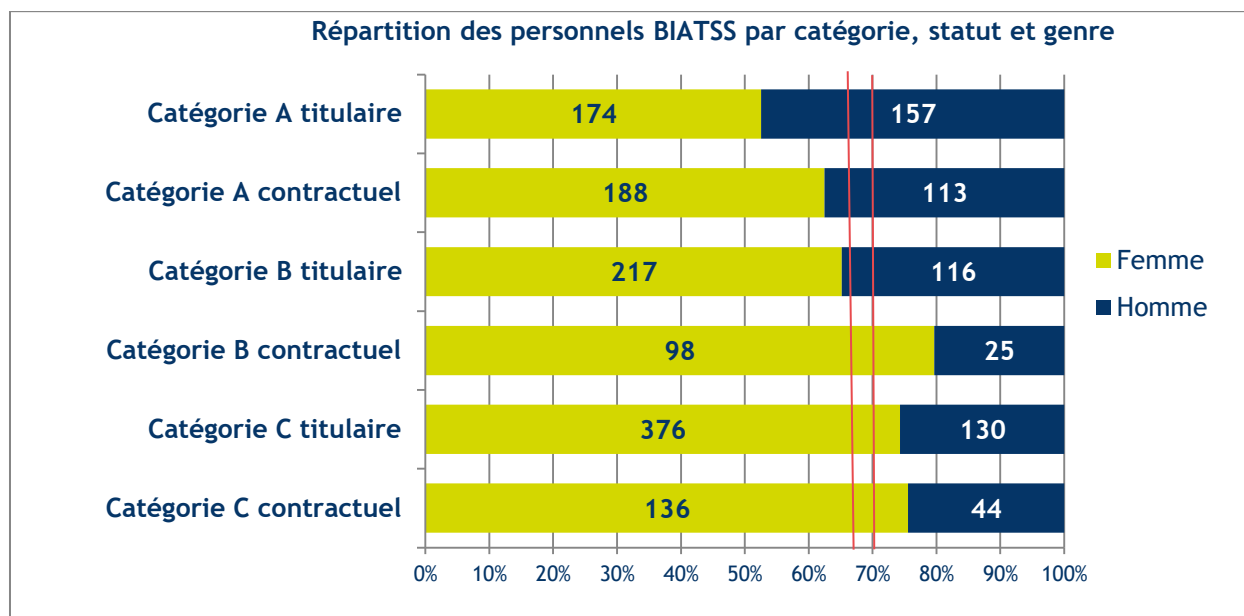
Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 1.774. La population BIATSS est fortement féminisée, les femmes représentant 67 % des effectifs. La répartition par catégorie est relativement équilibrée.



Toutefois, on note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A proportionnellement à la part des femmes au sein de personnels BIATSS.



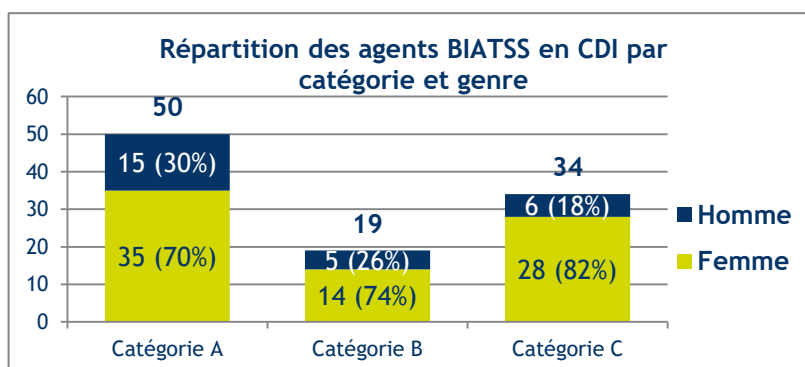
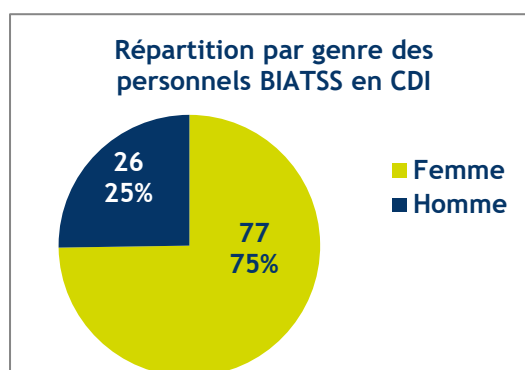
Les femmes représentent 66 % des personnels BIATSS titulaires et 70% des personnels BIATSS contractuels.

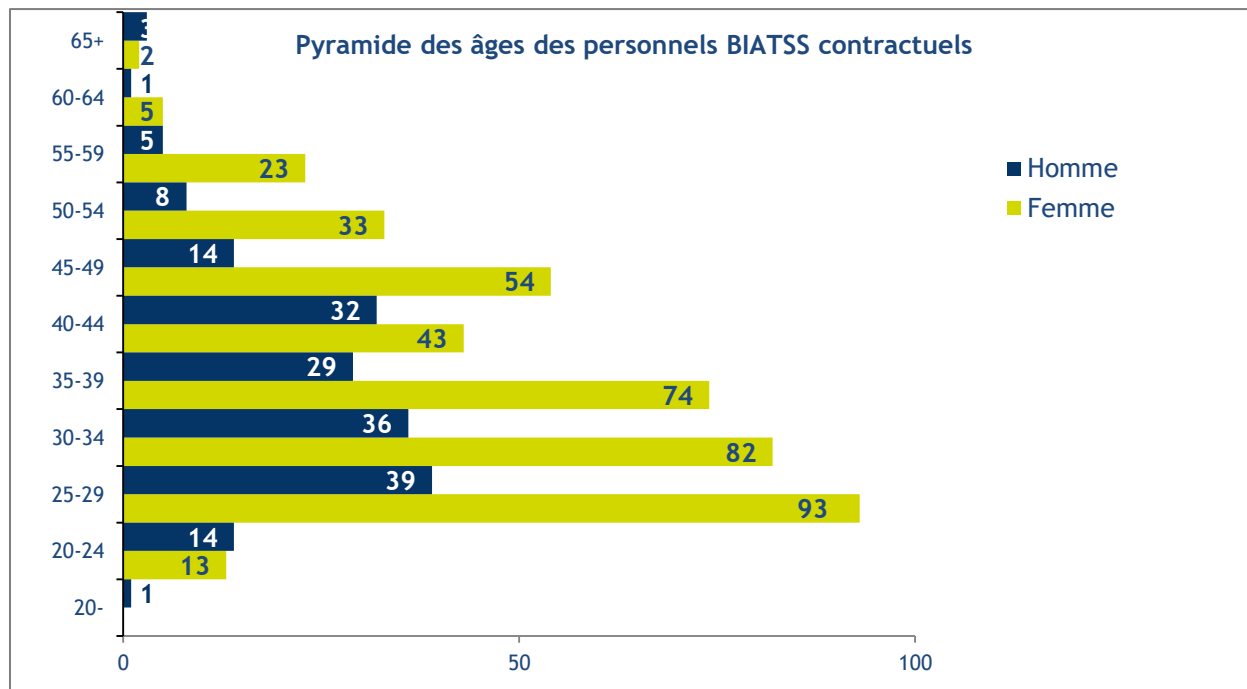
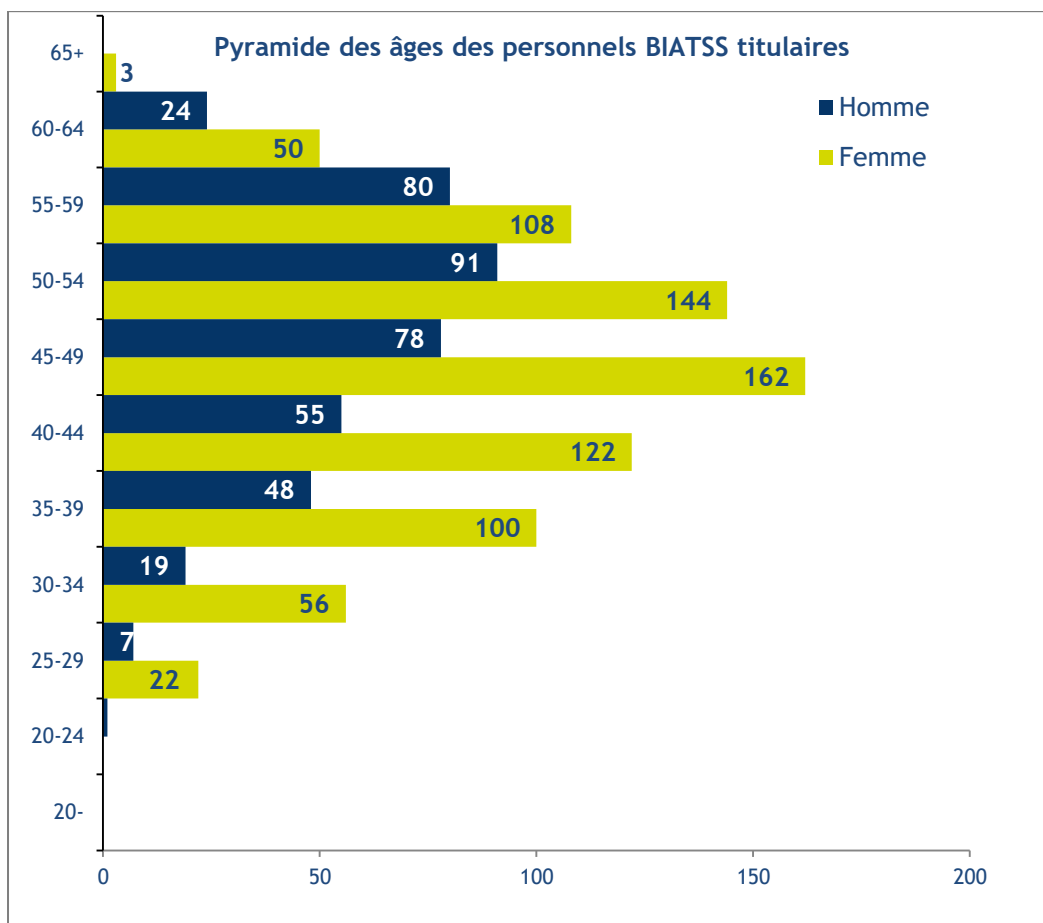


Les femmes titulaires sont largement majoritaires dans la population BIATSS (66%), mais elles ne représentent que 53% des personnels BIATSS de catégorie A.

Cette situation est plus équilibrée en ce qui concerne les personnels A contractuels puisqu'elles représentent 62% des effectifs alors que les femmes représentent 70% des personnels BIATSS contractuels. En revanche, elles sont particulièrement présentes dans les postes de catégories B et C et plus particulièrement sur la catégorie des B contractuels, où elles représentent 80% des effectifs.

Parmi les 604 personnels BIATSS contractuels 103 soit 17% sont en CDI. 75% de ces personnels sont des femmes. La proportion de femmes contractuelles est supérieure de 5% par rapport à la part des femmes BIATSS contractuelles (70%).

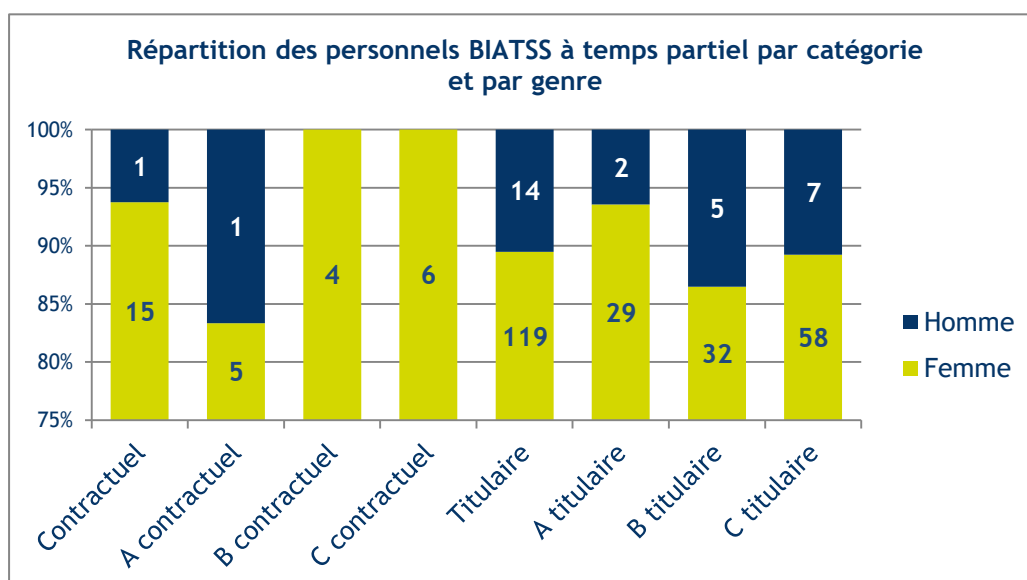
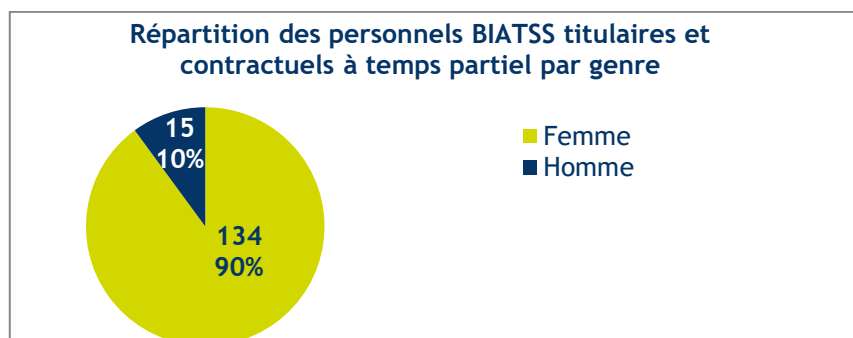




La population des personnels BIATSS est fortement féminisée (67%). Les femmes sont très présentes sur le bas de la pyramide des âges des agents contractuels. Les hommes sont davantage répartis sur le haut de la pyramide des âges des agents titulaires.

3.2 Le temps de travail des personnels BIATSS

Au sein de la population BIATSS, 149 personnes exercent à temps partiel, dont 90% sont des femmes (134). 11% des personnels à temps partiel sont contractuels. Les femmes à temps partiel appartiennent à la catégorie fonction publique C pour 64 d'entre elles (46%), deux fois plus que celles de la catégorie A (34).



- **Le travail à temps non complet (TNC)**

Sur les 3.962 personnels de l'établissement, un peu moins de 4% sont recrutée à TNC. Ainsi, 142 agents exercent à temps incomplet, dont 64% sont des femmes et seulement 36% des hommes, alors qu'ils représentent 47% de l'effectif global. Les TNC se retrouvent majoritairement dans la population des médecins non permanents (associés) et vacataires du SUMMPS, plus rarement dans la population des personnels BIATSS.

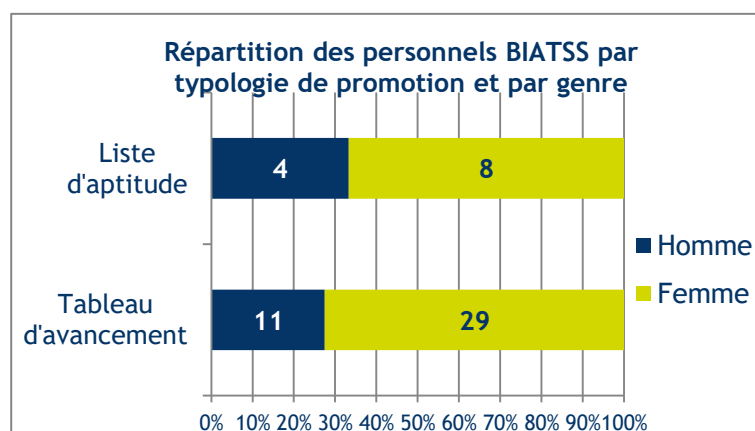
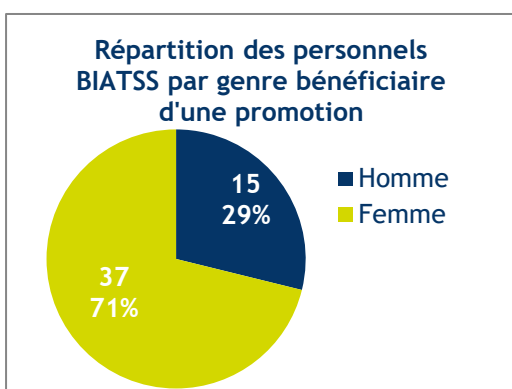
3.3 Les fonctions de direction

A la rentrée 2018, les 30 postes de direction administrative des services au sein de l'établissement (périmètre hors secrétaire général de composantes et de pôles) sont occupés par 14 femmes (47%) et 16 hommes (53%). On note une forte représentation des femmes dans l'administration de proximité. En effet, dans les composantes les fonctions de secrétaire général sont occupées à 79% par une femme (15) et à 21% par un homme (4). La mixité entre les femmes et les hommes est observée à la coordination des pôles.

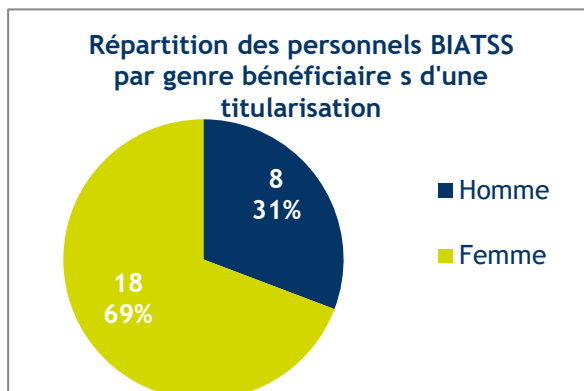
Direction/service	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Total
Direction Générale des Services[1]	3	4	7
Missions de gestion	2	5	7
Missions de soutien aux activités universitaires	4	3	7
Services communs	5	4	9
Sous total	14	16	30
SG Pôles	2	2	4
SG composantes (dont INSPE ex INSPE)	15	4	19
Total général	31	22	53
% genre	58%	42%	

3.4 L'évolution des parcours professionnels

En 2018, 52 personnels BIATSS ont obtenu une promotion dont 37 de femmes. Proportionnellement à la part des femmes BIATSS titulaires (66%), les femmes ont obtenu plus de promotions que les hommes (71%).



26 personnels BIATSS ont été titularisés en 2018, dont 69% de femmes. Le nombre de femmes titularisées est similaire à la proportion de femmes BIATSS contractuelles (70%).



20 personnels BIATSS ont bénéficié d'un CDI en 2018. Leur répartition est proportionnelle à la part des femmes et des hommes dans la population des agents contractuels.

SYNTHESE ET PERSPECTIVES

Si la répartition des personnels par genre à l'échelle de l'établissement est équilibrée, avec 53% de femmes et 47% d'hommes, et si cet équilibre est également constaté au niveau des instances de l'établissement, une approche par métier, statut et rémunération révèle des disparités entre les personnels féminins et masculins.

Ainsi, les femmes sont sous-représentées dans la communauté des EC-E (41%) et tout particulièrement au sein des professeurs d'université (20%). Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique, avec seulement 23% de femmes directrices de laboratoires. Dans le domaine de l'enseignement, les femmes EC-E réalisent également moins d'heures complémentaires que les hommes. Il conviendra, pour les prochains rapports comparés, de collecter les données générées liées aux fonctions de directions des études. Enfin, la répartition des EC-E par genre est fortement liée aux domaines disciplinaires d'exercice. Ainsi, les femmes EC-E sont sous-représentées au sein du pôle santé et du pôle sciences et technologies, mais également dans certaines composantes des autres pôles. En matière de rémunération des EC-E, toutes catégories confondues, un écart moyen mensuel de 500€ est constaté entre les femmes et les hommes.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 67% de femmes, ce chiffre passant à 70% pour les personnels BIATSS contractuels. Toutefois, on note une surreprésentation masculine au sein des personnels de catégorie A, proportionnellement à la part des femmes au sein de personnels BIATSS, avec seulement 57% de femmes. Cette situation est également constatée au niveau des postes de direction, dont 58% sont occupés par des femmes. Parmi les 149 personnels exerçant à temps partiel, seulement 10% sont des hommes. En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 285€ en faveur des hommes est constaté et est accentué au sein de la population des agents BIATSS en CDI.

Le rapport 2020 « *Enseignement supérieur, recherche et innovation, vers l'égalité Femmes-Hommes ? Chiffres clés* » publié par le MESRI, fait état de tendances similaires au niveau national. Les femmes restent largement minoritaires dans les fonctions d'enseignement et leur part est faible dans le corps des professeurs d'université ainsi qu'au niveau de la direction des organismes de recherche. En ce qui concerne les personnels non-enseignants, une surreprésentation des femmes est également constatée au niveau national. Ce rapport national offre également des perspectives de déploiement d'indicateurs pour enrichir les futures éditions du rapport de situation comparée femmes/hommes de l'Université de Nantes. Enfin, l'établissement souhaite inscrire dans son plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle un volet dédié à la situation comparée de la population étudiante pour les prochaines années.