

Situation comparée entre les femmes et les hommes

Université de Nantes

[Année de référence 2019]
Document présenté
en Avril 2021

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

SOMMAIRE

Préambule.....	3
Chapitre 1 – L’ensemble des personnels.....	4
1.1. Les effectifs globaux.....	4
1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS.....	4
1.1.2. Les effectifs par statut.....	5
1.1.3. Zoom sur les femmes.....	5
1.1.4. Zoom sur les hommes.....	7
1.1.5. Les personnels en situation de handicap.....	8
1.2. Les rémunérations mensuelles nettes moyennes des personnels.....	9
1.2.1. La rémunération des BIATSS par catégorie et par genre.....	9
1.2.2. La rémunération des EC-E par catégorie et par genre.....	9
1.3. La gouvernance de l’établissement.....	10
1.3.1. Le conseil d’administration.....	10
1.3.1 L’équipe présidentielle.....	10
Chapitre 2 – Les enseignants-chercheurs et enseignants.....	11
2.1. La population des enseignants-chercheurs et enseignants.....	11
2.2. La population des enseignants chercheurs et enseignants titulaires.....	12
2.3. L’affectation des enseignants chercheurs par composante.....	15
2.4. La promotion des enseignants-chercheurs.....	17
2.5. Les concours au sein de l’UN.....	17
2.6. Les effectifs des enseignants chercheurs et enseignants contractuels.....	20
2.7. Les primes.....	22
2.8. Le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT).....	23
2.9. Les heures complémentaires.....	23
2.10. Les décharges.....	24
2.11. Les directions et responsabilités scientifiques.....	24
Chapitre 3 – Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et de bibliothèque	26
3.1. La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels.....	26
3.2. Le temps de travail des personnels BIATSS.....	29
3.3. Les fonctions de direction	30
3.4. L’évolution des parcours professionnels	30
Synthèse et perspectives	32

PREAMBULE

La loi du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique » prévoit désormais l'élaboration et la mise en œuvre d'un **plan d'actions pluriannuel** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour trois ans au maximum, renouvelable. Il vise notamment à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'élaboration de ce plan d'actions pour l'égalité professionnelle nécessite au préalable la réalisation d'un **diagnostic de la situation comparée** des femmes et des hommes.

C'est l'objet du présent document qui constitue une première version élaborée à partir du recueil des données produites habituellement par l'université de Nantes, dans le cadre du bilan social. Il propose des indicateurs nécessaires pour disposer d'un référentiel propre à l'établissement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'année de référence arrêtée pour établir cet état des lieux est l'année 2019, les données utilisées ayant déjà été consolidées et présentées dans les différentes instances de l'établissement, via la réalisation annuelle du bilan social.

L'Université de Nantes s'est emparée de cet enjeu dès 2013 en se dotant d'une charte de l'égalité professionnelle, en nommant en 2017 une chargée de mission à l'égalité femmes/hommes accompagnée de référentes ou référents dédiés dans chacun des pôles. Plus récemment, une démarche projet a été mise en place en novembre 2020 afin d'aboutir à l'adoption d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes à l'occasion du conseil d'administration prévu le 28 mai 2021.

A travers cet engagement, l'établissement agit concrètement pour **promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances** entre les femmes et les hommes et **assurer de bonnes conditions de travail**.

CHAPITRE 1 : L'ENSEMBLE DES PERSONNELS

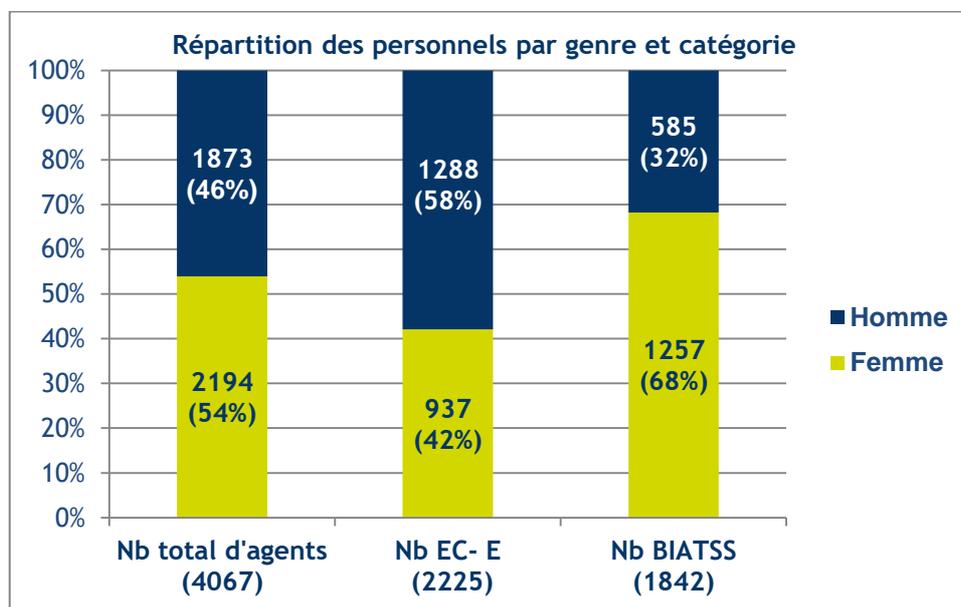
1.1 Les effectifs globaux

1.1.1. Les effectifs EC-E et BIATSS

L'Université de Nantes compte une population de personnels de 4.067 agents (hors tuteurs étudiants) en 2019. Cette population est répartie entre 2.194 femmes (54 % de l'effectif) et 1.873 hommes (46% de l'effectif).

Chez les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants (E), les hommes sont surreprésentés (58%) au regard de leur part dans la population de l'Etablissement (46%).

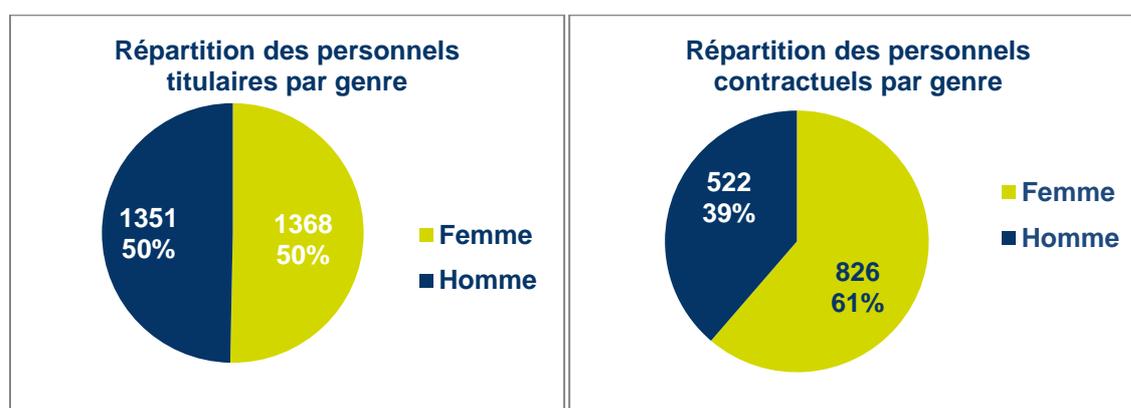
A l'inverse, chez les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques (BIATSS), les femmes sont surreprésentées (68%), sachant qu'elles représentent 54% du total des personnels de l'Université de Nantes.



1.1.2. Les effectifs par statut

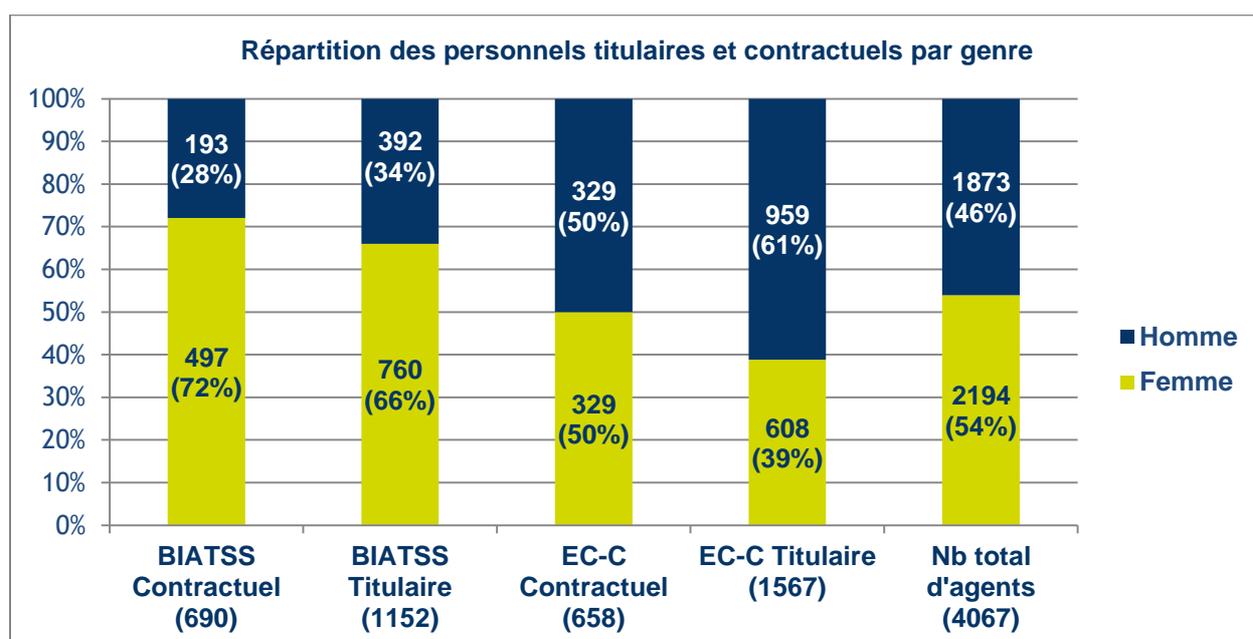
67% des personnels de l'établissement sont des titulaires et 33% ont un statut d'agent contractuel.

La répartition femmes/hommes est équilibrée chez les titulaires. En revanche, chez les contractuels, les femmes sont surreprésentées (61%) par rapport aux hommes, sachant qu'elles représentent 54% de la population de l'Établissement.



Chez les EC-E contractuels, la répartition femmes/hommes est équilibrée (50%/50%).

Chez les BIATSS contractuels, les femmes sont légèrement surreprésentées (72%) sachant qu'elles représentent 68% de la totalité de agents BIATSS.



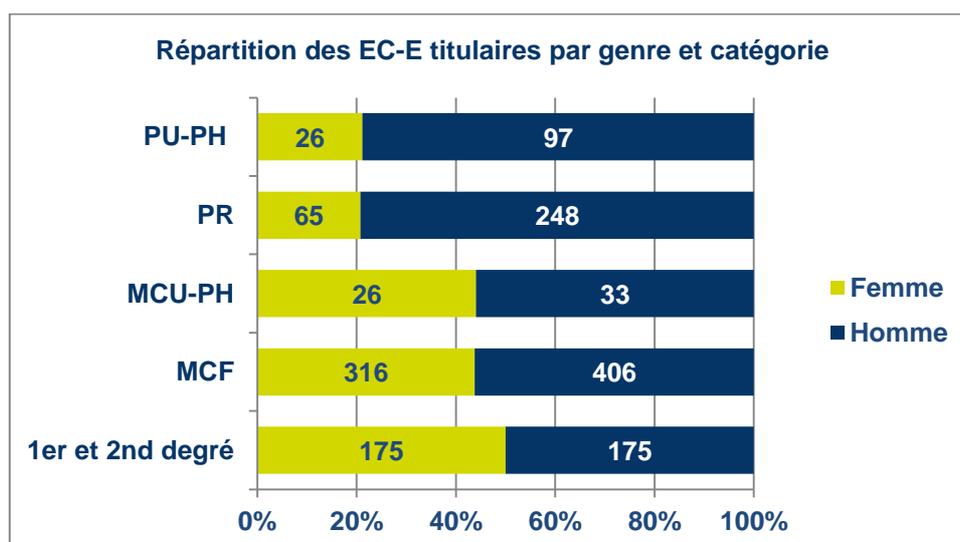
1.1.3. Zoom sur les femmes

2.194 femmes exercent dans l'établissement. Parmi elles, 62% (1368) sont titulaires et 38% sont contractuelles (826). De leur côté, les hommes comptent 72% de titulaires (+10 points) et 28% de contractuels (-10 points).



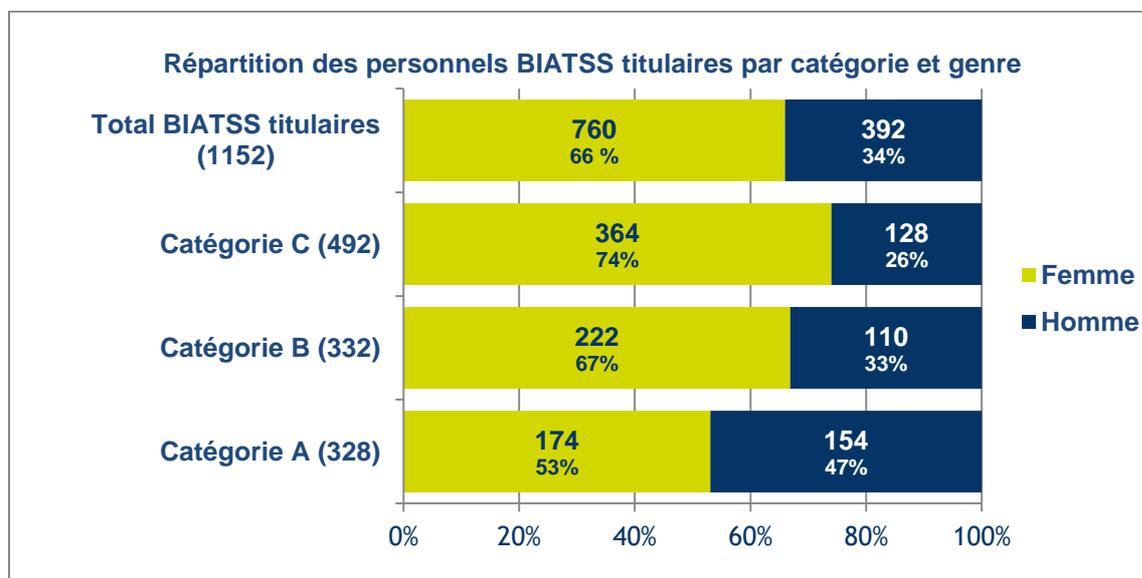
Si la population des titulaires est répartie de manière homogène entre les femmes (1.368) et les hommes (1.351), les disparités entre les genres se situent au niveau des corps dont relèvent les EC-E Titulaires et de la catégorie de fonction publique occupée par les BIATSS.

Chez les enseignants-chercheurs titulaires, les femmes sont largement sous-représentées parmi les professeurs d'université avec seulement 21%, alors qu'elles représentent 39% de la population des EC-E titulaires. 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 (67 %) et C (74 %).

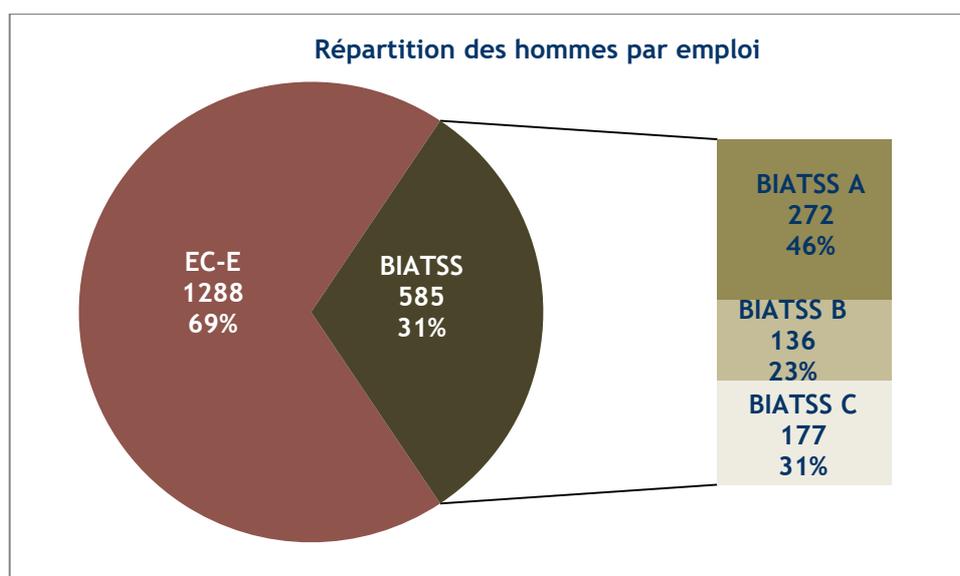
A l'inverse, en catégorie A, bien que majoritaires avec 53%, les femmes sont sous-représentées puisqu'elles comptent pour 66% de l'effectif total des BIATSS titulaires.



1.1.4. Zoom sur les hommes

1.873 hommes exercent au sein de l'établissement. 69% de cette population masculine exerce le métier d'EC-E et seulement 31% d'entre eux sont des agents BIATSS.

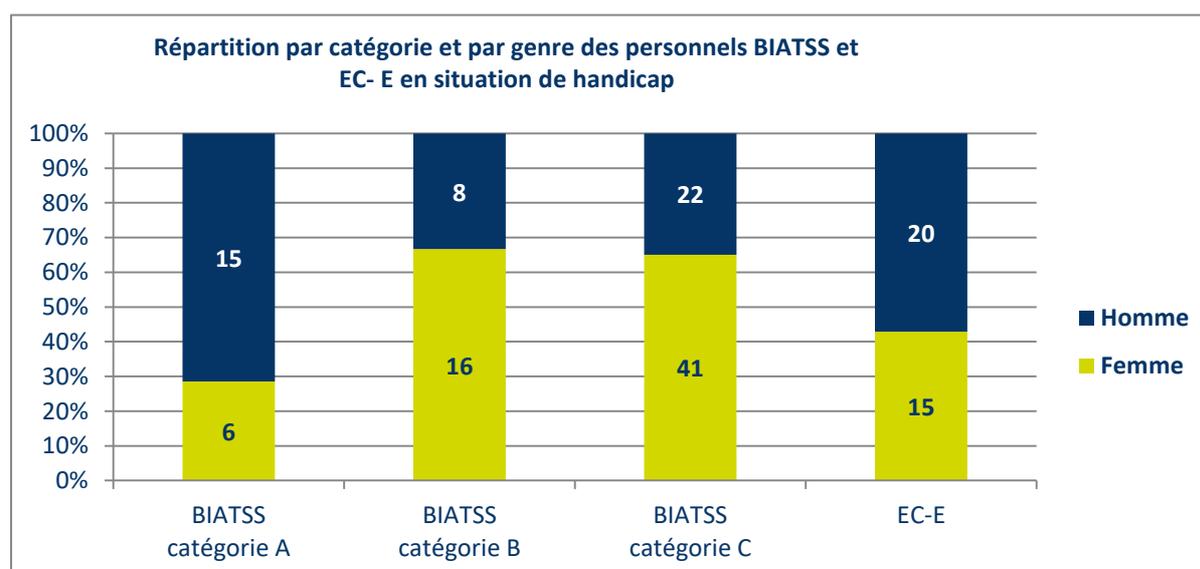




Autre particularité, les hommes sont très majoritairement titulaires (72% contre 62% des femmes) et notamment chez les EC-E (61% d'hommes contre 39% de femmes).

1.1.5. Les personnels en situation de handicap

Pour l'ensemble de l'établissement, 143 agents sont en situation de handicap et se répartissent entre 108 personnels BIATSS et 35 EC-E. **55% sont des femmes** (78) et **45% des hommes** (65), 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 71% des personnels de catégorie A et seulement 34% 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 (20, soit 57%) que les femmes (15, soit 43%), correspondant globalement à la représentation des hommes chez les EC-E (58% contre 42% 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		1 863 €	2 140 €	-277 €
Titulaires	Titulaires	1 981 €	2 277 €	-295 €
	A+	5 917 €	5 391 €	526 €
	A	2 742 €	2 901 €	-159 €
	B	1 935 €	2 103 €	-168 €
	C	1 637 €	1 675 €	-38 €
CDI	CDI	1 813 €	2 050 €	-237 €
	A	2 294 €	2 499 €	-204 €
	B	1 491 €	1 586 €	-94 €
	C	1 386 €	1 318 €	68 €
CDD	CDD	1 628 €	1 790 €	-162 €
	A	1 939 €	2 048 €	-109 €
	B	1 439 €	1 400 €	39 €
	C	1 319 €	1 356 €	-37 €
Apprenti	Apprenti	1 161 €	811 €	351 €

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>	2 842 €	3 397 €	-555 €
<i>Titulaires</i>	3 451 €	3 894 €	-442 €
<i>CDI</i>	2 536 €	3 419 €	-883 €
<i>CDD</i>	1 634 €	1 723 €	-88 €

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.

<i>Au 20 décembre 2019</i>	Femme		Homme		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Collège électoral					
<i>A -PR et assimilés</i>	3	43%	4	57%	7
<i>B - Autres EC, E, C</i>	5	71%	2	29%	7
<i>C - BIATSS</i>	3	50%	3	50%	6
<i>D-Usagers</i>	3	50%	3	50%	6
<i>Personnalités extérieures</i>	4	50%	4	50%	8
Total	18	53%	16	47%	34

En décembre 2019, la commission recherche était constituée de 14 femmes et 18 hommes et 18 femmes et 22 hommes sont membres de la commission formation vie universitaire.

1.3.2. L'équipe présidentielle

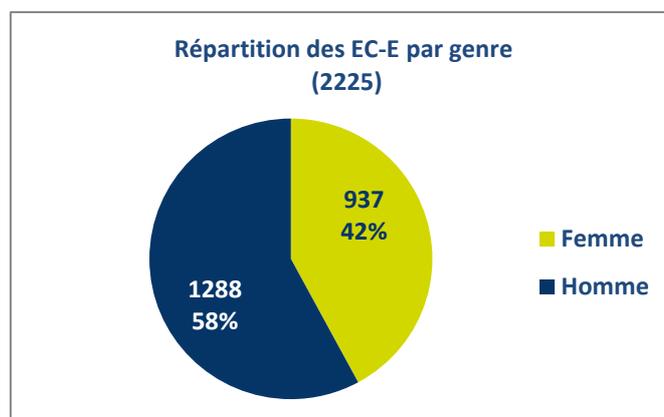
<i>Equipe présidentielle décembre 2019</i>	Femme		Homme		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
<i>Président</i>		0%	1	100%	1
<i>Vice-Présidents</i>	4	33%	8	67%	12
<i>Conseillers</i>	5	50%	5	50%	10
Total	9	39%	14	61%	23

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

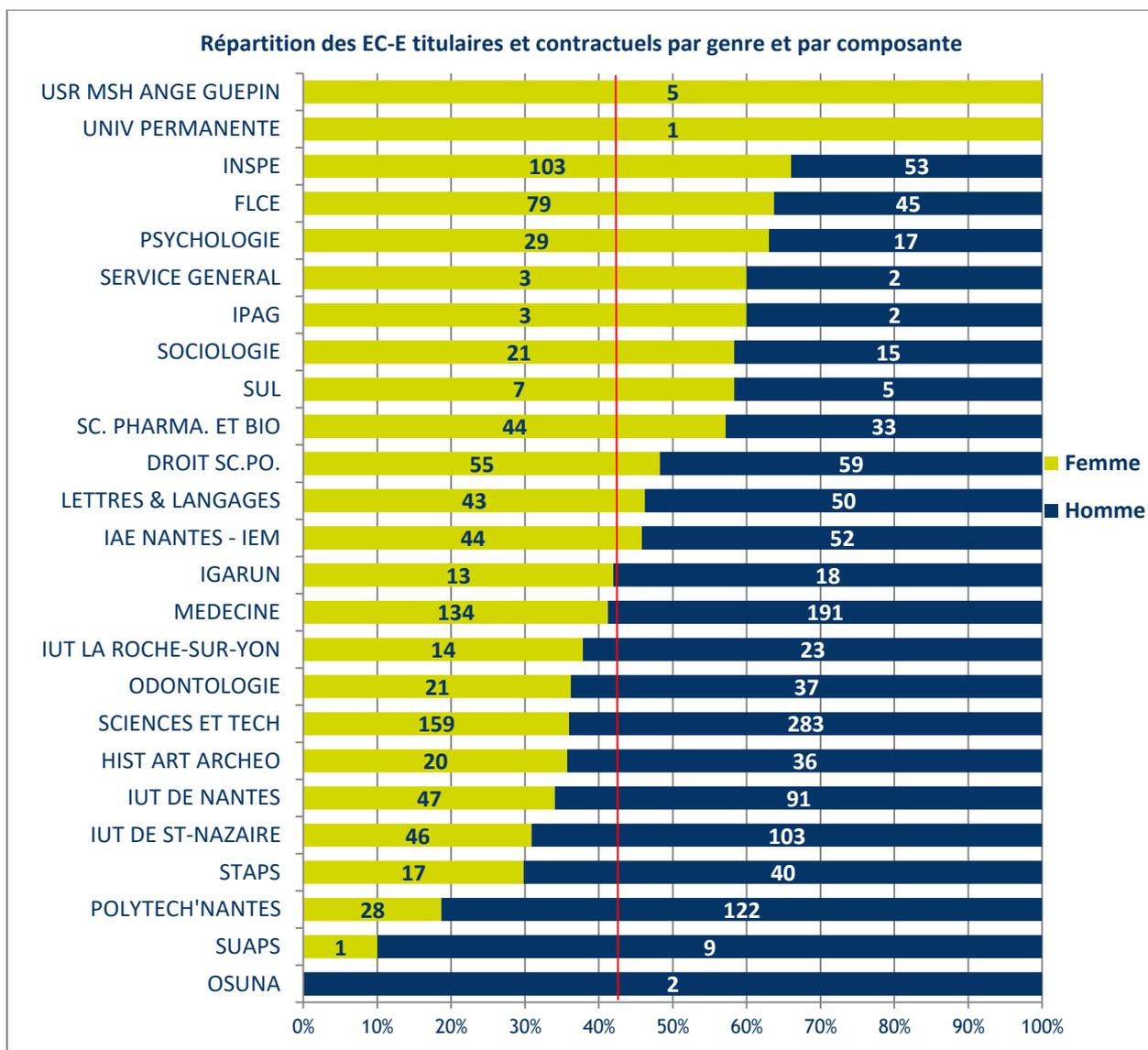
CHAPITRE 2 : LES ENSEIGNANTS CHERCHEURS & ENSEIGNANTS

2.1 La population des enseignants-chercheurs et enseignants

En 2019, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels sont au nombre de **2.225** à l'Université de Nantes.

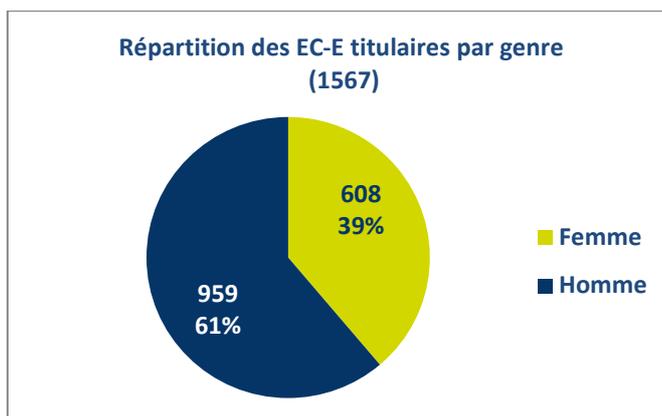


Toutefois, cette répartition n'est pas homogène entre toutes les composantes de l'Université. Globalement, les femmes sont sous représentées dans les U.F.R. de santé et de sciences et technologies mais également au sein de l'U.F.R. d'Histoire &H.A.A.



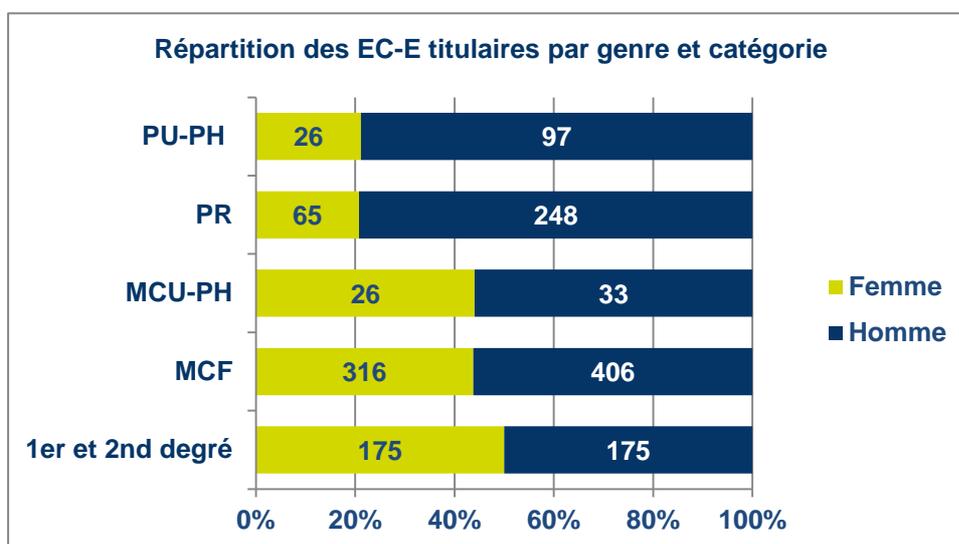
2.2 La population des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

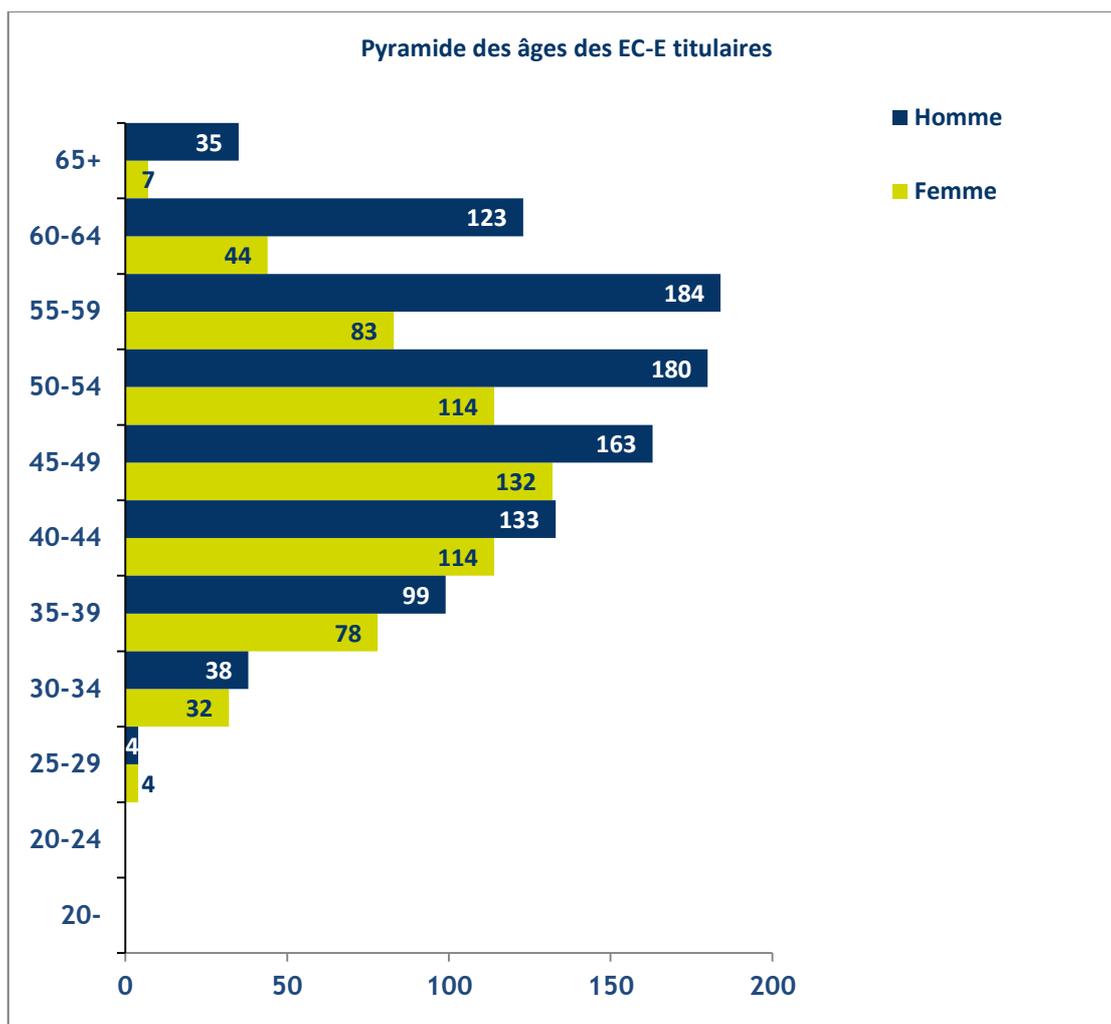
En 2019, davantage d'hommes (61%) que de femmes (39%) composent la population des EC- E titulaires de l'UN.



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

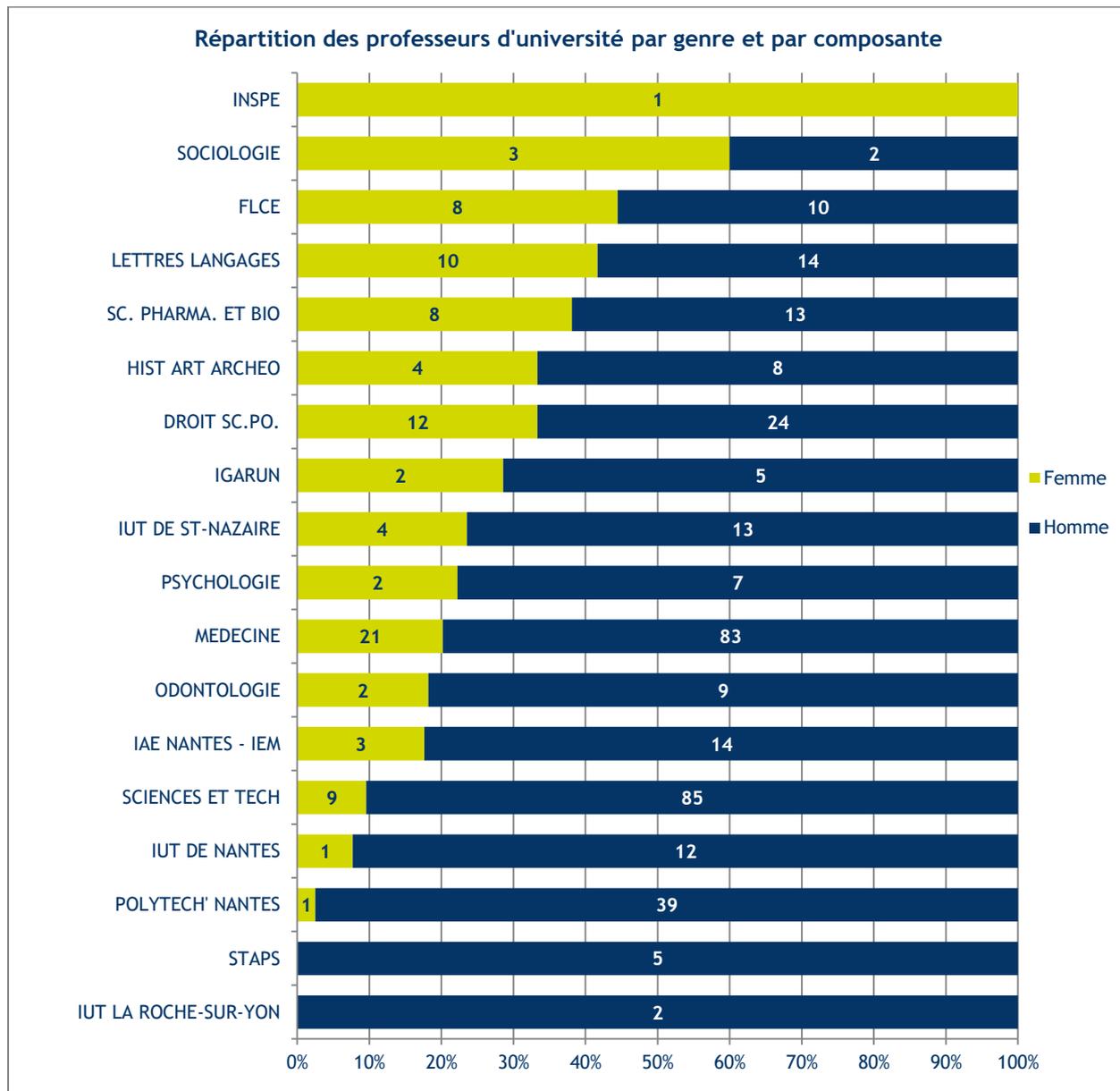
L'équilibre numérique entre les femmes et les hommes est parfait au sein du corps des enseignants du 1^{er} et 2nd degré. A l'inverse, les femmes ne représentent que 21% des professeurs des universités (PR). Cette ligne de fracture 20/80 est la même en ce qui concerne le grade des PU-PH. L'écart est moins prononcé parmi les maitres de conférences (MCF), où les femmes représentent 44% de l'effectif du corps des MCF.

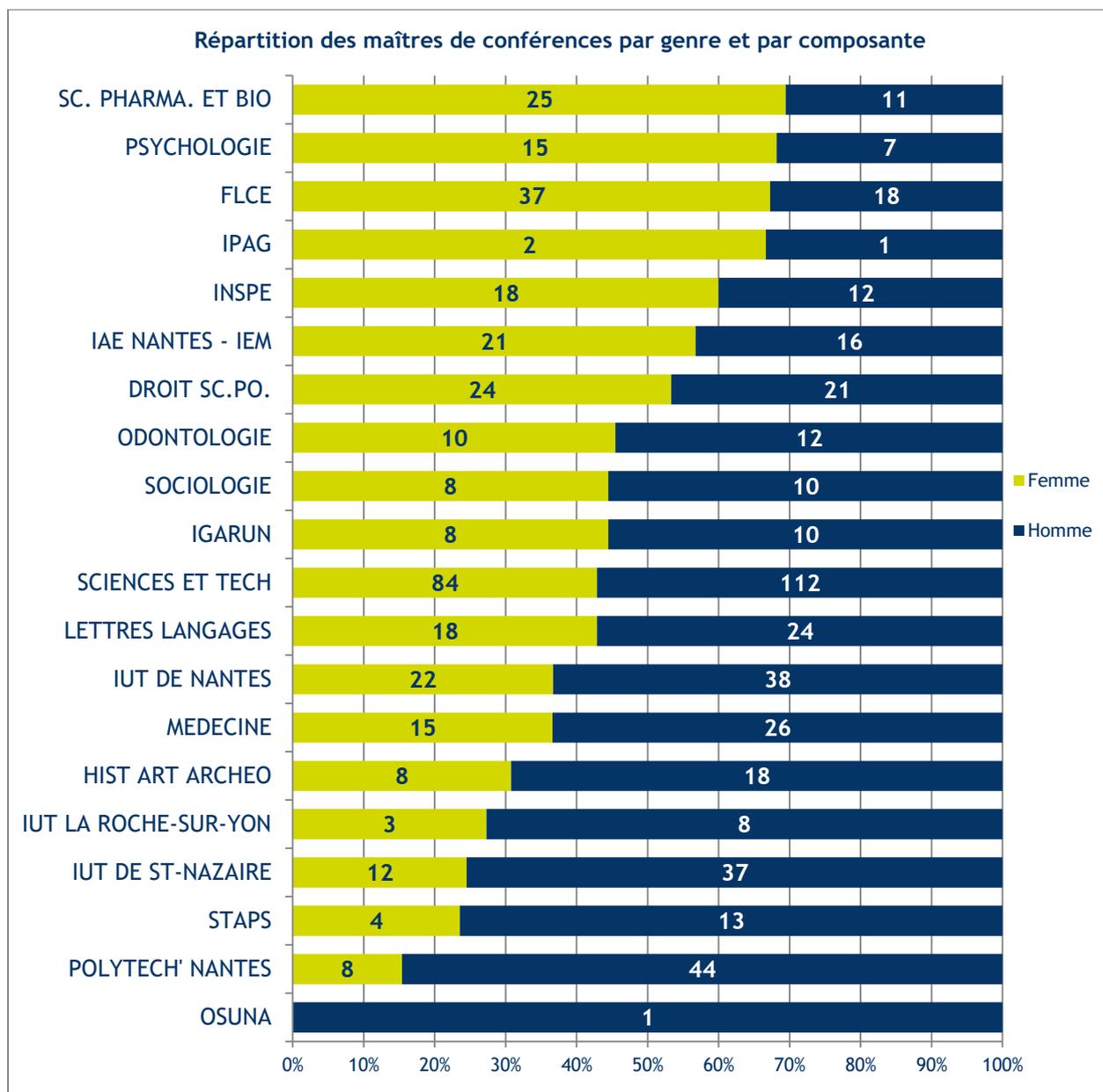




La répartition femmes-hommes dans la pyramide des âges est particulièrement contrastée à partir de la tranche 45-49 ans. Elle tend à s'estomper pour les tranches d'âge inférieures.

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 et enseignants

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

			Femmes	Part des femmes	Hommes	Part des hommes	Total
<i>Enseignants-chercheurs</i>	<i>nombre de candidats</i>		58	31%	129	69%	187
	<i>nombre de promus</i>		35	36%	63	64%	98
Enseignants du second degré	PRCE, PRAG, PREPS, PLP	nombre de promouvables	67	47%	75	53%	142
		nombre de promus	8	32%	17	68%	25
Enseignants HU	nombre de promus		4	29%	10	71%	14
Nombre de promotion de grade			47	34%	90	66%	137

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 2019 chez les EC sont majoritairement issues de la population féminine avec un taux de 54% de femmes (15) contre 46% (13 hommes).

En 2019, le nombre global de candidatures recevables se répartit entre 42% de femmes et 58% d'hommes. Le déséquilibre est plus marqué chez les PR avec seulement 37% 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 (43%) est équivalent à celui de leur présence dans ce corps à l'UN. En 2019, 61% des postes de maître de conférences ont été pourvus par des femmes.

Sur les 3 mutations intervenues en 2019, 2 concernent des femmes.

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	10	10	28	37%	47	63%	75	4	40%	6	60%	10
Maîtres de conférences	18	18	261	43%	352	57%	613	11	61%	7	39%	18
Totaux	28	28	289	42%	399	58%	688	15	54%	13	46%	28

<i>Données relatives à l'année universitaire 2018-2019</i>	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 2019, sur les 13 recrutements effectués, seules deux femmes a été nommées.

Le recrutement des personnels hospitalo-universitaires

Corps	Nombre de postes pourvus				Nb total
	Femmes		Hommes		
	Nombre	Part	Nombre	Part	
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	2	22%	7	78%	9
Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers / Maîtres de conférences Médecine Générale	0	0%	4	100%	4
Totaux	2	15%	11	85%	13

- **Les comités de sélection**

Les 28 comités de sélection organisés en 2019 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 36% des situations**, c'est-à-dire pour 10 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	10	44	50%	44	50%	88	5	50%
Maîtres de conférences	18	97	48%	104	52%	201	5	28%
Total	28	141	49%	148	51%	289	10	36%

- **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

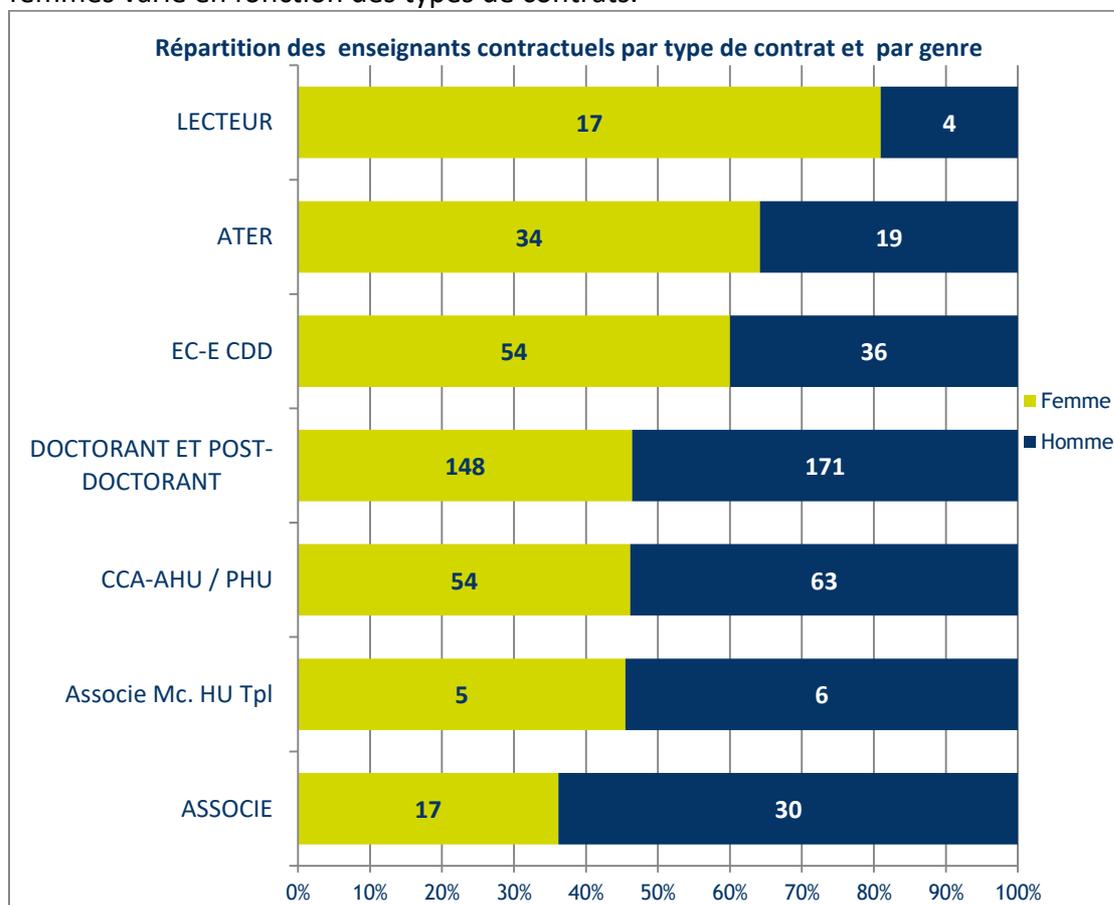
Nombre de poste publiés	Nombre de candidatures recevables			Nombre de postes pourvus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
17	115	125	240	8	9	17
Part	48%	52%	100%	47%	53%	100%

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

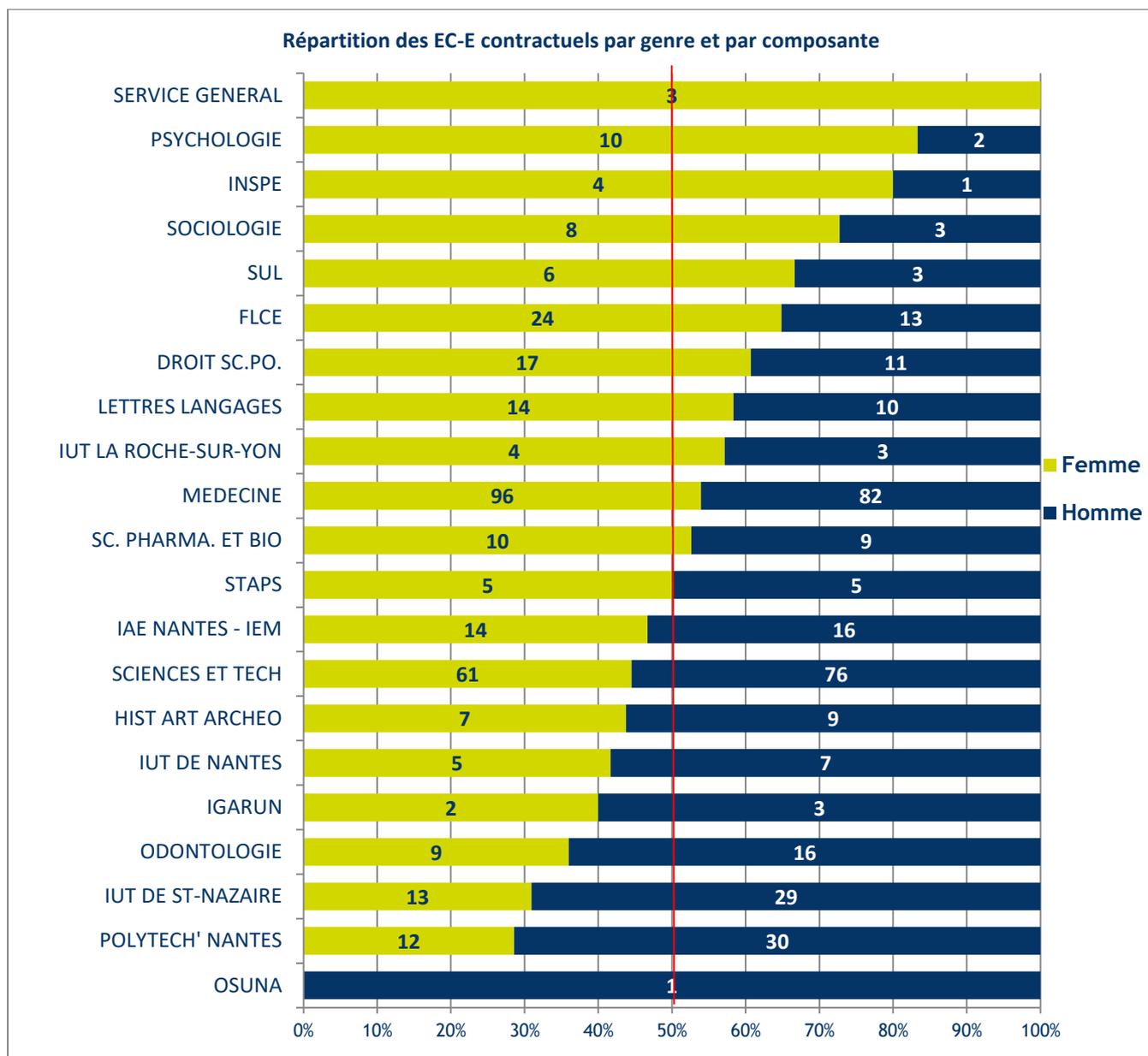
	Femmes	Hommes	Présidentes
Nombre	48	40	5 sur 17
Part	55%	45%	29%

2.6 Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

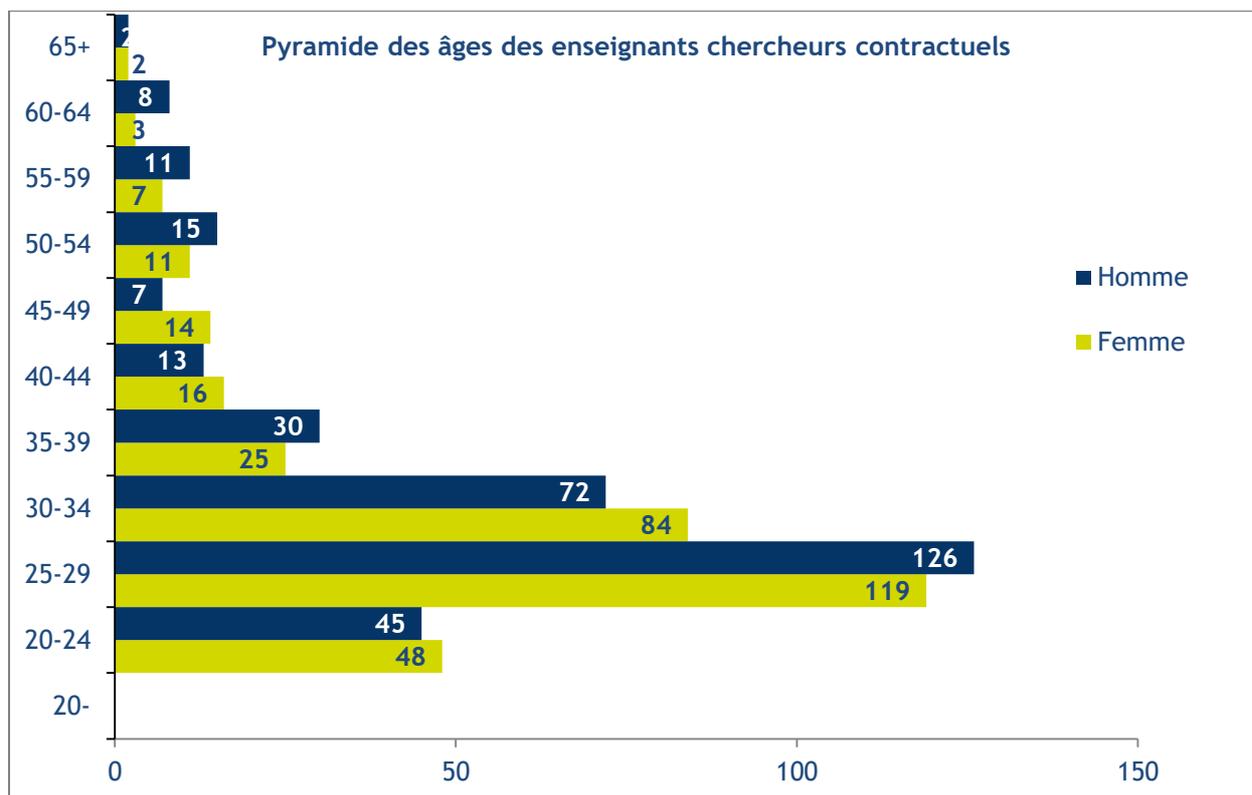
La population contractuelle des EC-E se compose de 50% de femmes. Toutefois, la part des femmes varie en fonction des types de contrats.



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

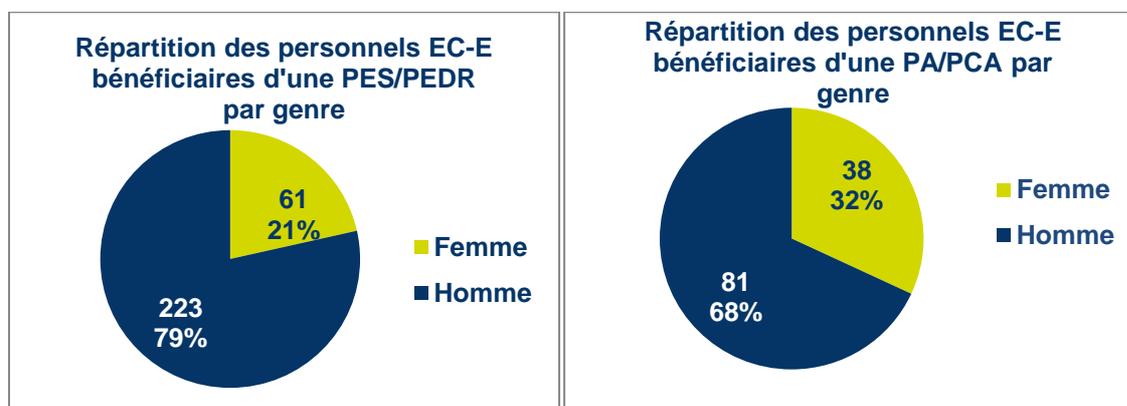


En termes de pyramide des âges, la situation demeure relativement équilibrée entre les hommes et les femmes.



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.

19 semestres ont été attribués en 2019, dont 8 à des femmes, 58% l'ont été par le CNU (soit 11) et 42% par l'établissement.

2.9 Les heures complémentaires

Sur l'année universitaire 2018-2019, 64% des heures complémentaires des EC-E sont réalisées par des hommes et 36% le sont par des femmes. Cette proportion suit la répartition des personnels EC-E par genre (58% d'hommes EC-E et 42% de femmes EC-E). Toutefois, en moyenne, les femmes EC-E font 18 heures complémentaires de moins que leurs homologues masculins.

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

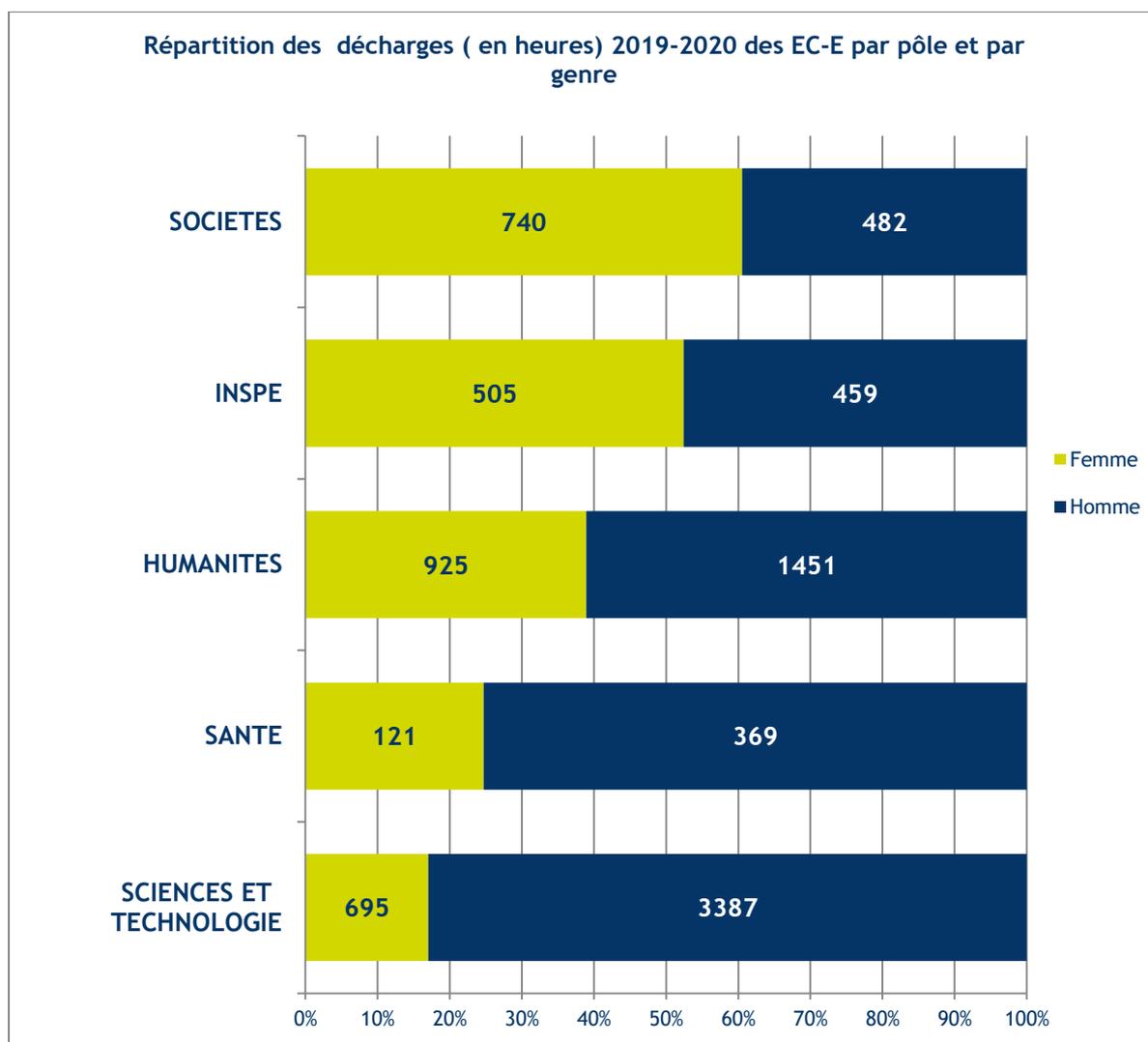
	EC-E femme	EC-E homme	Total EC-E
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	44 698	81 043	125 741
Nombre d'EC-E rémunérés d'heures complémentaires	545	807	1352
Moyenne des heures complémentaires rémunérées par EC-E	82	100	93

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
Pôle Sciences et Technologie	916	32%	683	206	30%
Pôle Santé	517	42%	94	41	44%
Services communs et centraux	35	49%	25	11	44%
Pôle Sociétés	251	49%	173	80	46%
Pôle Humanités	350	53%	235	119	51%
INSPE	156	66%	142	88	62%
Total	2225	42%	1352	545	40%

2.10 Les décharges

Sur un total de 9.134 heures de décharges accordées aux EC-E en 2019-2020, 33 % sont attribuées à des femmes. Cette répartition est proportionnelle à la répartition des EC-E titulaires par genre.

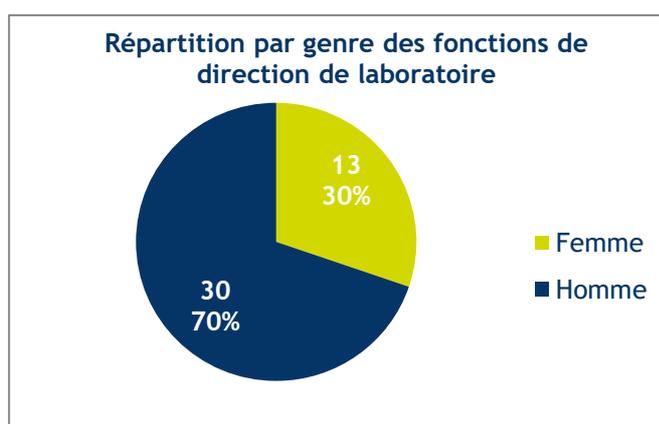


2.11 Les directions et responsabilités scientifiques

La direction des onze **écoles doctorales** est occupée à 82% par des hommes et la direction adjointe à 91% par des hommes

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	2	9	1	10
%	18%	82%	9%	91%

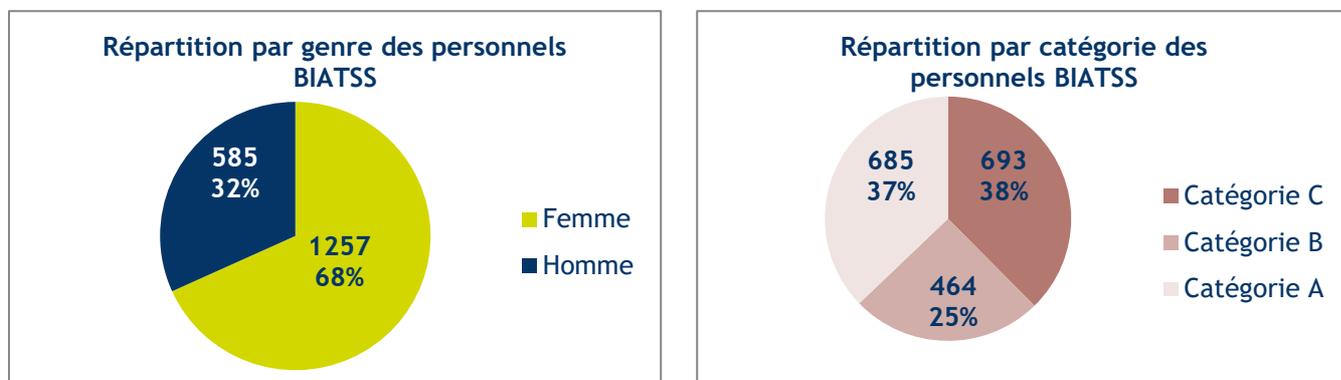
En 2019, sur les 43 laboratoires de recherche que compte l'Université de Nantes, 30% sont dirigés par une femme (13 laboratoires) et 70% par un homme (30 laboratoires).



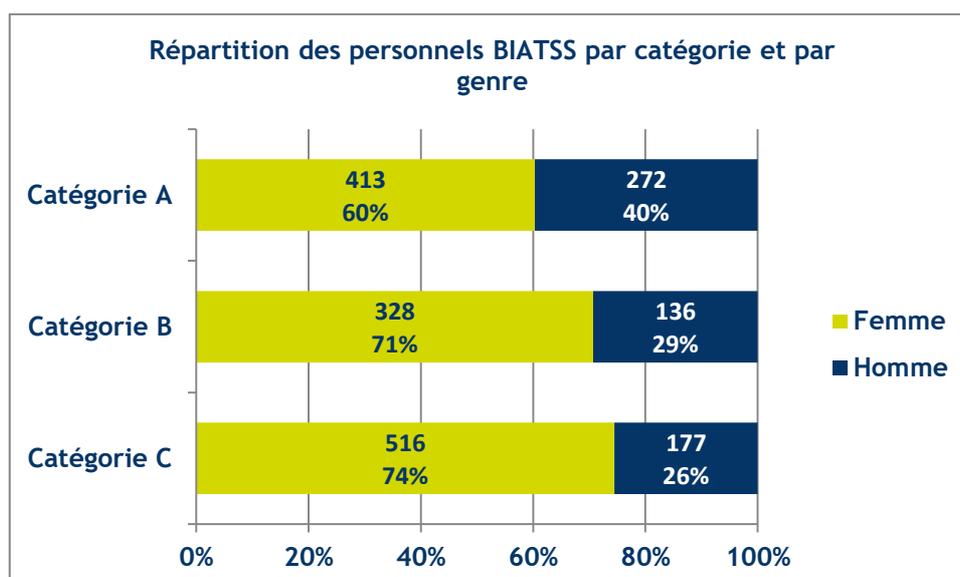
CHAPITRE 3 : LES PERSONNELS INGENIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE, ET DE BIBLIOTHEQUE

3.1 La population des personnels BIATSS titulaires et contractuels

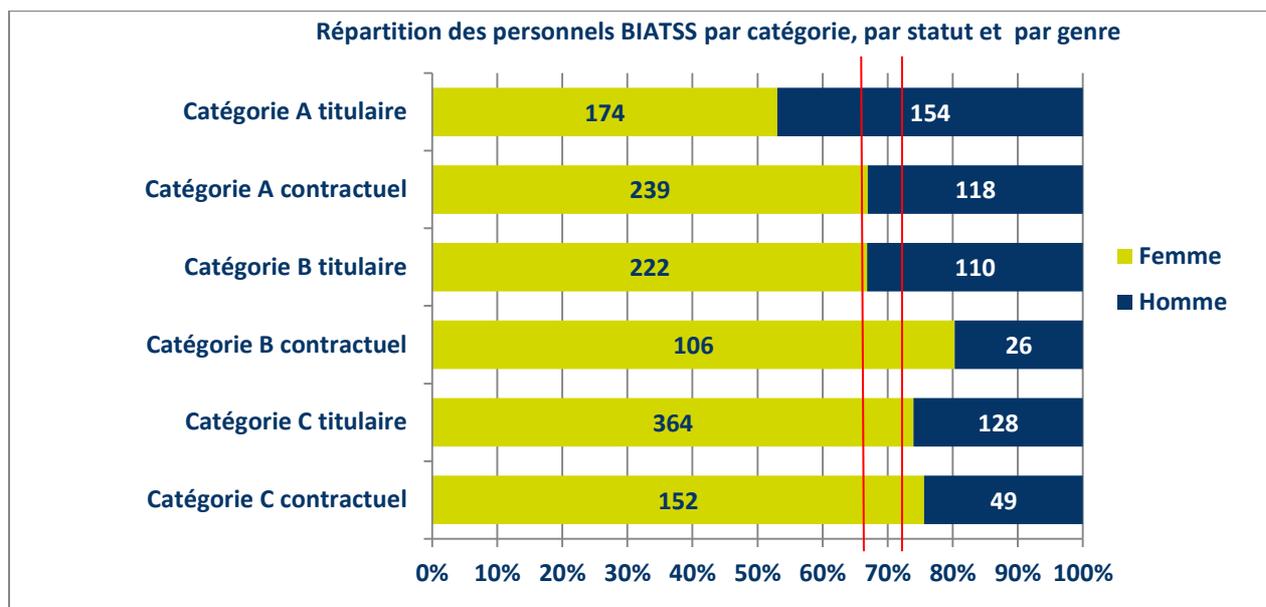
Les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université sont au nombre de 1.842. La population BIATSS est fortement féminisée, les femmes représentant 68% des effectifs. La répartition par catégorie est relativement équilibrée.



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



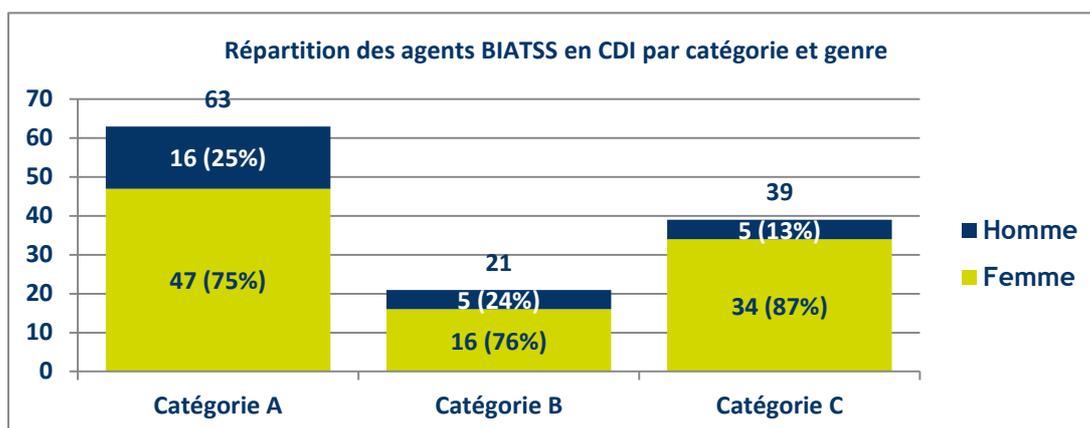
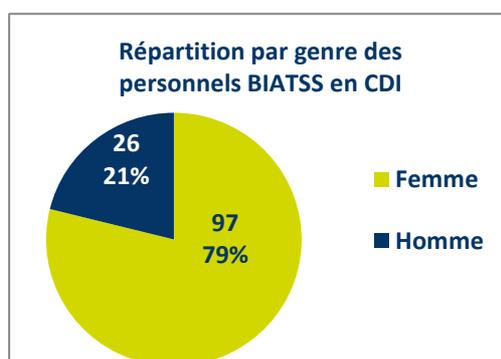
Les femmes représentent 66% des personnels BIATSS titulaires et 72% des personnels BIATSS contractuels.

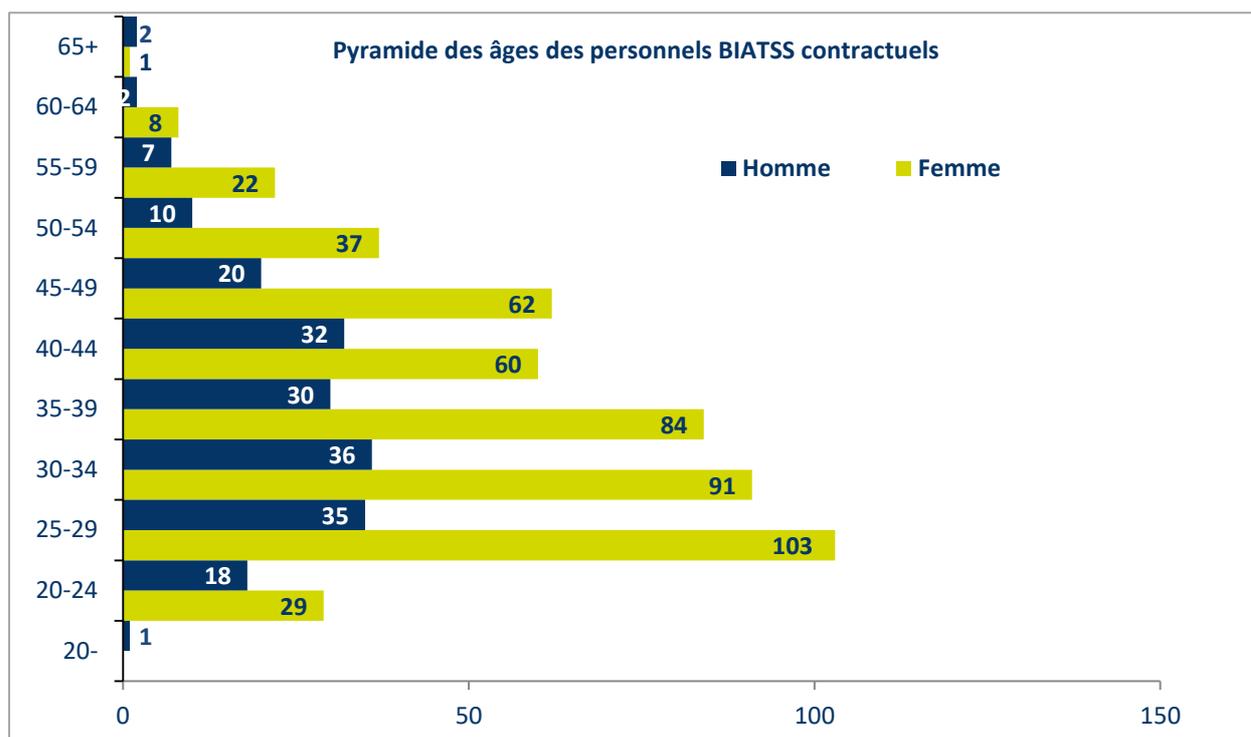
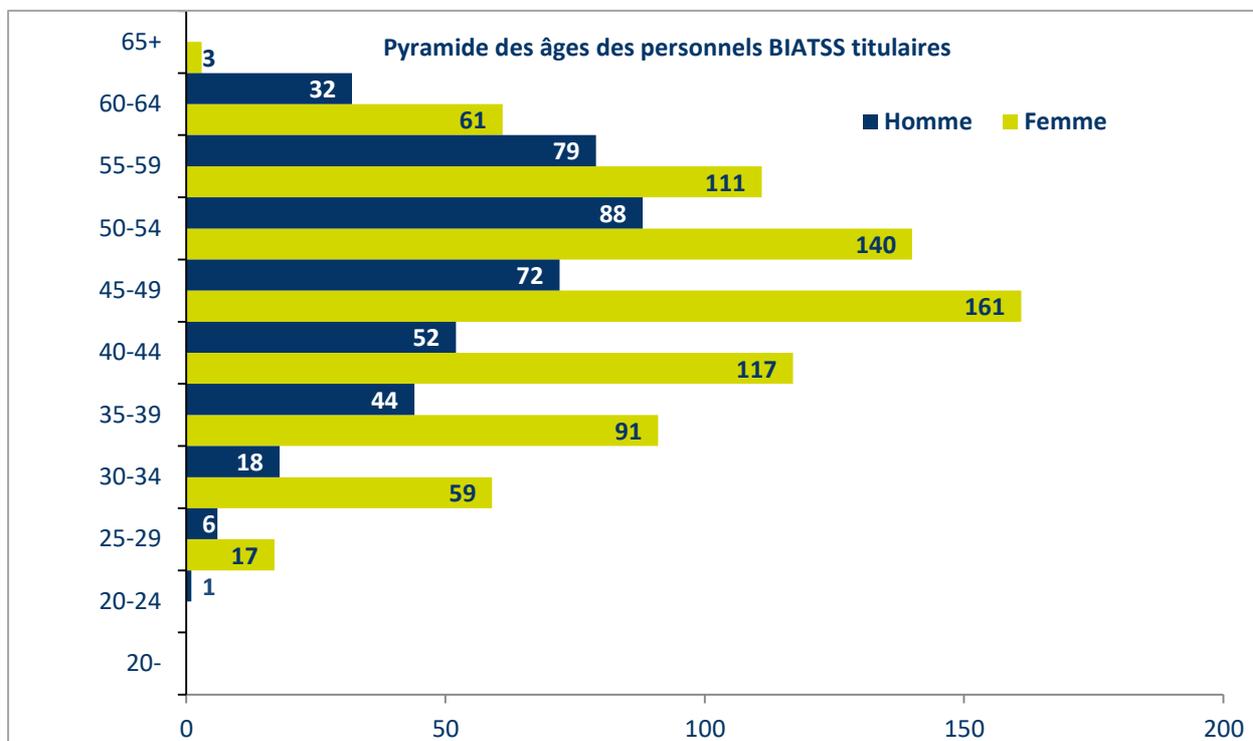


Les femmes titulaires sont largement majoritaires dans la population BIATSS (66%), mais elles ne représentent que 60% des personnels BIATSS de catégorie A.

Cette situation est plus équilibrée en ce qui concerne les personnels A contractuels puisqu'elles représentent 67% des effectifs. En revanche, elles sont particulièrement présentes dans les postes de catégories B et C et notamment sur la catégorie des B contractuels, où elles représentent 80% des effectifs.

Parmi les 690 personnels BIATSS contractuels 123 soit 18% sont en CDI. 79% de ces personnels sont des femmes. La proportion de femmes contractuelles en CDI est supérieure de 7% par rapport à la part des femmes BIATSS contractuelles (72%).

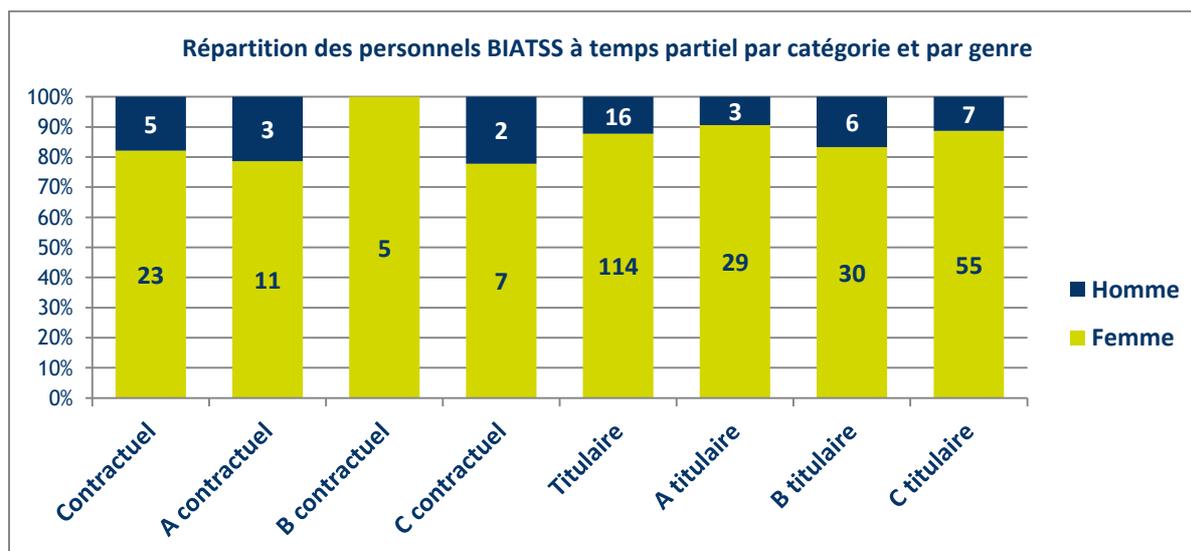
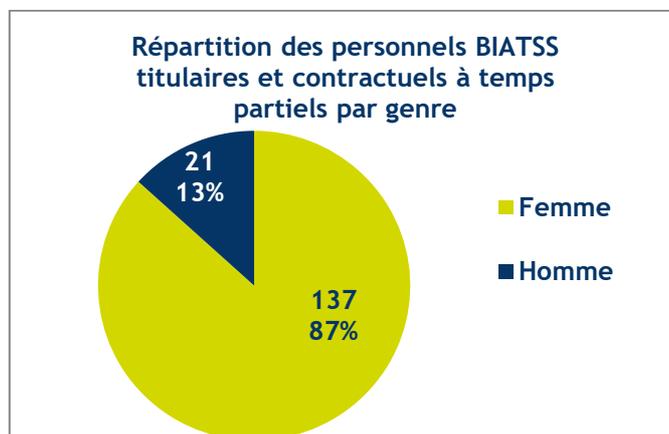




La population des personnels BIATSS est fortement féminisée (68%). Les femmes sont très présentes sur le bas de la pyramide des âges des agents contractuels. Les hommes sont davantage répartis sur le haut de la pyramide des âges des agents titulaires.

3.2 Le temps de travail des personnels BIATSS

Au sein de la population BIATSS, 158 personnes exercent à temps partiel, dont 87% sont des femmes (137). 18% des personnels à temps partiel sont contractuels. Les femmes à temps partiel appartiennent à la catégorie fonction publique C pour 45 d'entre elles (62).



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

Sur les 3.962 personnels de l'établissement, un peu moins de 4% sont recrutés 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.

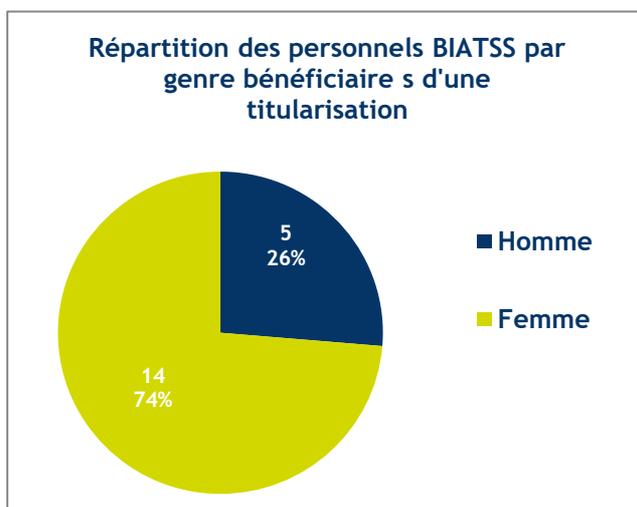
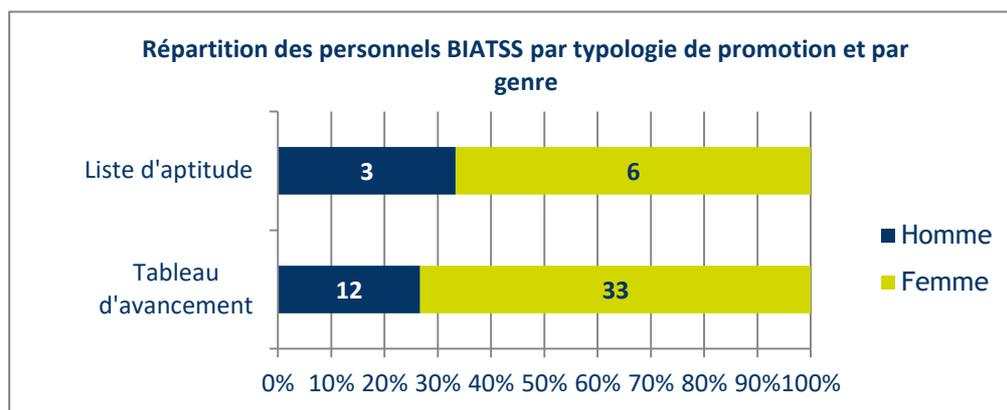
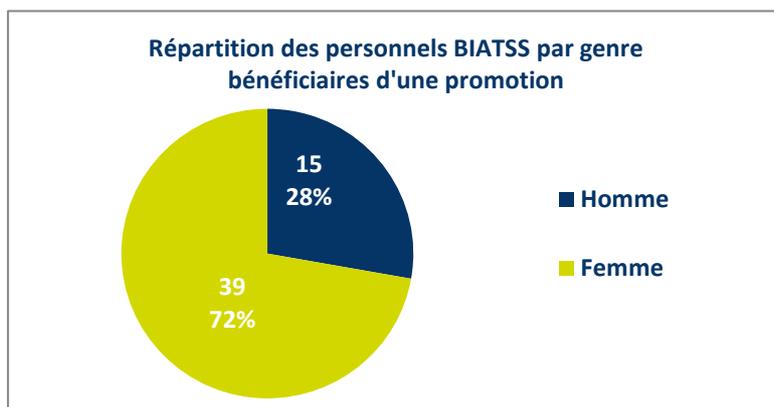
3.3 Les fonctions de direction

A la rentrée 2019, 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 16 femmes (53%) et 14 hommes (47%). 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 83% par une femme (17) et à 17% par un homme (2). 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	5	3	8
Missions de gestion	2	4	6
Missions de soutien aux activités universitaires	4	3	7
Services communs	5	4	9
Sous total	16	14	30
SG Pôles	2	2	4
SG composantes	17	2	19
Total général	35	18	53
% genre	66%	34%	

3.4 L'évolution des parcours professionnels

En 2019, 54 personnels BIATSS ont obtenu une promotion dont 39 de femmes. Proportionnellement à la part des femmes (parmi les) BIATSS titulaires (66%), les femmes ont obtenu plus de promotions que les hommes (72%).



20 personnels BIATSS ont bénéficié d'un CDI en 2019. 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 54% de femmes et 46% 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 (42%) et tout particulièrement au sein des professeurs d'université (21%). Ce panorama révèle également une sous-représentation des femmes EC-E en matière de direction et de responsabilité scientifique, avec seulement 30% 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 genrées 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 555€ est constaté entre les femmes et les hommes.

La population BIATSS est quant à elle fortement féminisée avec 68% de femmes, ce chiffre passant à 72% 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 des personnels BIATSS, avec seulement 60% de femmes. Cette situation est également constatée au niveau des postes de direction des services universitaires (hors pôles et composantes), dont 53% sont occupés par des femmes. Parmi les 158 personnels BIATSS exerçant à temps partiel, seulement 13% sont des hommes. En termes de rémunération, au sein de la population BIATSS, un écart salarial mensuel de 277€ en faveur des hommes.

Le rapport 2021 « *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.