

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE 2019 UNIVERSITE DE STRASBOURG

Mission égalité- parité

Direction	
des ressources humaines	
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

1. Effectifs données générales	5
1.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS	5
1.2. Répartition des femmes et des hommes par statut	6
1.3. Âges moyens et médians des femmes et des hommes	7
1.4. Emplois supérieurs et dirigeants	8
2. Les personnels enseignants et chercheurs	9
2.1. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	9
2.2. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps et grade	12
2.3. Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et grade	17
2.4. Répartition des femmes et hommes enseignants titulaires du second degré	19
2.5. Habilitation à diriger des recherches (HDR)	20
2.6. Les recrutements par concours des enseignants-chercheurs	21
2.7. Les recrutements par concours des enseignants du second degré	23
2.8. Promotions des enseignants-chercheurs	24
2.9. Promotions des enseignants du second degré	25
2.10. Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	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
2.11. La formation des enseignants et enseignants-chercheurs	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'une formation interne (formation continue Unistra)	36
2.12. Temps de travail et absences	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
2.13. Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs en situation de handicap et nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	40
2.14. Répartition des départs temporaires des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	41
2.15. Répartition des départs définitifs des personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	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

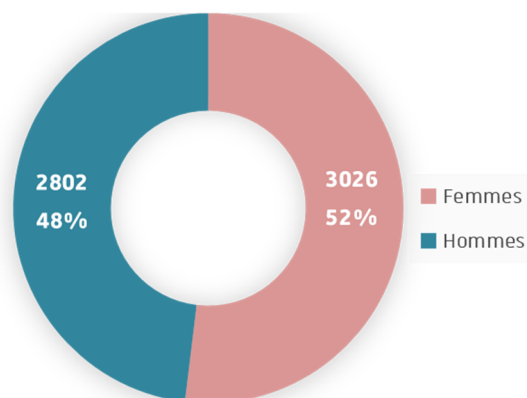
3. Les personnels BIATSS..... 45

3.1.	Répartition des femmes et des hommes BIATSS par statut et catégorie de la fonction publique.....	45
3.2.	Répartition des femmes et hommes par Branche d'Activité Professionnelle (ITRF titulaires).....	49
3.3.	Part des femmes parmi les contractuels BIATSS par catégorie hiérarchique	52
3.4.	Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des personnels BIATSS	53
3.5.	Personnels BIATSS ayant bénéficié d'un changement de statut, de corps ou de grade	54
3.6.	Rémunérations des personnels BIATSS	56
3.7	La formation continue des personnels BIATSS	63
3.8.	Temps de travail et absences	64
3.8.1.	Temps de travail	64
3.8.2.	Congés pour événements familiaux supérieurs à 6 mois	65
3.9.	Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap et nombre de BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)	67
3.10.	Répartition des femmes et hommes BIATSS en départs temporaires.....	68
3.11.	Répartition des départs définitifs des femmes et hommes BIATSS titulaires	69
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

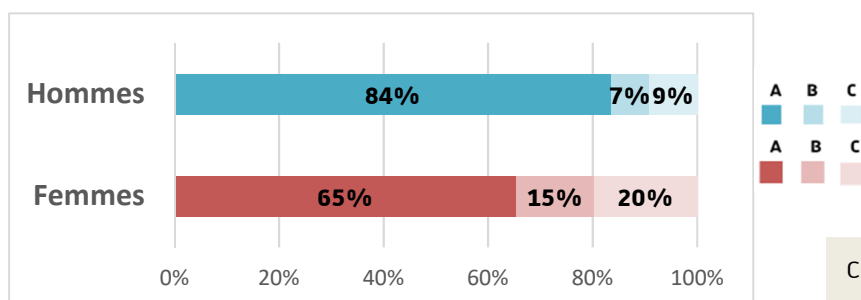
1.1. Effectifs des fonctionnaires et des contractuels par catégorie hiérarchique pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS

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).

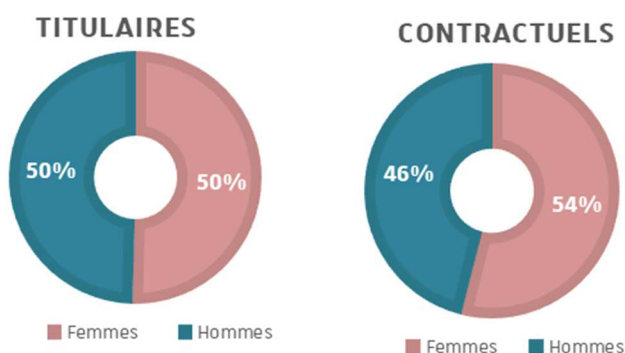
Pyramide catégorielle comparée entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS



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.

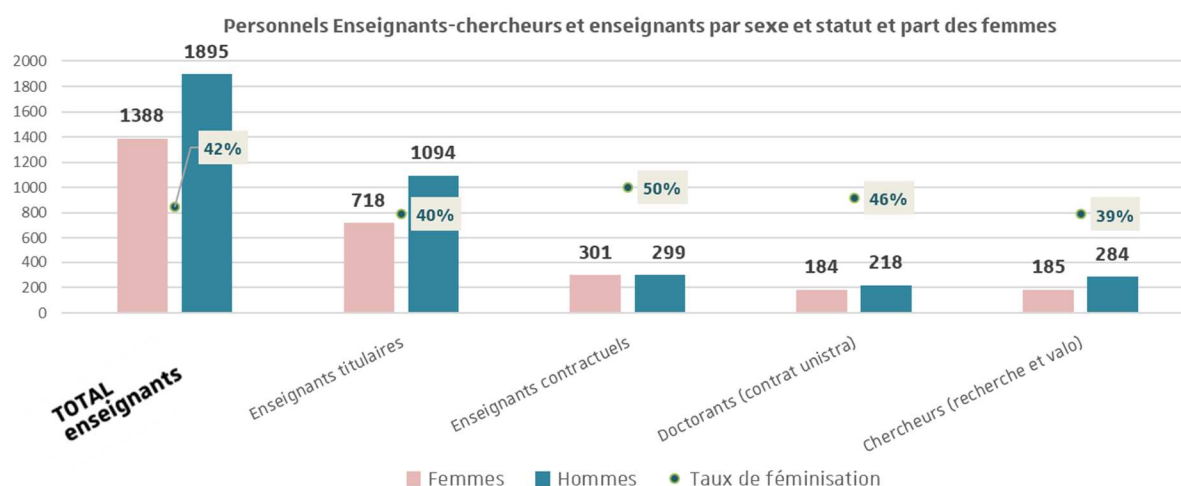


Part des femmes et des hommes par catégorie et statut

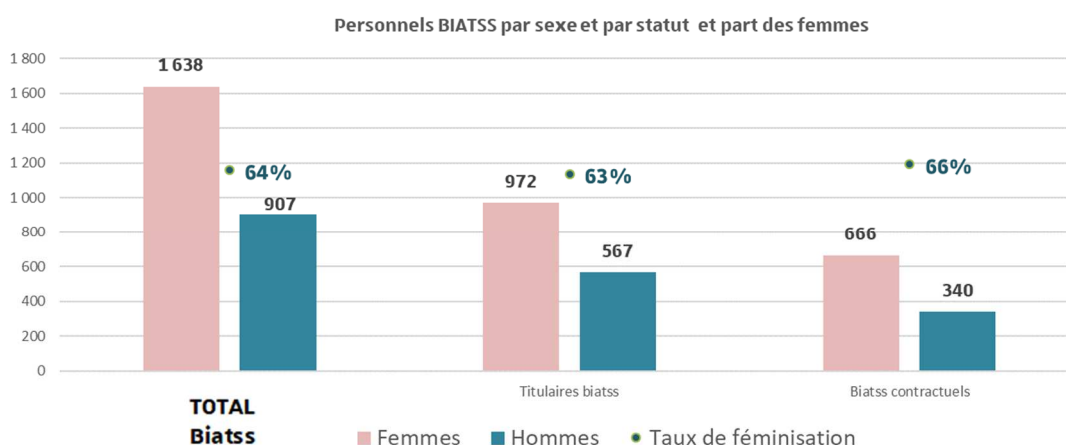
	Titulaires		Contractuels		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	43%	57%	50%	50%	46%
B	70%	30%	67%	33%	69%
C	68%	32%	73%	27%	70%
Total général	50%	50%	54%	46%	52%

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

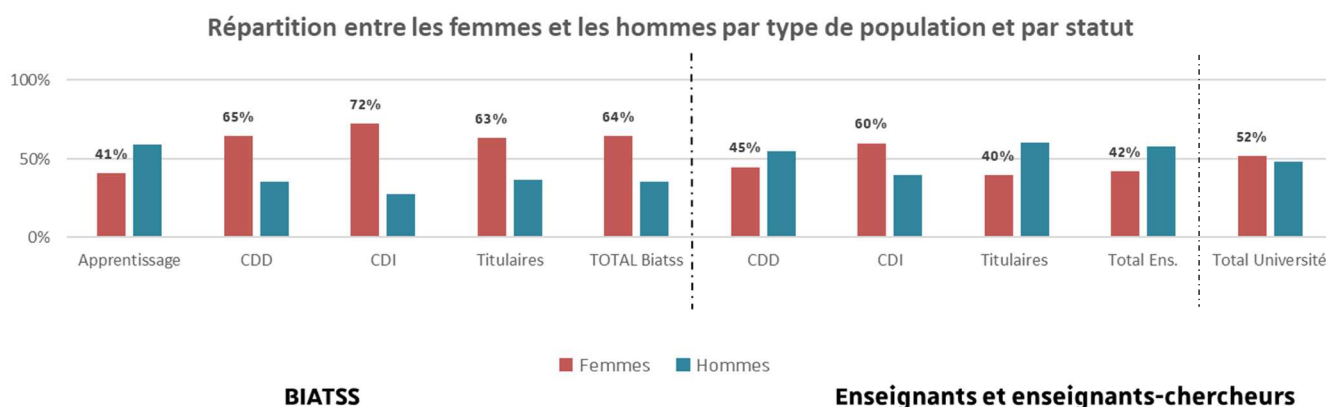
1.2. Répartition des femmes et des hommes par statut



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).

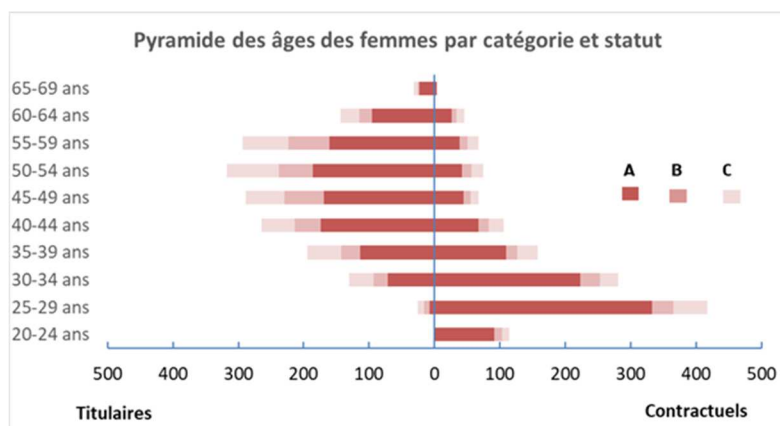


1.3. Âges moyens et médians des femmes et des hommes

	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
Total général	43 ans et 3 mois	43 ans

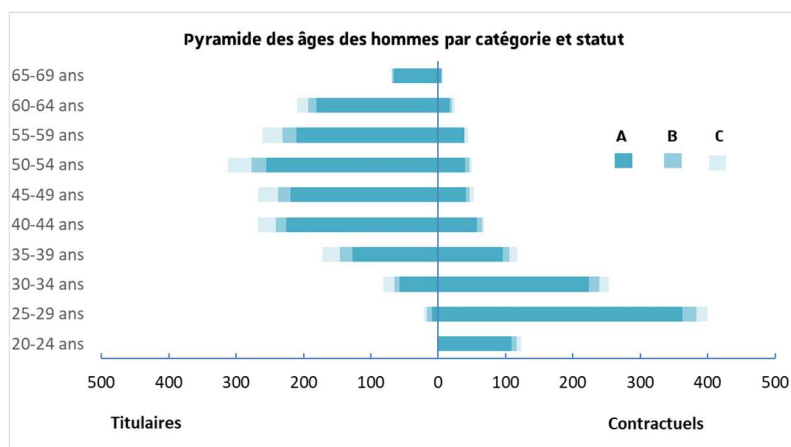
L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

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.



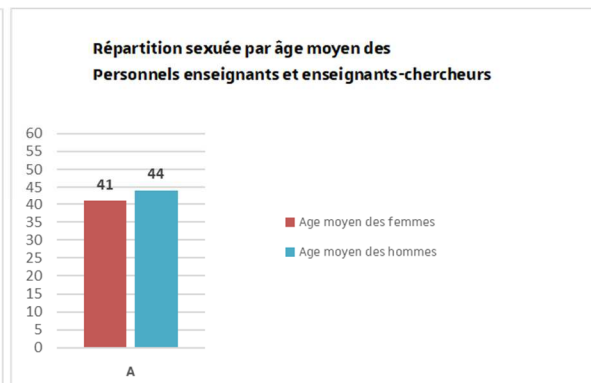
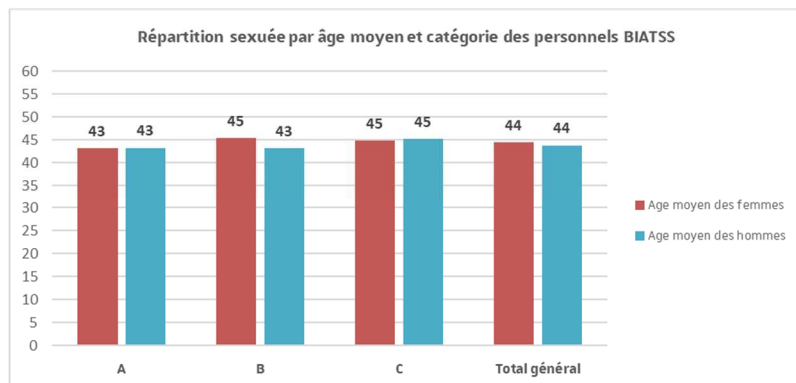
Les pyramides des âges présentées ci-contre apportent une vision globale de la répartition des femmes et des hommes par catégorie et par âge. A noter que les enseignants et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A.

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).

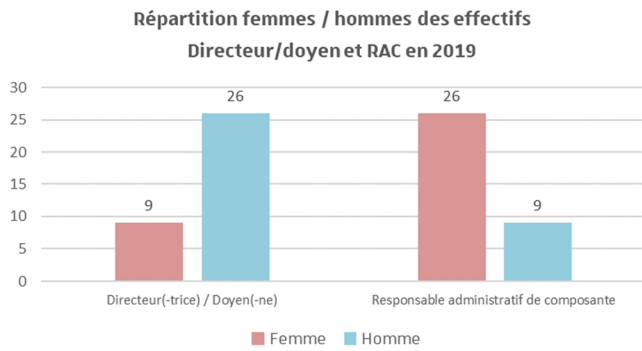


La moyenne d'âge des personnels BIATSS de l'Université est de 44 ans. Elle est relativement équilibrée selon les catégories avec néanmoins 2 points de différences sur la catégorie B dans laquelle les femmes ont une moyenne d'âge de 45 ans contre 43 pour les hommes.

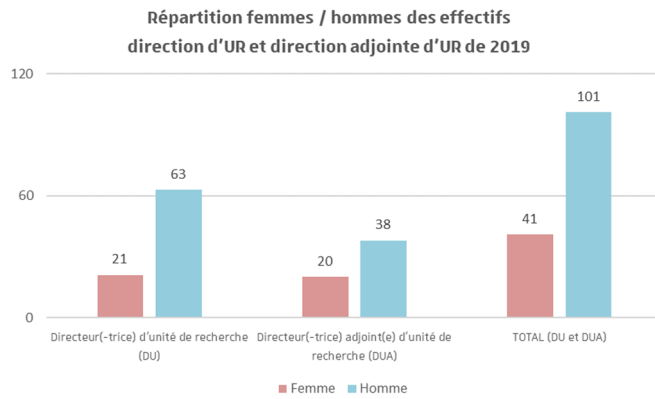
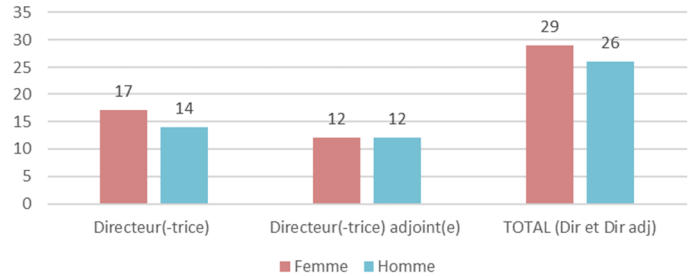
Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 41 ans alors qu'il est de 44 ans pour les hommes.



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**

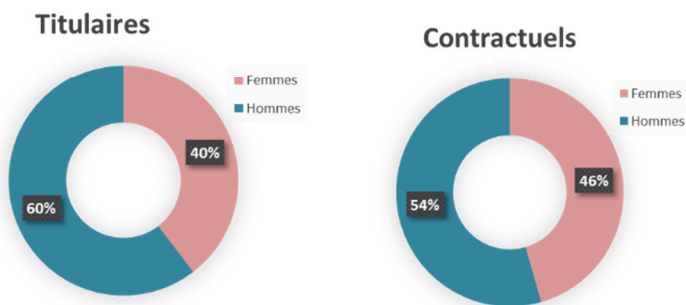


La nomination à une fonction de responsabilité (responsable administratif de composante, directeurs/directrices de services) est plus favorable aux femmes que l'élection à une fonction de responsabilité (Directeur/trice Doyens).

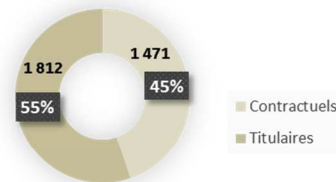
2. Les personnels enseignants et chercheurs

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



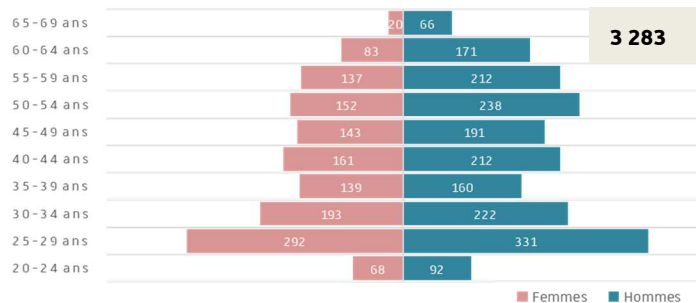
La part des femmes parmi les effectifs enseignants est de 42 %.

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
Titulaires	49	51	50
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
Contractuels	33	33	33
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
Total général	41	44	43

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

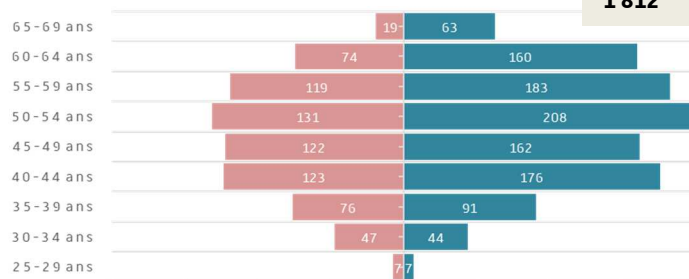


Les enseignants et enseignants chercheurs titulaires représentent 55% de l'effectif et ont une moyenne de 50 ans.

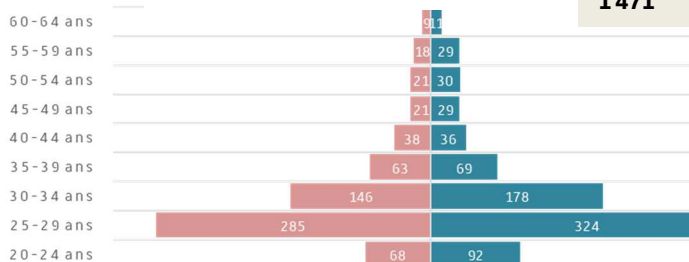
Les contractuels (comprenant principalement les doctorants et ATER qui par leurs contrats limités dans le temps ont vocation à évoluer vers d'autres corps) ont une moyenne d'âge de 33 ans et représentent 45% de l'effectif.

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

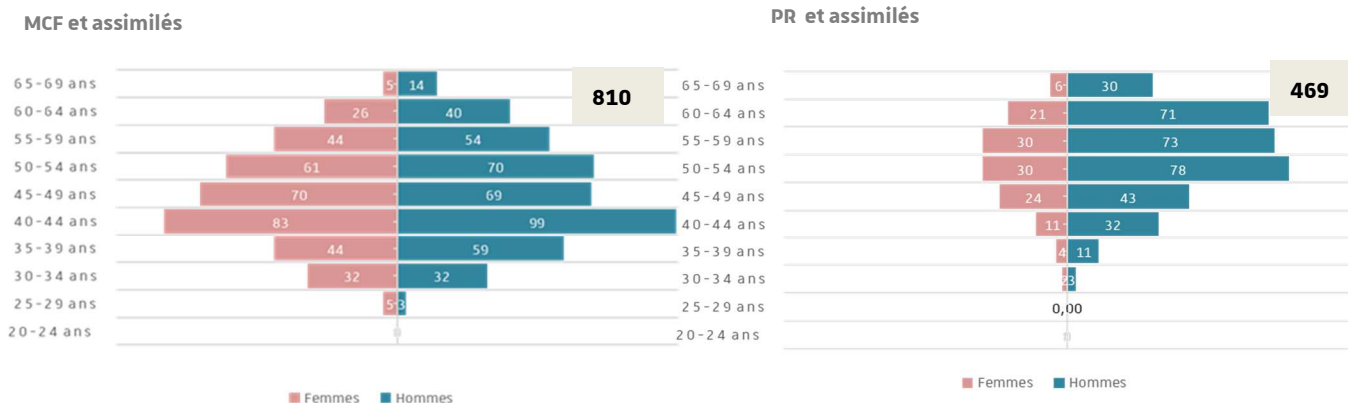
ENSEIGNANTS TITULAIRES



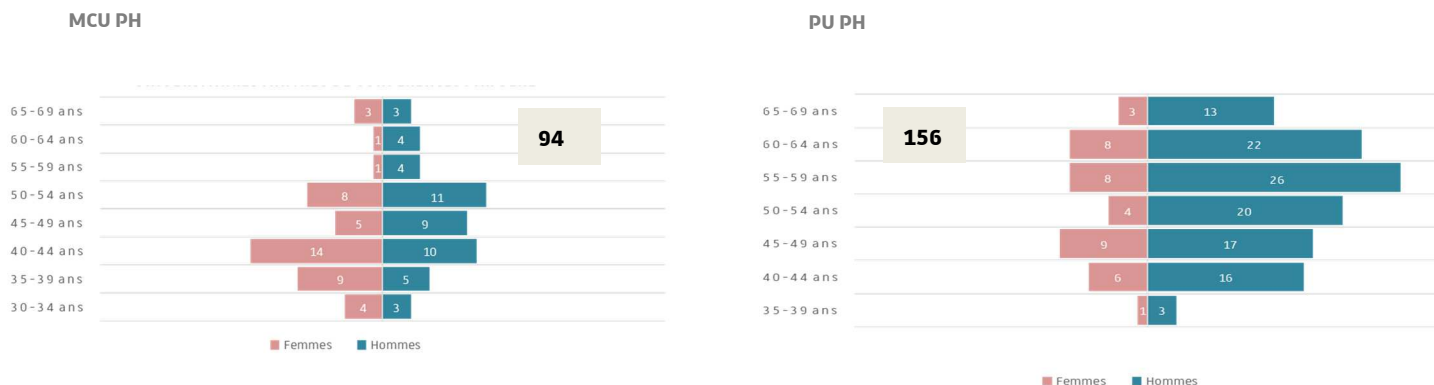
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS



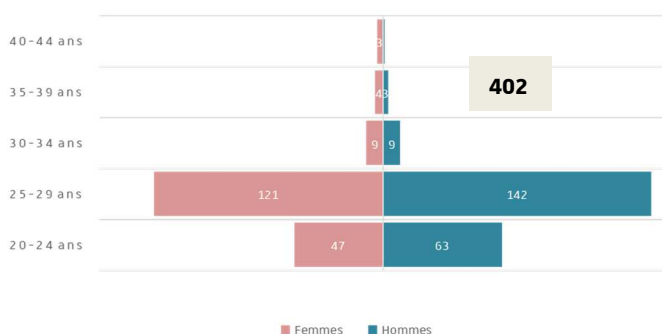
Pyramides des âges des enseignants-chercheurs et assimilés titulaires par sexe



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

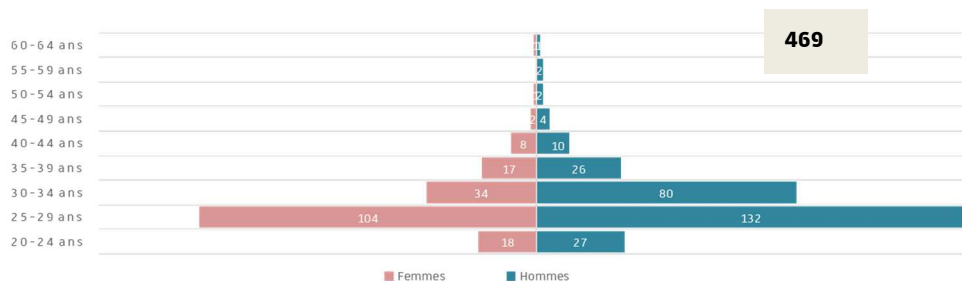


Pyramides des âges des doctorants par sexe



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

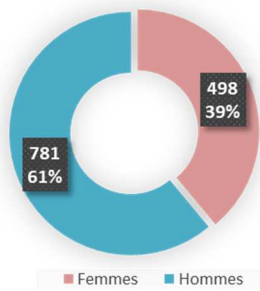


Le contrat de recherche correspond à un accord dans lequel des bailleurs de fonds publics ou privés (commission européenne, organismes de recherche, etc.) offrent un soutien financier à un ou plusieurs chercheurs pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions spécifiques.

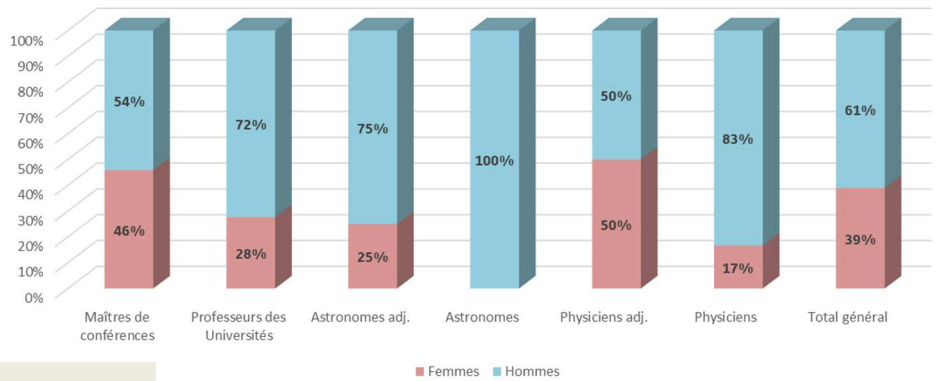
Les contrats de valorisation sont établis sur la base de partenariats entre l'Université de Strasbourg et des entreprises souhaitant se développer et innover par le biais de la recherche.

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

Répartition F/H des enseignants-chercheurs et assimilés

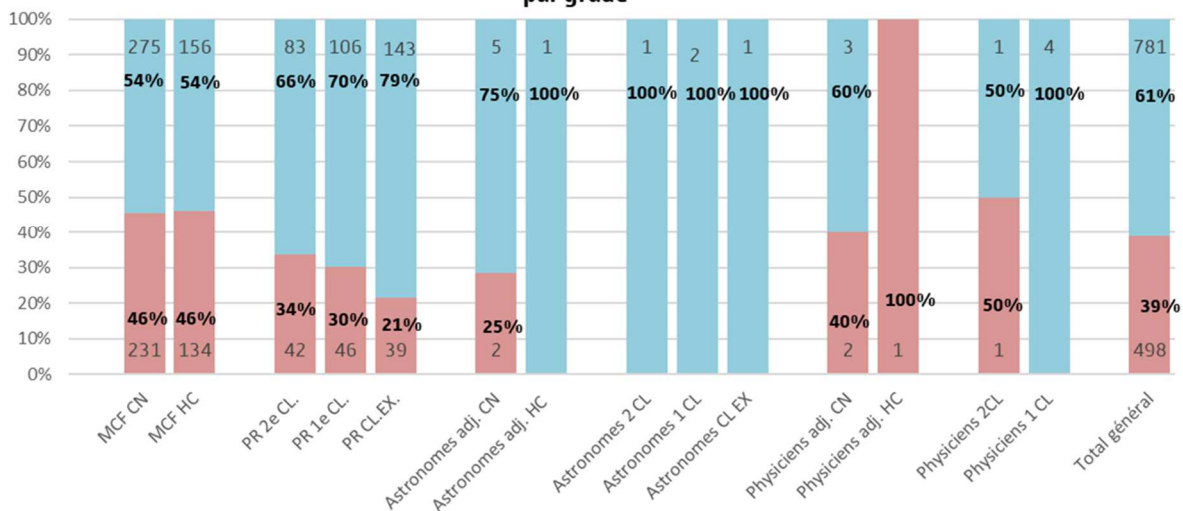


Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps

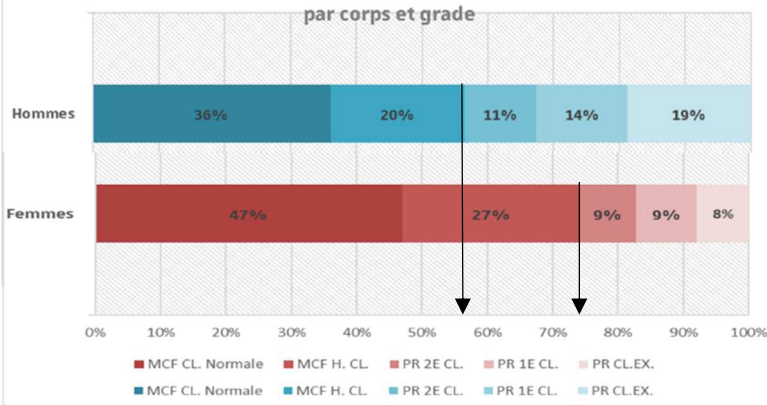


La part des femmes diminue au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière : chez les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences comptent 46% de femmes contre 28% parmi les professeurs des universités. Ceci se constate également au niveau national (MCF 45% de femmes ; PR 28% de femmes - Source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

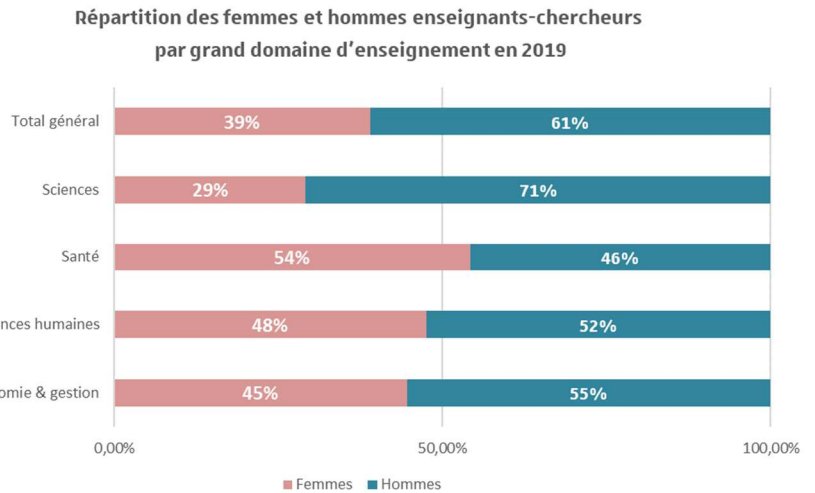
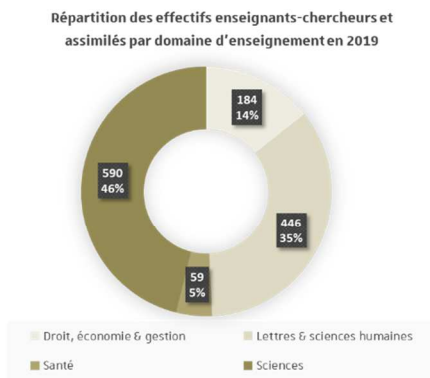


La population des enseignants-chercheurs et assimilés de l'Unistra compte 1279 agents. Les hommes (781 personnes) représentent 61% de la population des enseignants-chercheurs et assimilés au 31/12/2019. Les femmes (498 personnes) en représentent 39%.

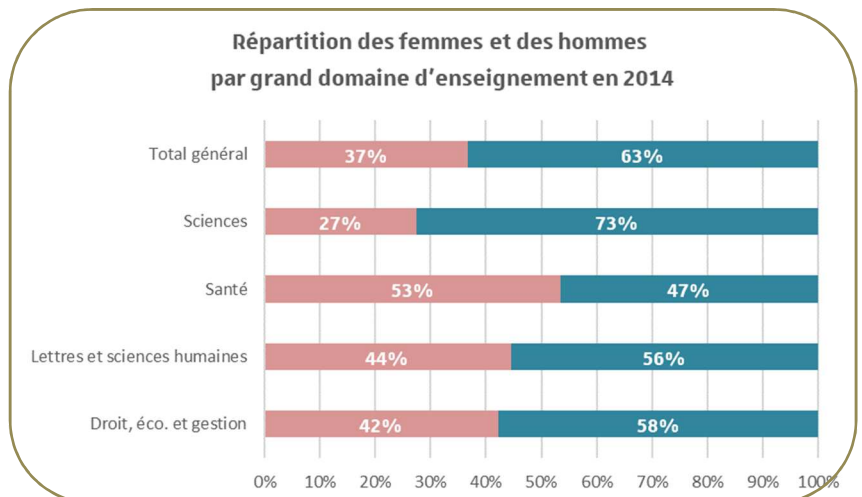
Dans le corps des PR, la part des femmes diminue à chaque avancée de grade passant de 34% chez les PR 2^ecl, 30% chez les PR 1^{ere} cl à 21% parmi les PR de la classe exceptionnelle.

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).

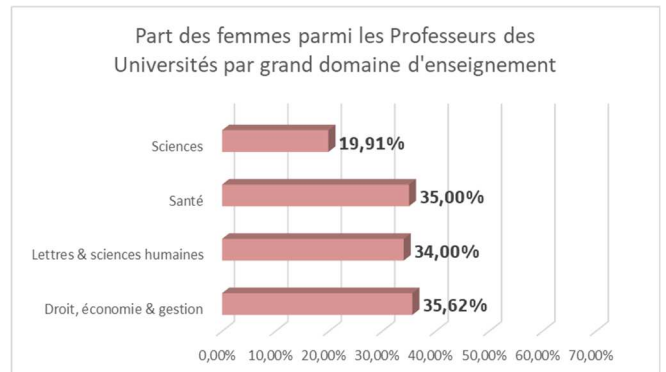
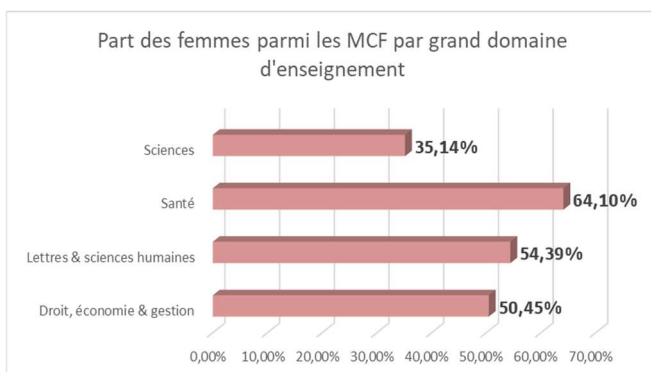
Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par domaine d'enseignement et section de CNU



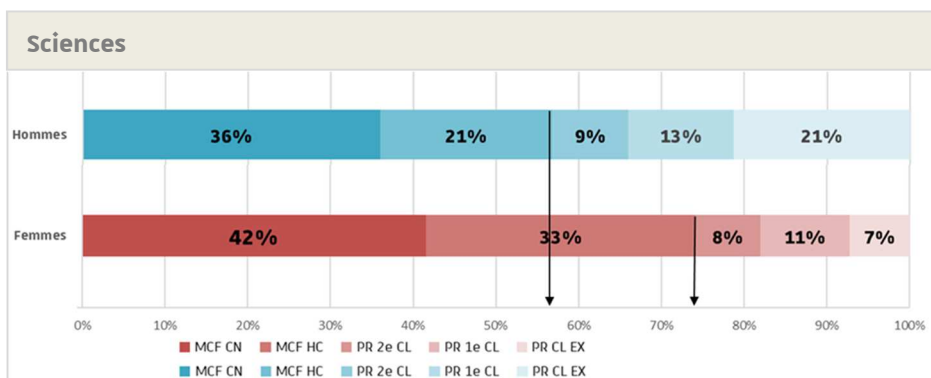
La part des femmes enseignants-chercheurs a progressé dans l'ensemble des grands domaines d'enseignement entre 2014 et 2019. Globalement elle a progressé de 2 points passant de 37% à 39% en 2019. Cette progression est observée dans tous les domaines d'enseignement.



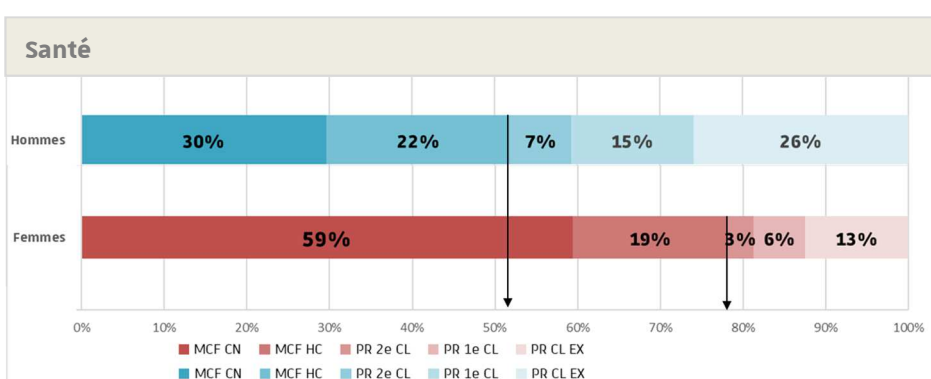
Cf. détail des sections CNU des différents domaines – page 16



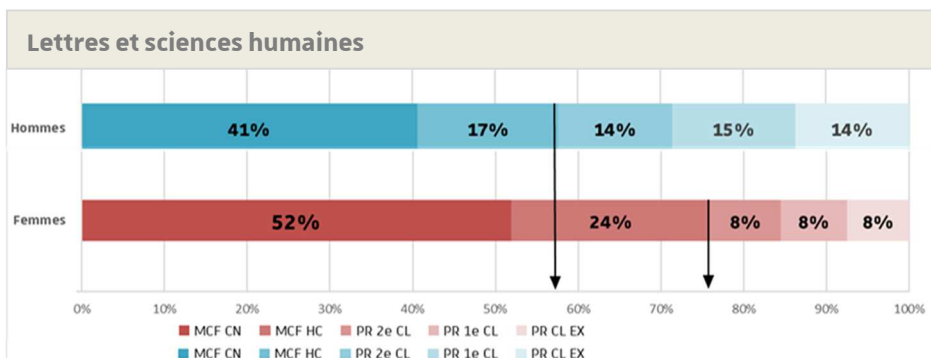
Répartition des hommes et femmes enseignants-chercheurs par corps et grade dans les grands domaines d'enseignement.



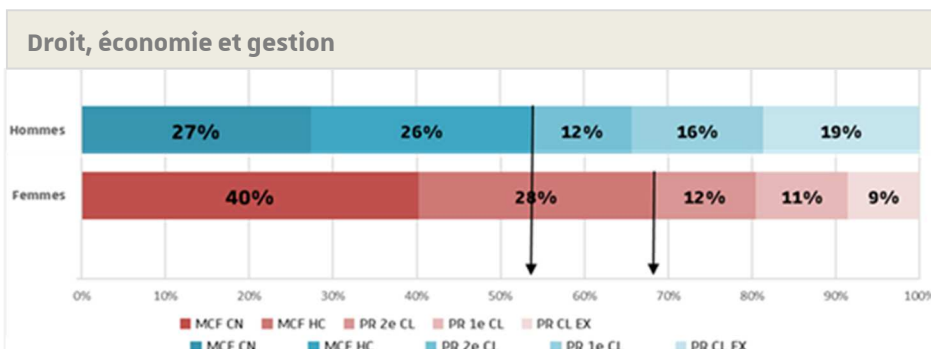
Sciences : 57% des hommes de la population masculine de ce secteur sont MCF contre 75% de la population féminine (18 points d'écart).



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).

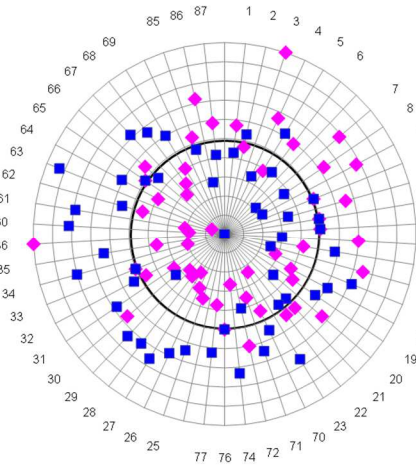
La part des femmes qui sont maîtresses de conférences varie d'un domaine à un autre mais elle est systématiquement supérieure à la proportion d'hommes maîtres de conférences, oscillant de 15 à 26 points d'écart.

Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par section de CNU

	Femmes	Hommes	Total effectif
Droit, économie & gestion	45%	55%	184
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
Lettres & sciences humaines	48%	52%	446
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
Santé	54%	46%	59
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
Sciences	29%	71%	590
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
Total général	39%	61%	1 279

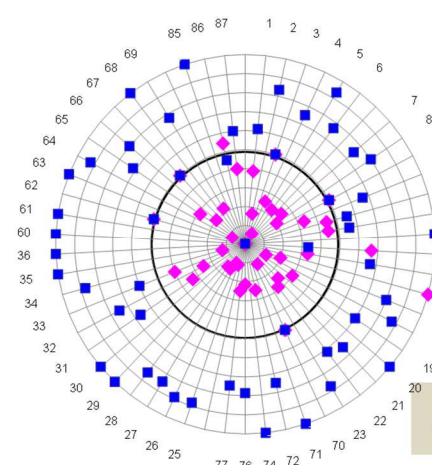
Répartition femmes / hommes des enseignants –chercheurs et assimilés de l'Unistra

2011 Unistra : 866 MCF



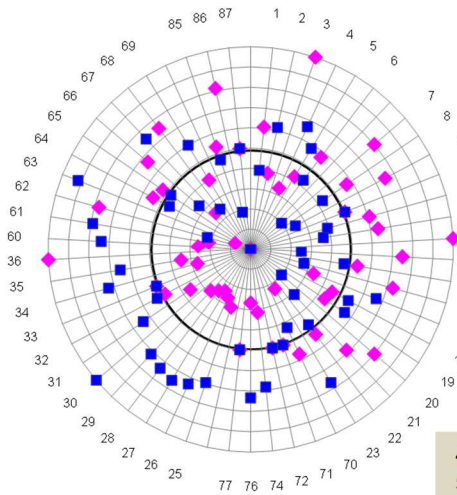
**43 % de femmes
57 % d'hommes**

2011 Unistra : 471 PR



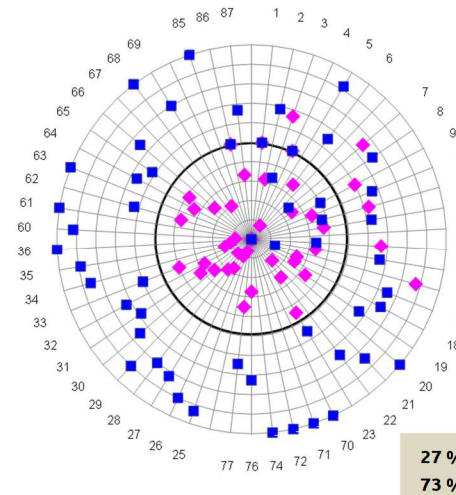
**23 % de femmes
77 % d'hommes**

2019 Unistra : 810 MCF



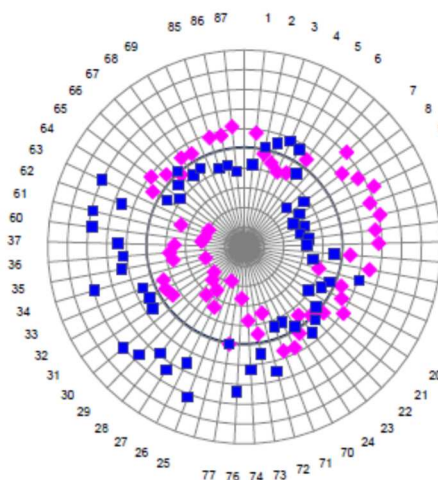
**46 % de femmes
54 % d'hommes**

2019 Unistra : 469 PR



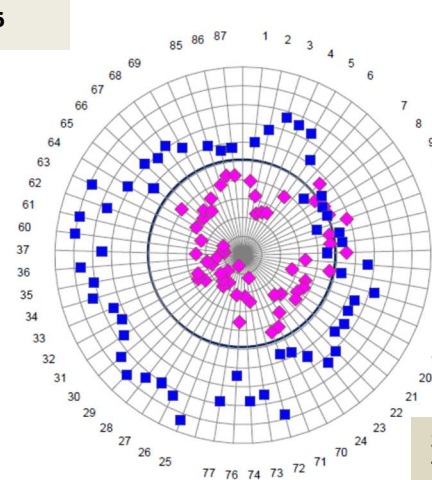
**27 % de femmes
73 % d'hommes**

MCF – Données nationales 2019



2019 : 48 106
**45 % de femmes
55 % d'hommes**

PR – Données nationales 2019

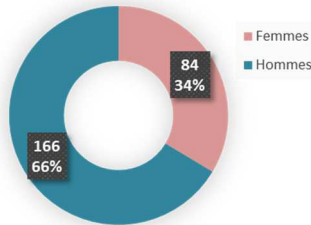


**28 % de femmes
72 % d'hommes**

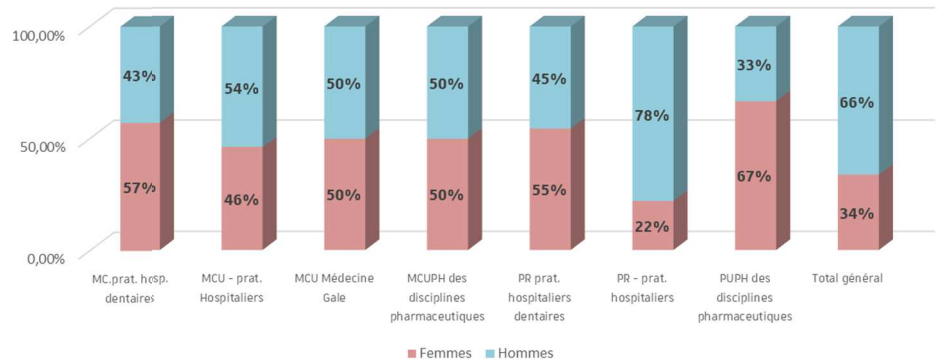
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

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

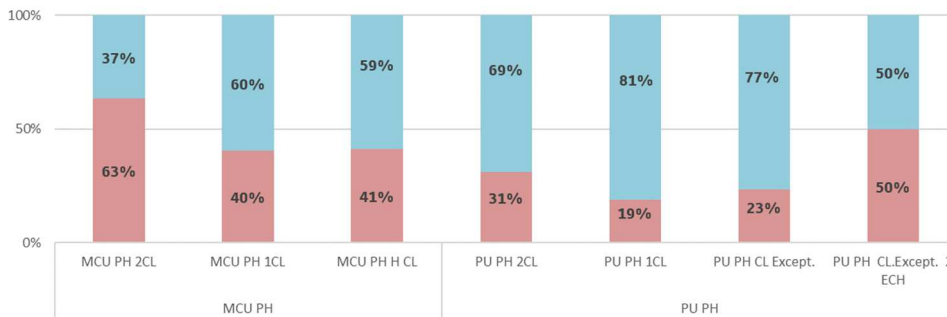
Répartition H/F des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



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

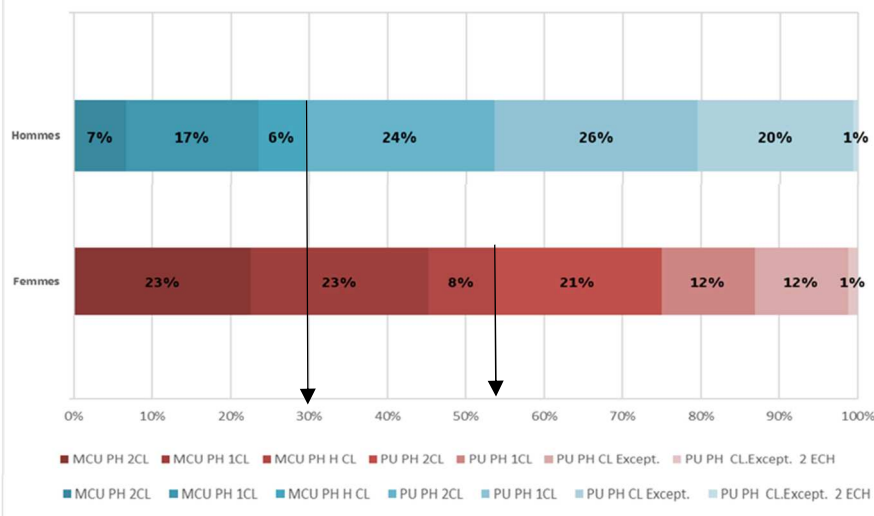


Répartition des femmes et hommes enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par grade



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

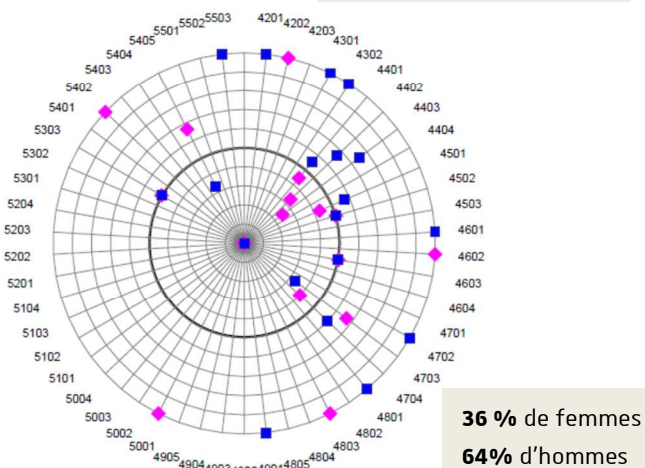


Parmi le groupe des femmes 54% d'entre-elles sont maîtresses de conférences hospitalo-universitaires contre 30% de la population masculine ce qui représente un écart de 24 points. L'écart est donc plus prononcé pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires que pour les enseignants-chercheurs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

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

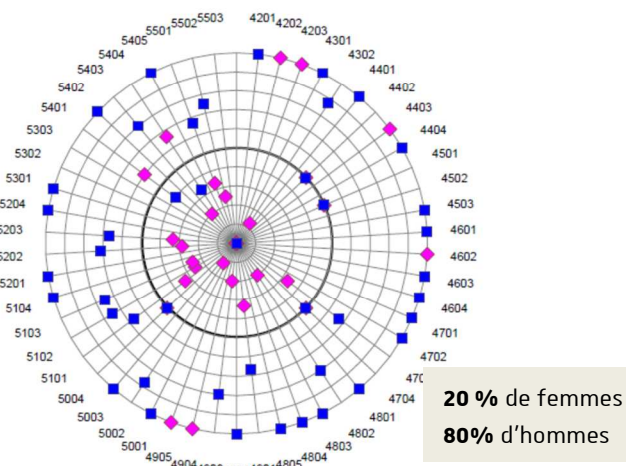
MCF - PU

2014 Unistra : 98 MCUPH



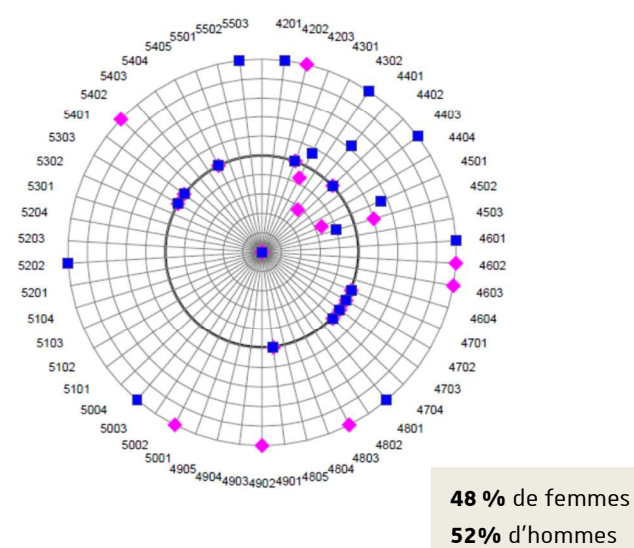
PROF - PU

2014 Unistra : 162 PUPH



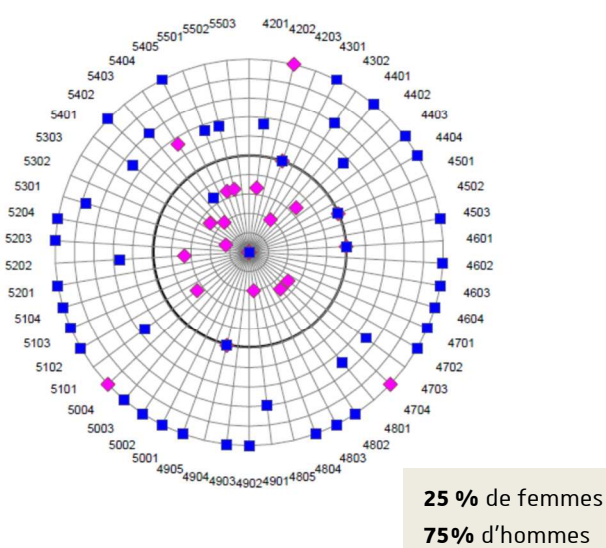
MCF - PU

2019 Unistra : 94 MCUPH



PROF - PU

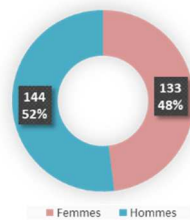
2019 Unistra : 156 PUPH



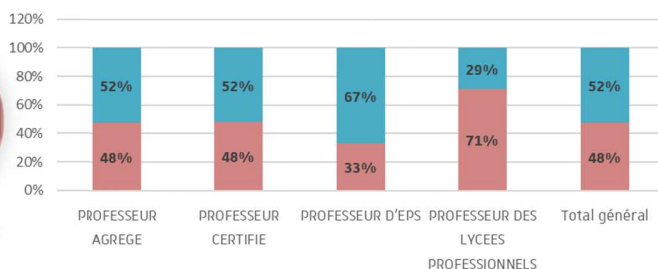
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

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



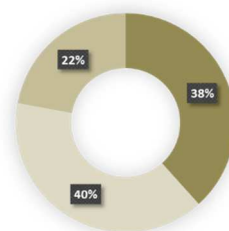
L'Université compte 277 enseignants du second degré et 6 enseignants du premier degré au 31/12/2019.

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).

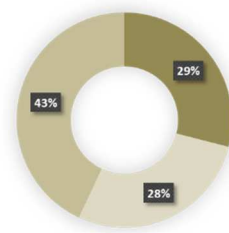
Répartition des enseignants du second degré par spécialité :

	Femmes	Hommes	Total effectif
Droit, économie & gestion	53%	47%	30
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
Lettres & sciences humaines	55%	45%	169
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
Sciences	31%	69%	78
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
Total général	48%	52%	277

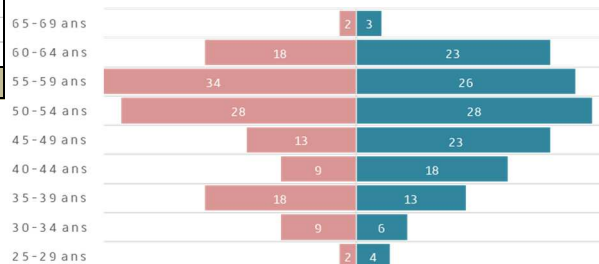
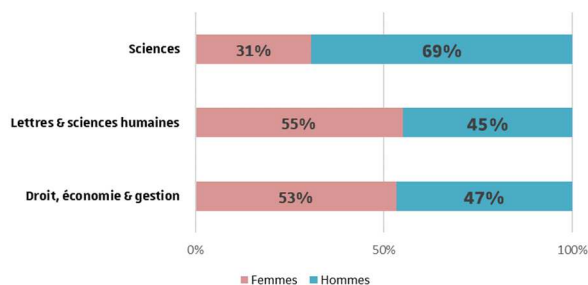
Femmes



Hommes



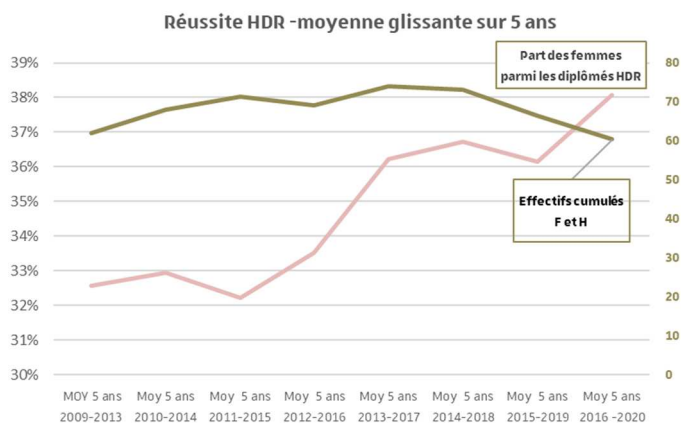
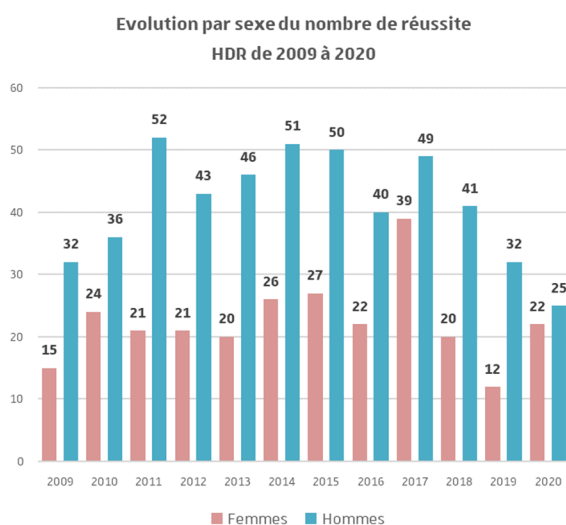
Répartition des enseignants du 2nd degré par grand domaine d'enseignement



Femmes Hommes

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
Professeurs	44	107	29%	10	13	43%	23%	12%
MCF	725	831	47%	27	9	75%	4%	1%
TOTAL	769	938	45%	37	22	63%	5%	2%

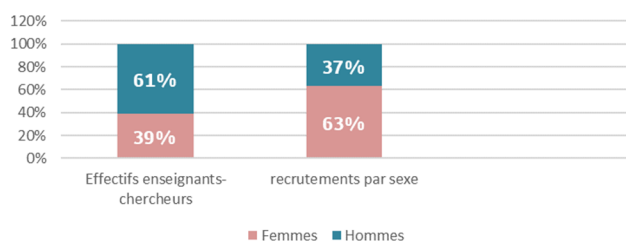
En 2019, année particulière, la part des femmes lauréates des concours d'enseignants-chercheurs est de 63%. Cette part est fluctuante et était de 37% en 2018. Les femmes ont été majoritairement lauréates aux concours de MCF de la session 2019 (elles représentent en effet 75% des lauréats alors que leurs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

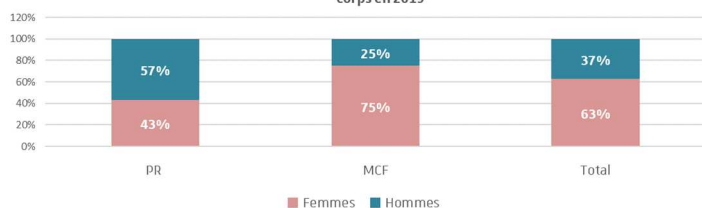
Pour les postes de MCF elles sont également moins nombreuses à candidater (1 909 femmes contre 2 166 hommes sur les 3 dernières années soit 47 % de femmes sur les candidatures enregistrées). Elles

	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
Professeurs	37%	63%	25%	16%
MCF	46%	54%	3%	3%
TOTAL	43%	57%	4%	4%

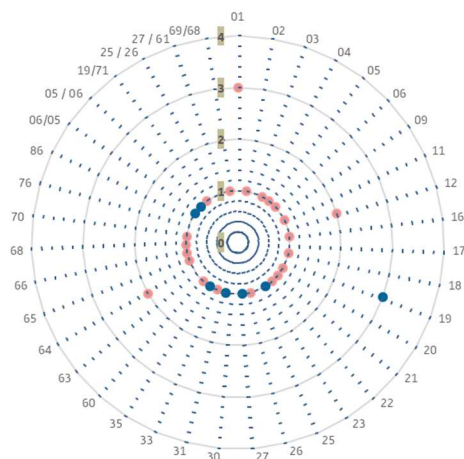
Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs (hors HU) et part des femmes parmi les recrutements d'EC (hors HU) en 2019



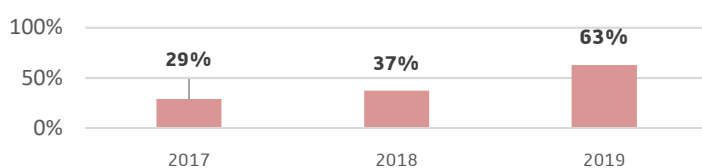
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements d'EC (hors HU) par corps en 2019



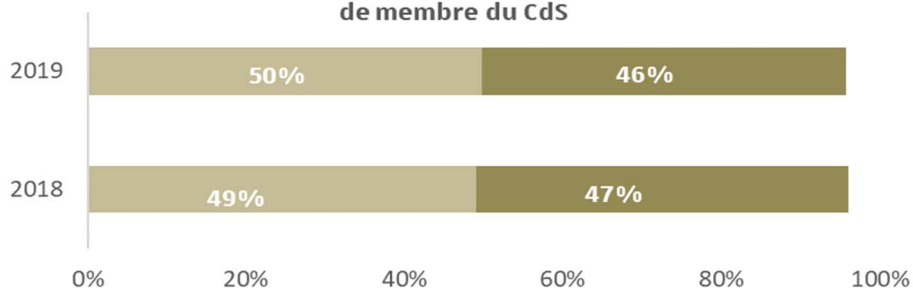
Lauréats 2019 par section de CNU



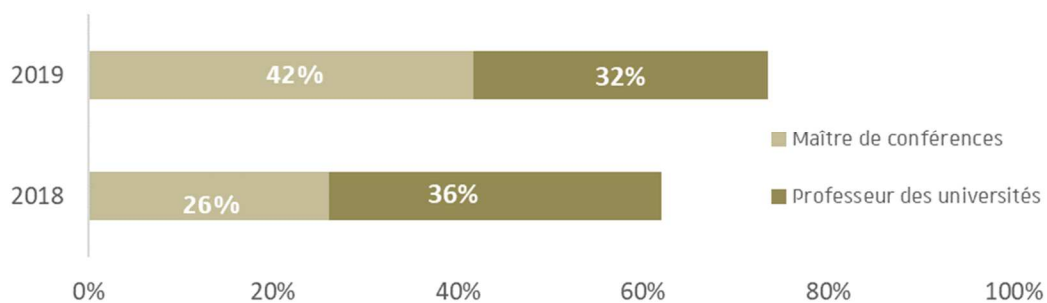
Evolution de la part des femmes parmi les lauréats de concours EC (hors HU) sur les 3 dernières années



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%.

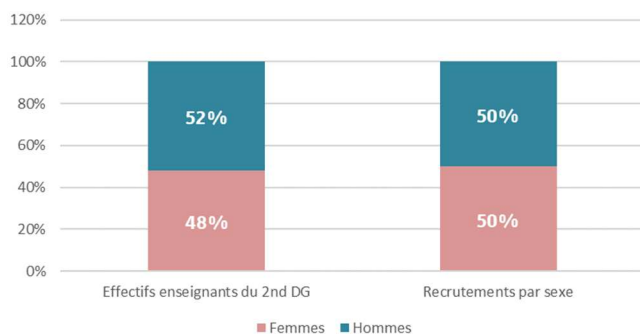
En ce qui concerne les présidences de comités de sélection, la part des femmes reste inférieure à celle des hommes.

2.7. Les recrutements par concours des enseignants du second degré

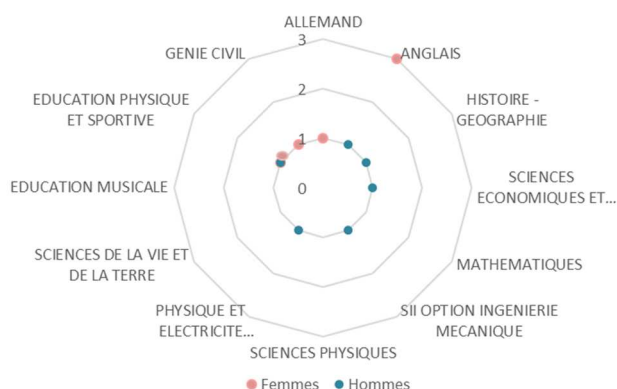
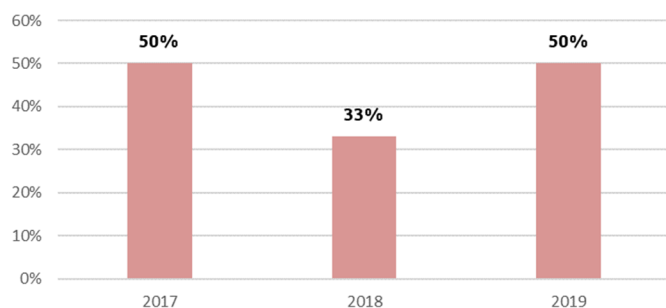
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements des enseignants du 2nd degré

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
Total	6	6	12	4	8	12	6	6	12	36

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.

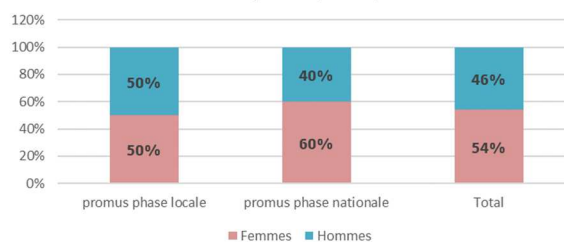
Les enseignants du 2nd degré titulaires sont accueillis en affectation définitive dans les établissements d'enseignement supérieur via deux campagnes annuelles dont le ministère détermine les modalités au niveau national et les établissements le calendrier local.

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

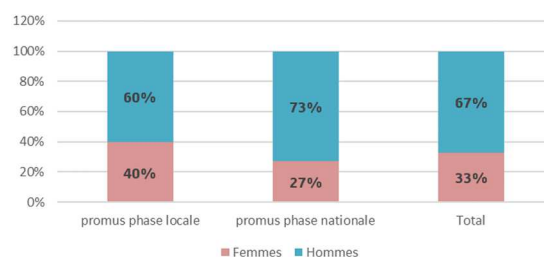
Répartition par sexe des enseignants-chercheurs Maîtres de conférences Classe promus Hors Classe ou Hors Classe échelon exceptionnel (en 2019)



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^{ème} classe promus 1^{ère} classe (en 2019)



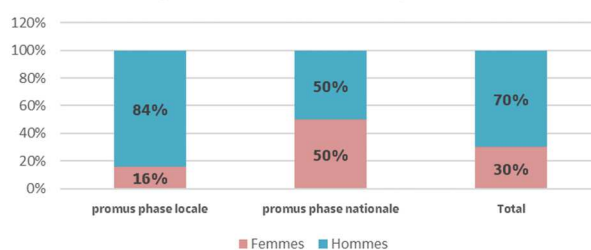
Répartition des enseignants-chercheurs PR 2^{ème} classe promus PR 1^{ère} classe

	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^{ère} 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^{ère} classe promus classe exceptionnelle 1 ou classe exceptionnelle 2



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

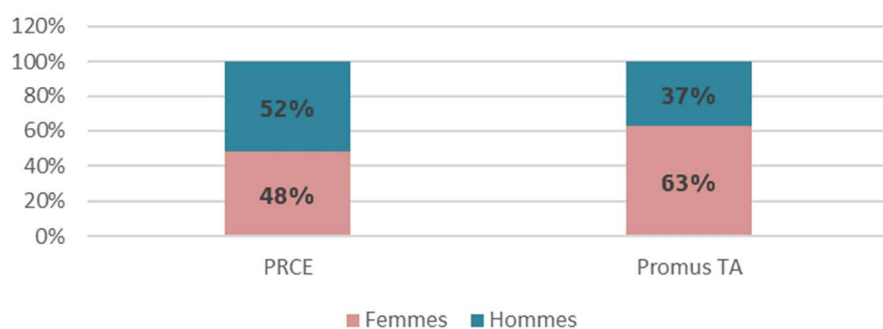
	promus phase locale			promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2018	1	5	6	2	5	7
2019	0	9	9	2	5	7

2.9. Promotions des enseignants du second degré

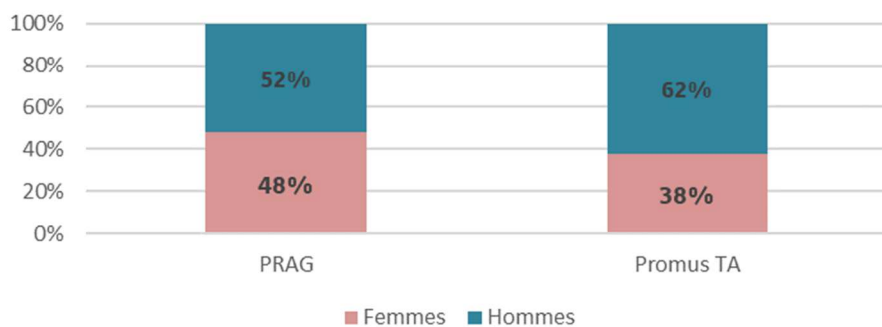
Enseignants du second degré ayant bénéficié d'un changement de corps ou de grade

	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
Global enseignants-chercheurs et enseignants	40%	4 808 €	4 317 €	-491 €	-10,2%	-30 €	-281 €	-118 €	-62 €
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.

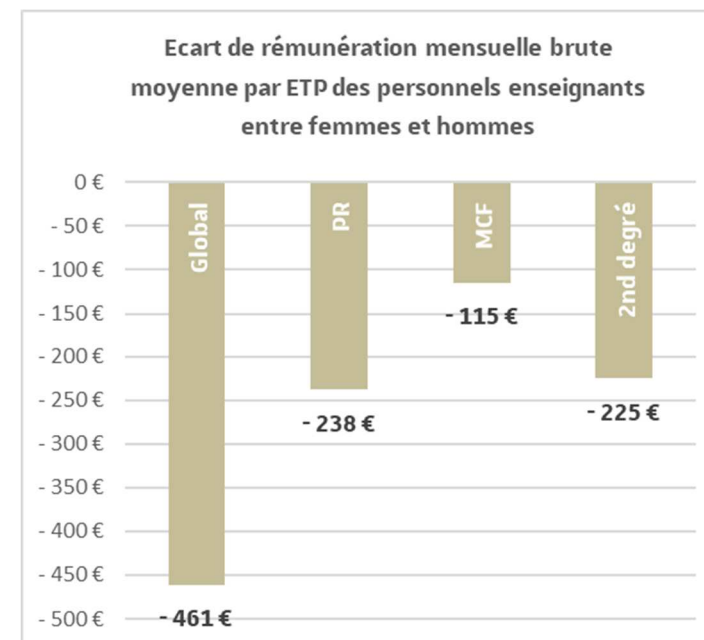
Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-62 €/mois). En effet, comme détaillé ci-après, en proportion le nombre de bénéficiaires hommes de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement sont plus nombreux que les femmes. De plus, 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
Global enseignants-chercheurs et enseignants	99,15%	98,38%	4 849 €	4 388 €	-461 €	-9,51%
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 :

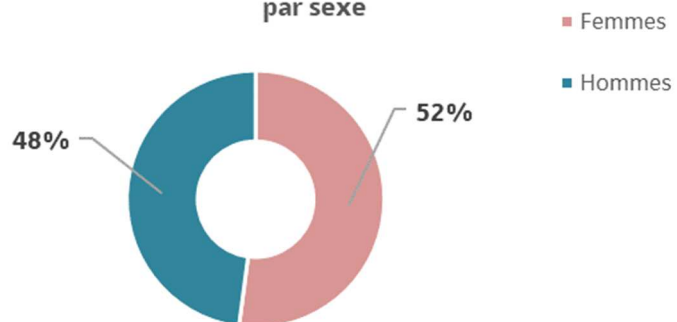
- **la sous représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),**
et
- **un effet démographique traduisant un avancement plus important (soit par ancienneté, soit par promotion) chez les hommes que chez les femmes (écart plus important sur les corps des PR et assimilés).**

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

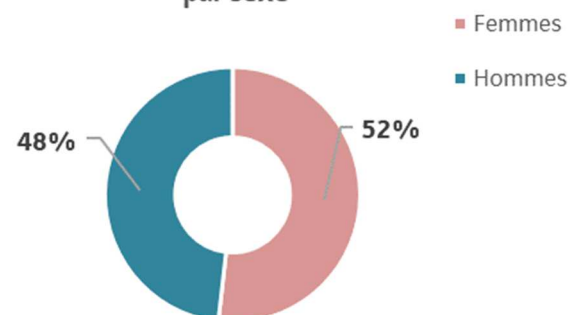
La GIPA :

	Effectif					Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Personnel enseignant & enseignant-chercheur titulaire	23	3%	22	2%	45	12 440,33 €	12 423,94 €	24 864,27 €
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 €
Personnel enseignant & enseignant-chercheur contractuel	2		1		3	1 466,84 €	515,92 €	1 982,76 €
Total personnel enseignant & enseignant-chercheur titulaire et contractuel	25		23		48	13 907,17 €	12 939,86 €	26 847,03 €

Répartition des bénéficiaires de la GIPA par sexe



Répartition des sommes versées de la GIPA par sexe

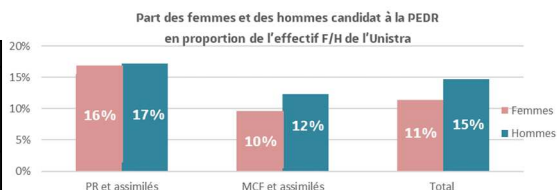


Prime d'encadrement doctoral et de recherche

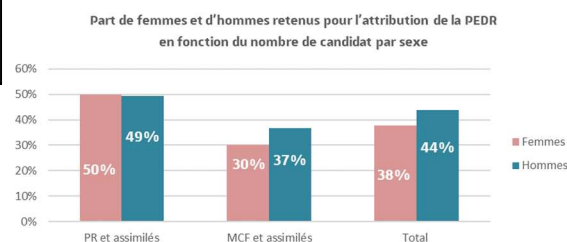
Prime attribuée pour une période de quatre ans renouvelable, elle bénéficie aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ; aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; et aux chercheur(e)s dont l'activité est jugée d'un niveau 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
Total général	66	11%	139	15%	205



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
Total général	25	38%	61	44%	86



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 €
Total général	82	14%	238	25%	320	442 037,98 €	1 253 682,29 €	1 695 720,27 €

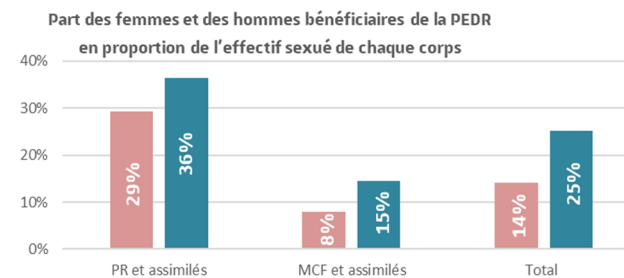
En 2019, en proportion par rapport à l'effectif global F/H de chaque corps, les femmes candidatent moins que les hommes à la PEDR. En effet, 12% des femmes enseignants-chercheurs candidatent pour l'obtention de la PEDR contre 15% des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'Unistra.

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.

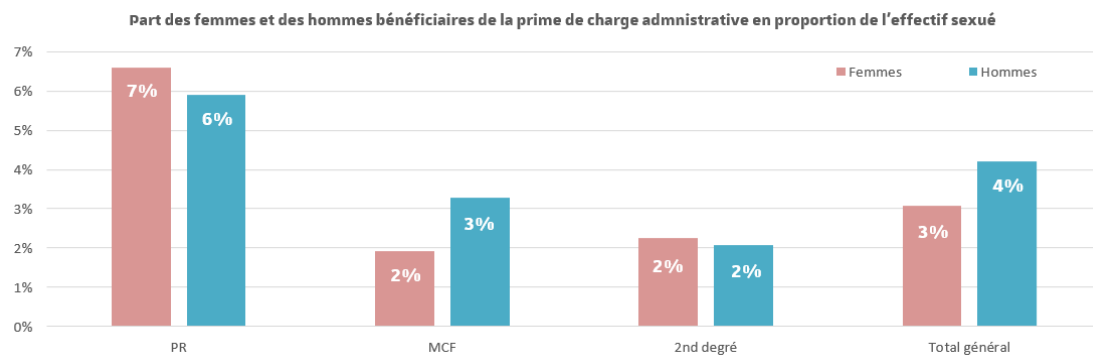
La PEDR étant obtenue pour 4 ans, il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2019. Seules 14 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 25% des hommes.



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				Total	Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes			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 €
Total général	22	3%	46	4%	68	92 939,25 €	174 377,75 €	267 317,00 €



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

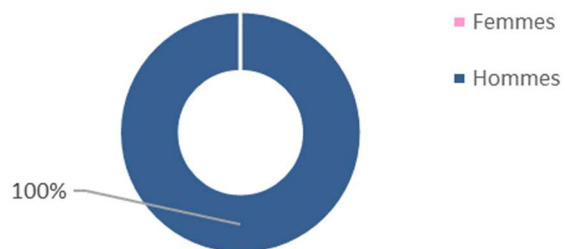
La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

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).

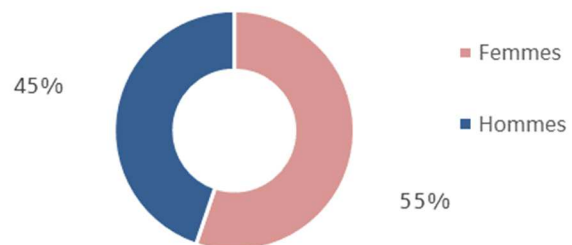
Prime d'intéressement	Effectif			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	Effectif		Effectif	Effectif	
Professeurs des universités		9	9		195 867,73 €	195 867,73 €
MCF associés		2	2		29 884,80 €	29 884,80 €
Total général		11	11		225 752,53 €	225 752,53 €

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 €
Total général	16	2%	13	1%	29	64 000,00 €	52 000,00 €	116 000,00 €

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.

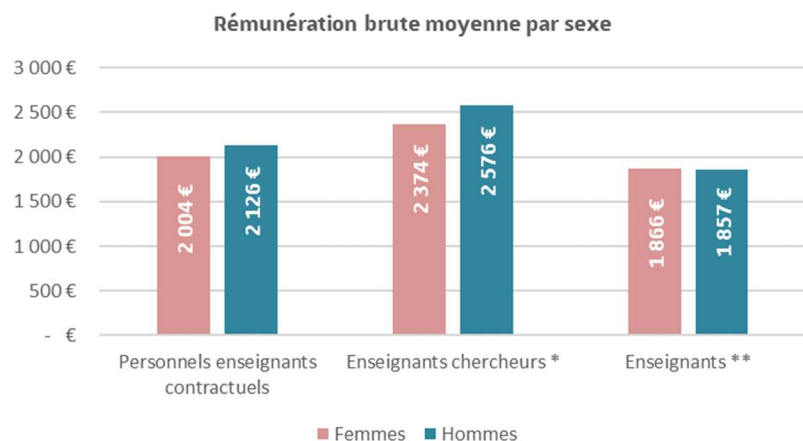
Cependant, en proportion plus de femmes (2%) ont touché la PRIP que les hommes (1%).

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
TOTAL	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 €		
Dont enseignants chercheurs**	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 €		
Dont enseignants**	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 :

PERSONNELS ENSEIGNANTS			
	Femmes	Hommes	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
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%
Total général	42,2%	57,8%	100,0%

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

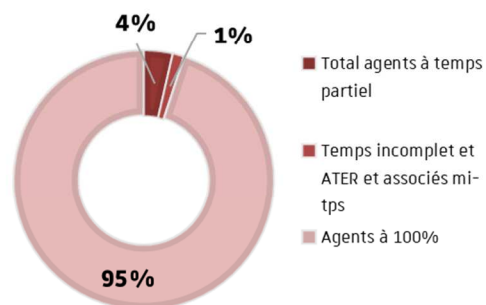
2.12. Temps de travail et absences

2.12.1. Temps de travail

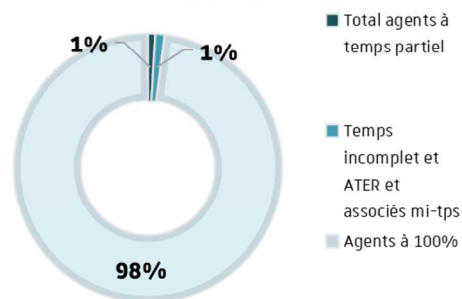
Répartition des enseignants selon la durée du travail par statut et par sexe

		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
	Femmes	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

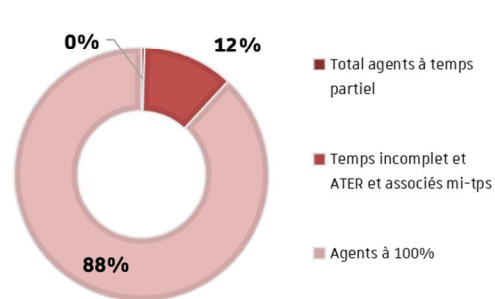
PART DES FEMMES ENSEIGNANTES TITULAIRES À TEMPS PLEIN/ TPS PARTIEL / TPS INCOMPLET



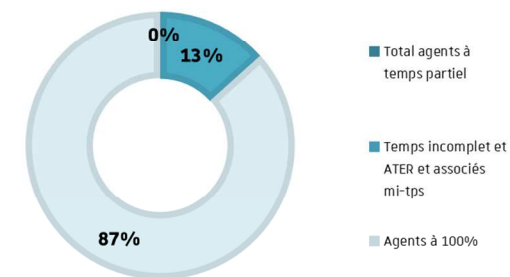
PART DES HOMMES ENSEIGNANTS TITULAIRES À TEMPS PLEIN /TPS PARTIEL/ TPS INCOMPLET



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	48	3858	34

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	22	234	35

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

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

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
Total général	109	4 331	40	3,12	50	66	3070	46,52	1,62	51	175	7401	289	2,25

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
Femmes	18	1,3%	1388
Titulaires	11	1,5%	718
Contractuels	7	1,0%	670
Hommes	20	1,1%	1895
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
Femmes	2	0,1%	1388
Titulaires	2	0,3%	718
Contractuels	0	0,0%	670
Hommes	5	0,3%	1895
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
Total personnels enseignants	27	6	33	17	20	37	70

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

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

2.15.1 Répartition des départs définitifs des enseignants-chercheurs titulaires

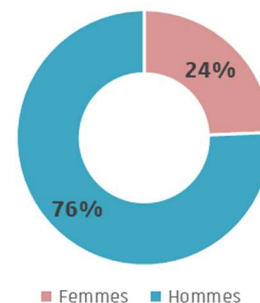
Age moyen de départ à la retraite

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

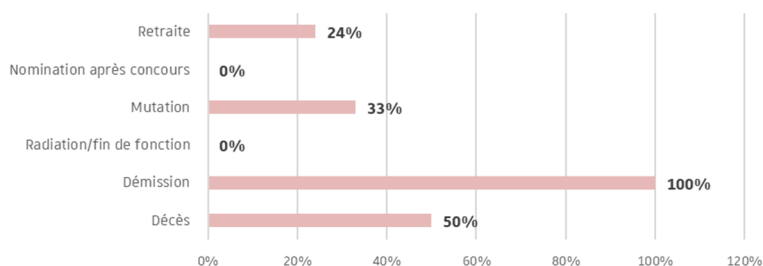
	Femmes	Hommes	Total
Décès	1	1	2
Démission	1	0	1
Fin de fonction / radiation	0	2	1
Mutation	1	2	3
Nomination après concours	0	2	2
Retraite	9	28	37
dont retraite pour invalidité	0	1	1

	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

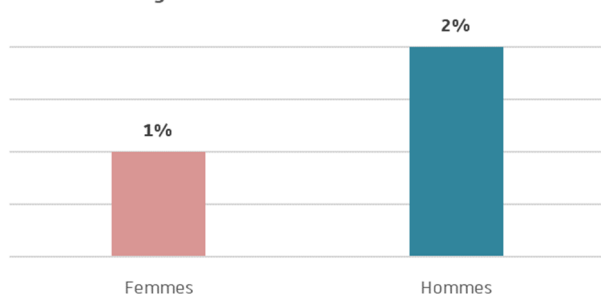
Répartition des départs à la retraite des enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe



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.

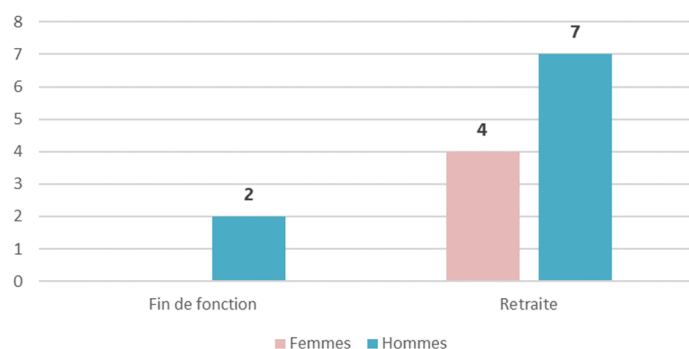
L'indice majoré moyen observé sur les départs intervenus entre 2014 et 2019 montre que les femmes Professeurs des Universités ont quitté l'établissement avec en moyenne un écart de -43 points d'indice alors que les femmes Maîtres de conférences ont quitté l'établissement avec en moyenne +12 points d'indice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

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

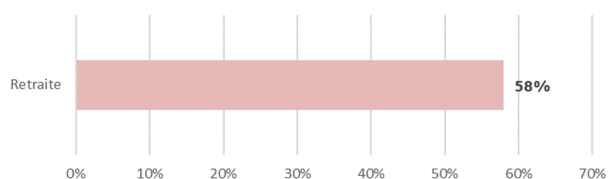


Agés moyens au moment du départ à la retraite

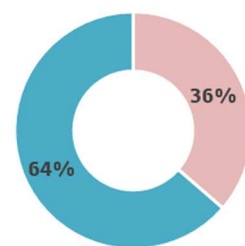
	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
PRAG	65 ans et 2 mois	64 ans et 4 mois	65 ans et 2 mois
PRCE	65 ans	64 ans	64 ans et 6 mois

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

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



Femmes Hommes

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	1202	-43
MCF	909	897	902	12
2nd degré	866	900	882	-34
TOTAL	949	1073	1035	-123

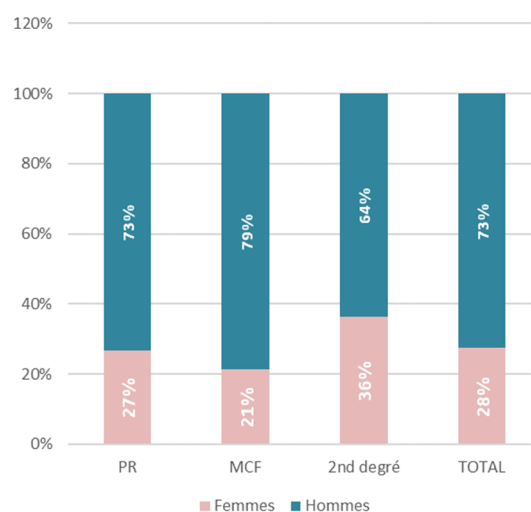
Les personnels enseignants titulaires sont composés d'une majorité d'hommes (60%). De plus, la pyramide des âges indique que 88% des personnels enseignants âgés entre 60 et 69 ans sont des hommes. Ainsi sur la période 2014-2019, environ 73 % des départs à la retraite concernent des hommes. Pour 2019, 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.

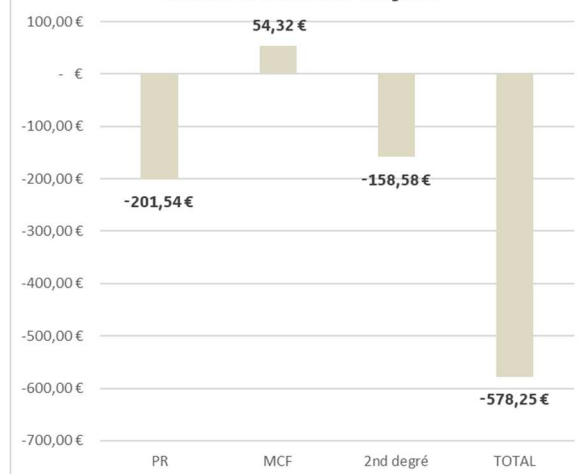
En moyenne, les hommes quittent l'établissement avec une rémunération plus importante que les femmes au moment de leur départ à la retraite. Chez les Professeurs des universités (+ 43 IM en moyenne), d'environ 200 € brut / mois et les enseignants du 2nd degré (+ 34 IM en moyenne) d'environ 160 € brut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



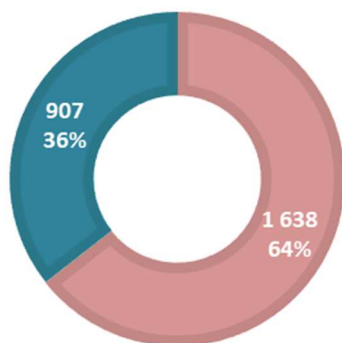
Ecart de rémunération brut / mois entre femmes et hommes en fonction des catégories



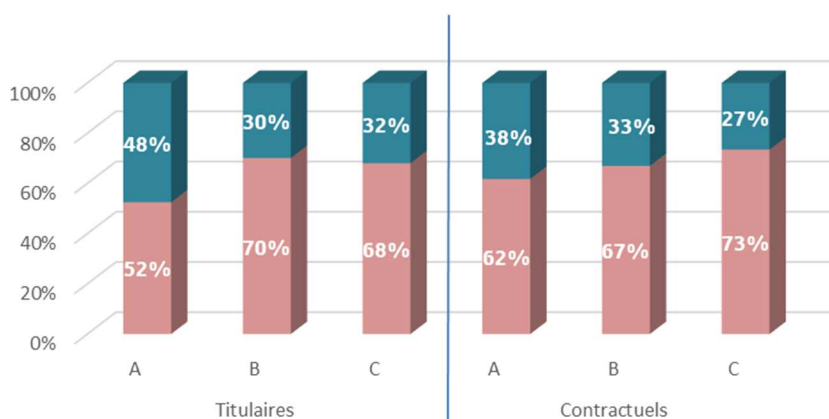
3. Les personnels BIATSS

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

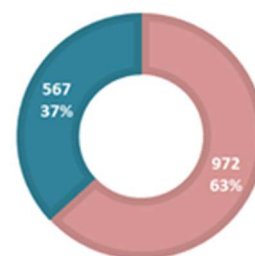
PERSONNEL BIATSS



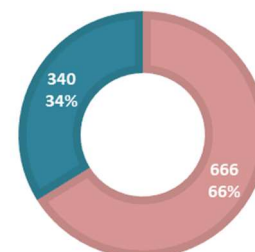
■ Femmes ■ Hommes



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).

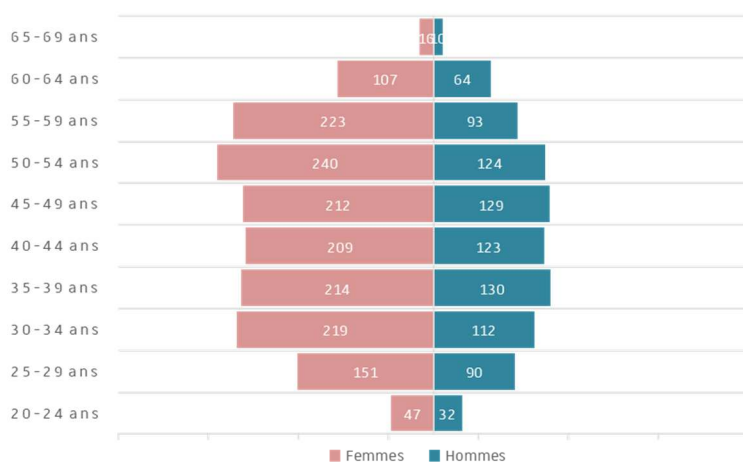
64 % des effectifs BIATSS sont des femmes, elles sont donc davantage représentées chez les personnels BIATSS que chez les enseignants.

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
Titulaires	48	48
Personnel de bibliothèques	48	49
Personnel de l'AENES	50	48
Personnel de santé et sociaux	50	
Personnel ITRF	48	48
Contractuels	39	37
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
Total général	44	44

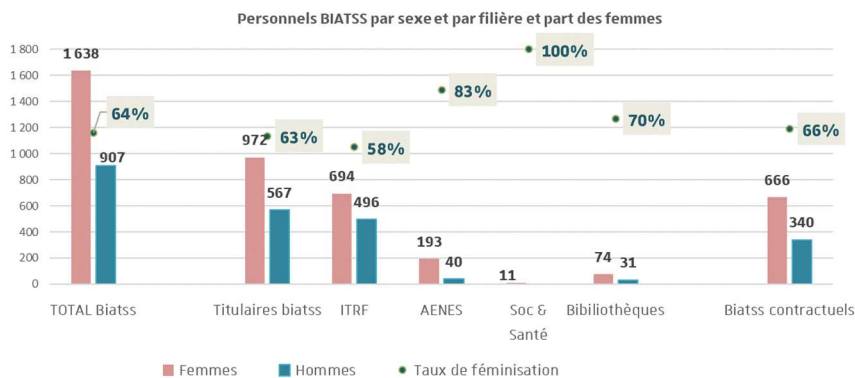
PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS BIATSS PAR SEXE



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.



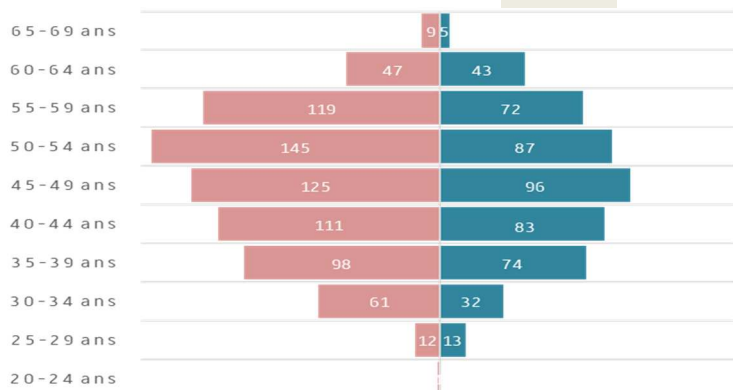
Les personnels ITRF titulaires représentent 47% des effectifs BIATSS de l'Unistra et les femmes y sont représentées à 58%. Au niveau national elles représentent 56,5% dans cette filière. Au sein de la filière de l'AENES les femmes sont représentées à 83%, cette représentation est identique sur le plan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

Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières.

PYRAMIDES DES AGES DES PERSONNELS BIATSS

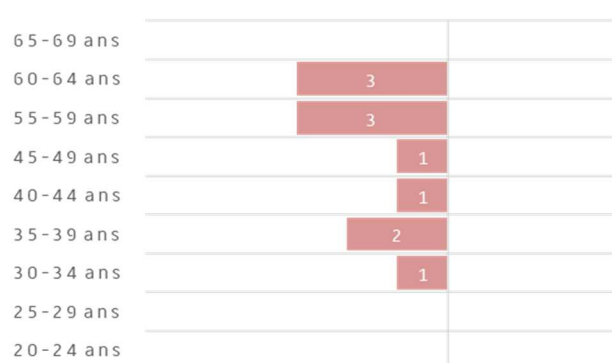
Titulaire de la filière ITRF

1 190



Titulaire de la filière médico sociale

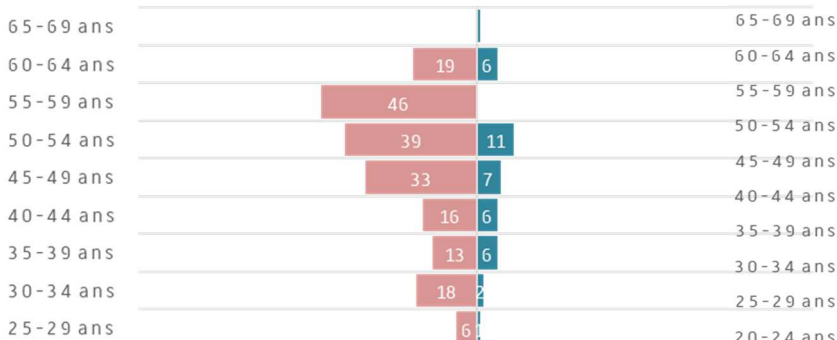
11



Femmes Hommes

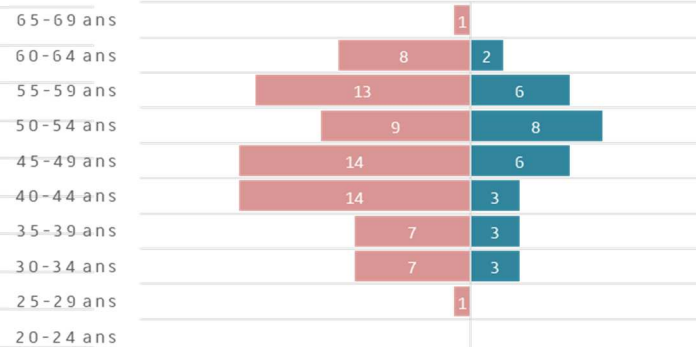
Titulaires de la filière AENES

233



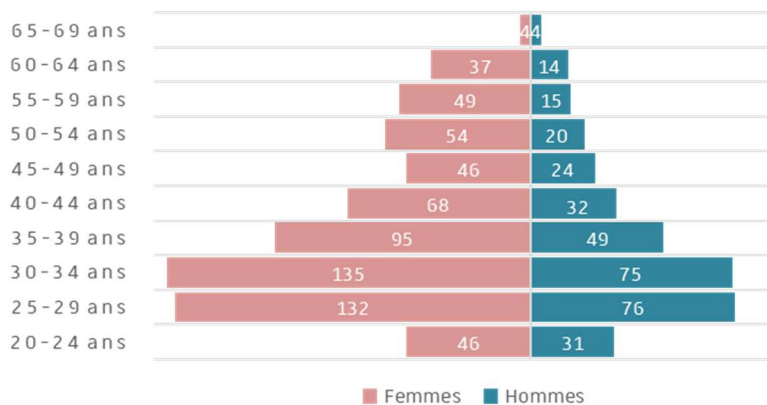
Titulaires de la filière des bibliothèques

105



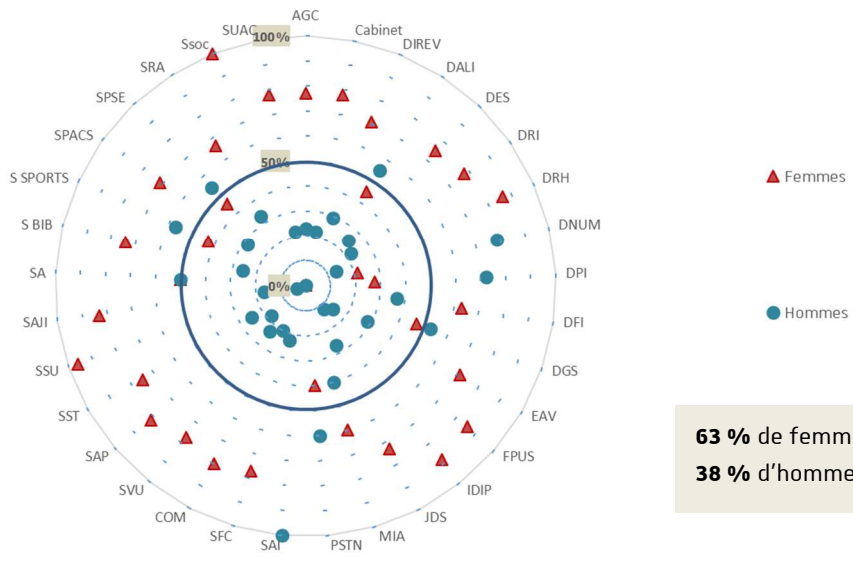
Contractuels BIATSS

1 006



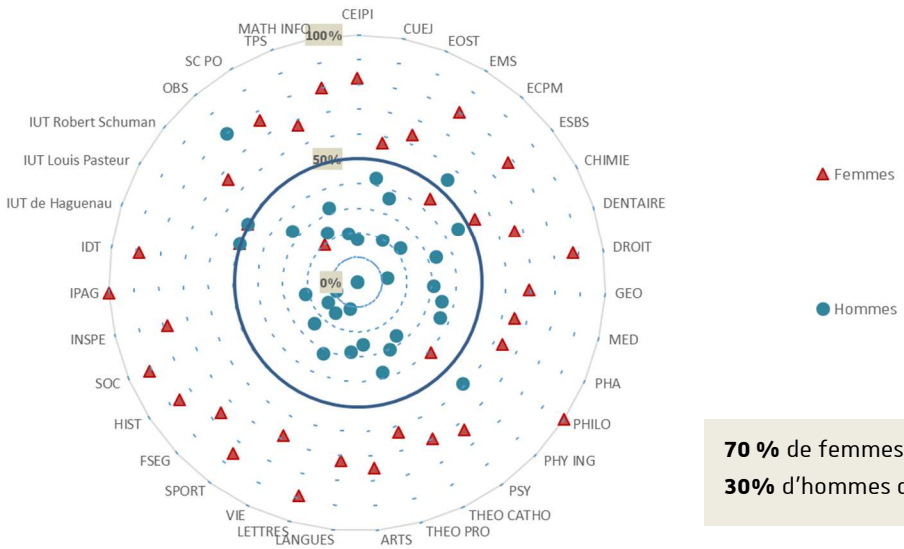
Femmes Hommes

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



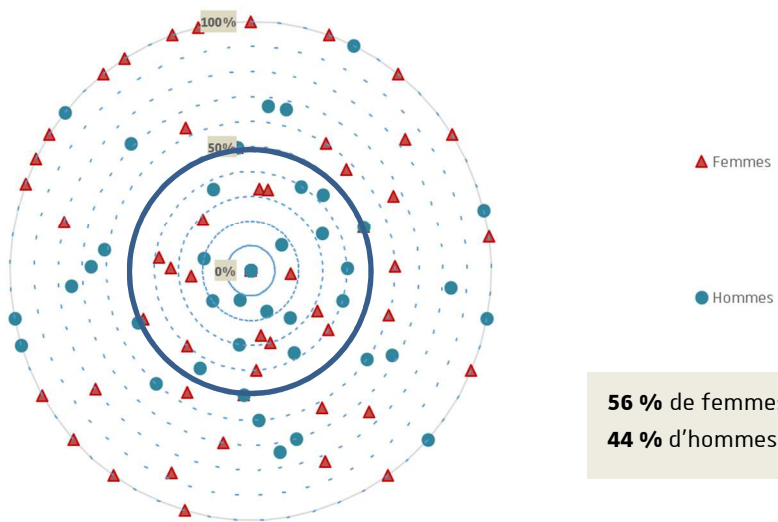
63 % de femmes dans les directions et services
38 % d'hommes dans les directions et services

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

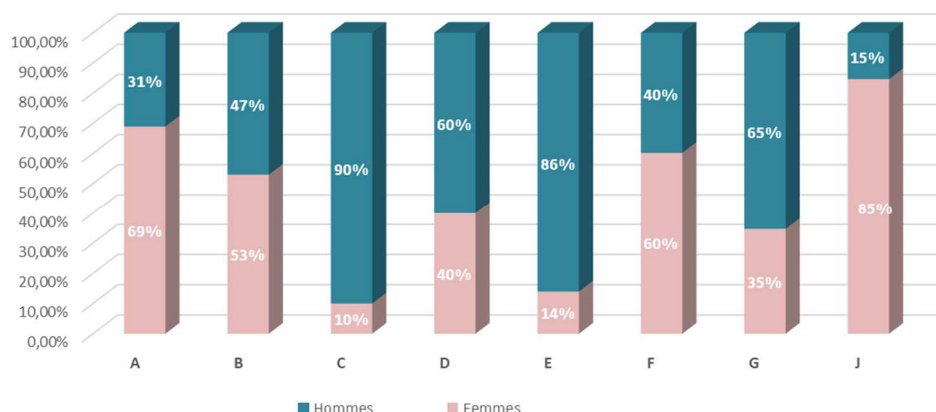
BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

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

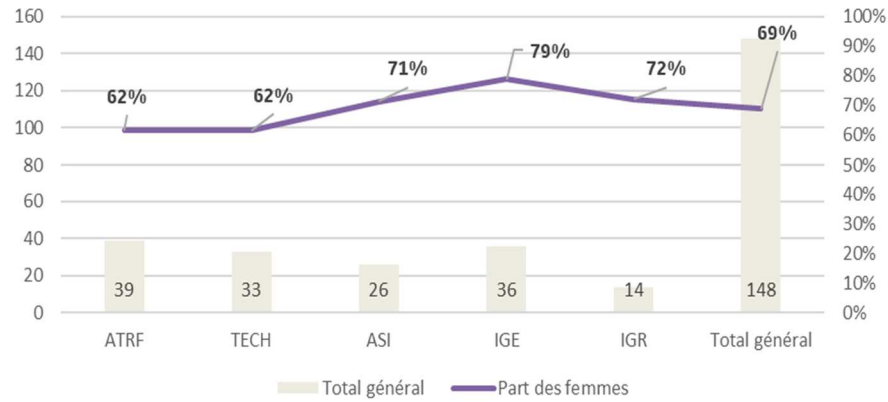
BAP	Femmes								Total Femmes	Hommes								Total Hommes
	A	B	C	D	E	F	G	J		A	B	C	D	E	F	G	J	
ATRF	6%	0%	0%	0%	0%	2%	18%	37%	64%	4%	0%	1%	0%	0%	2%	24%	5%	36%
ATRF	2%	2%	0%	0%	2%	0%	59%	11%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	23%	0%	25%
ATRF PRINC DE 2CL	6%	0%	0%	0%	0%	3%	12%	40%	61%	5%	0%	1%	0%	0%	2%	25%	5%	39%
ATRF PRINC DE 1CL	8%	0%	0%	0%	0%	1%	7%	48%	63%	2%	2%	1%	0%	0%	3%	22%	6%	37%
TECH	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%
ASI	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%
IGE	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%
IGR	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%
Total général	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%).

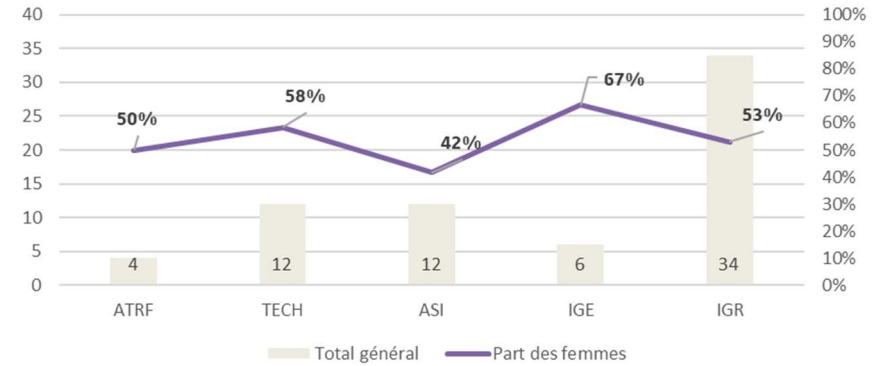
La part des femmes est importante parmi les personnels de catégorie C et B (respectivement 64% et 65%). Elle décroît au fur et à mesure que l'on avance dans les corps. Dans le corps des IGR, les femmes représentent 38% des effectifs et ne sont que 18% parmi les IGR hors classe.

Part des femmes ITRF titulaires par BAP et par corps

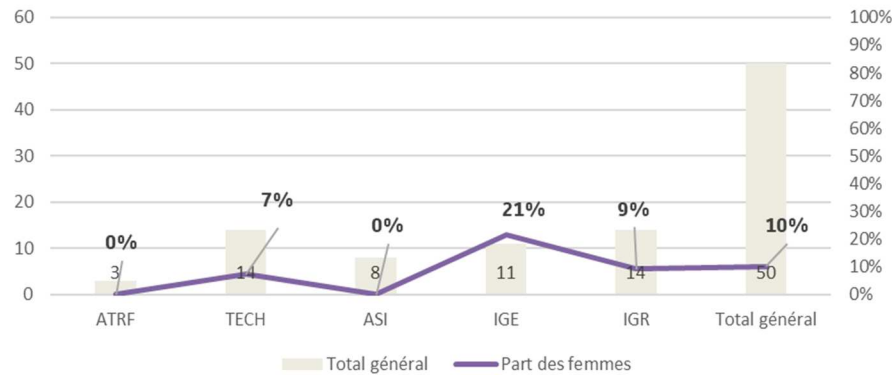
BAP A Sciences du vivant



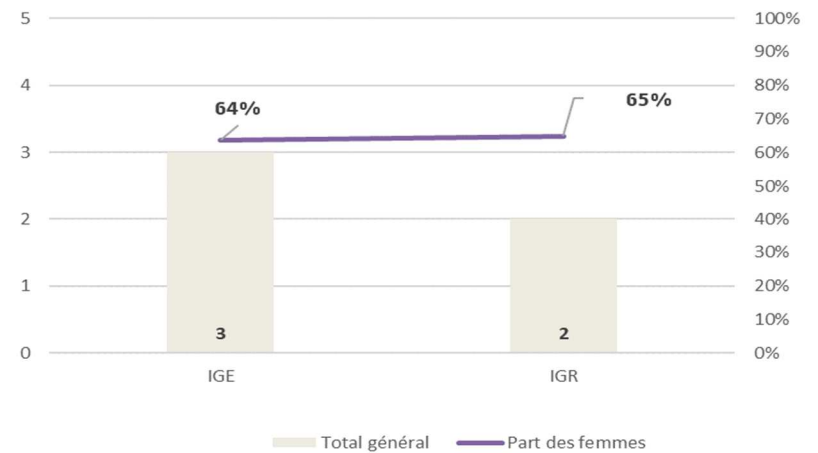
BAP B sciences chimiques et sciences des matériaux



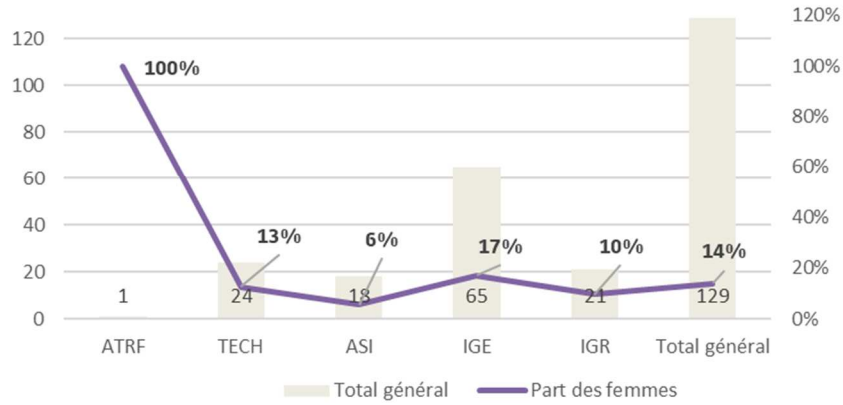
BAP C sciences de l'ingénieur instrumentation



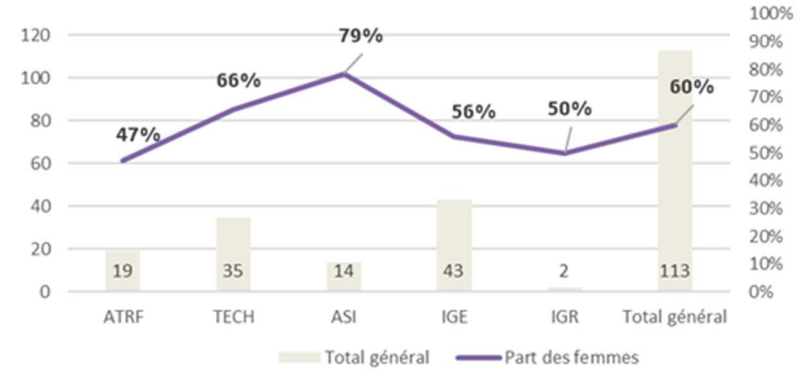
BAP D sciences humaines et sociales



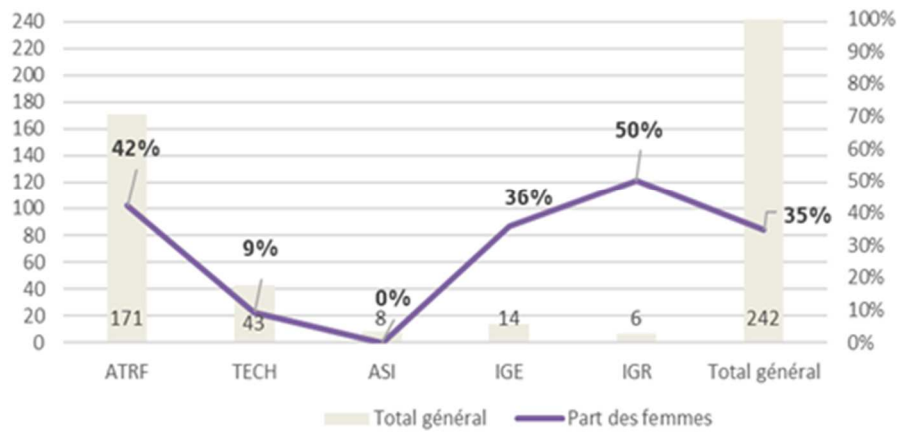
BAP E informatique stat. et calculs scientifique



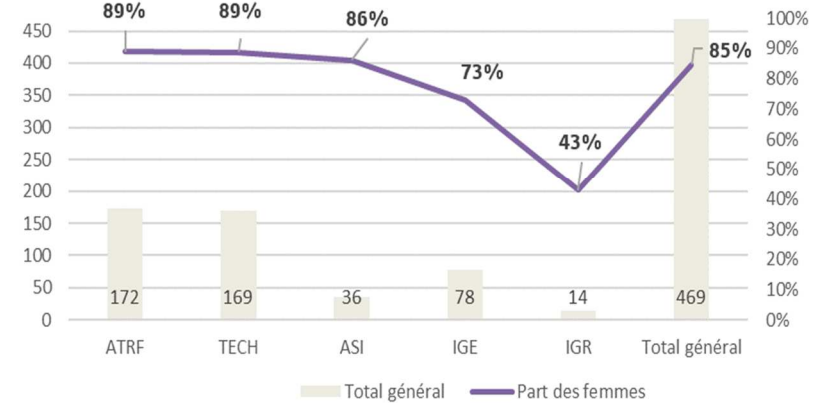
BAP F Info, doc, culture, édition, communication, TICE



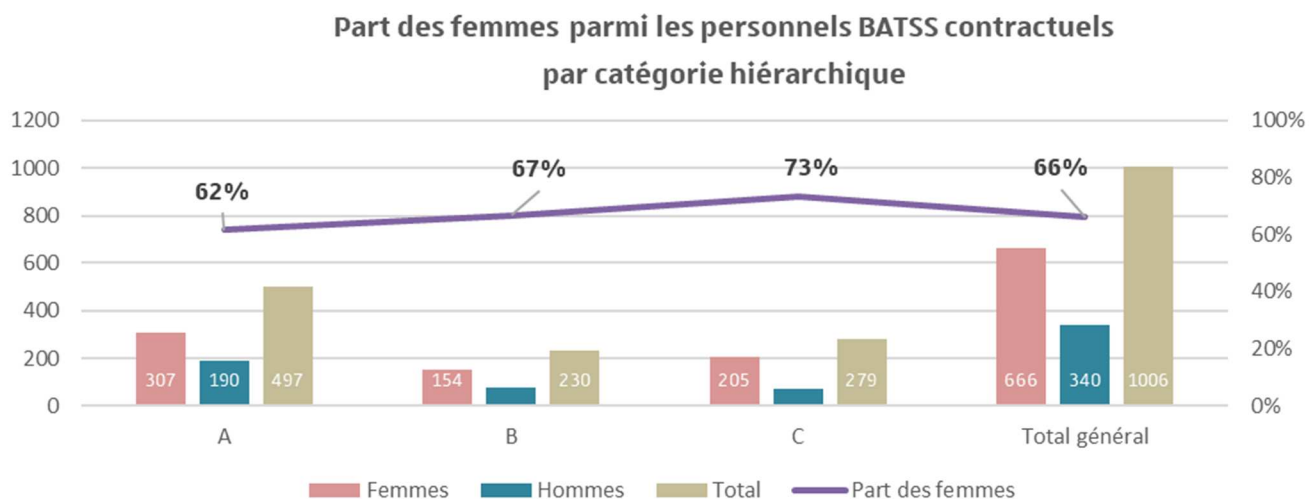
BAP G patrimoine, logistique, prévention



BAP J gestion et pilotage



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

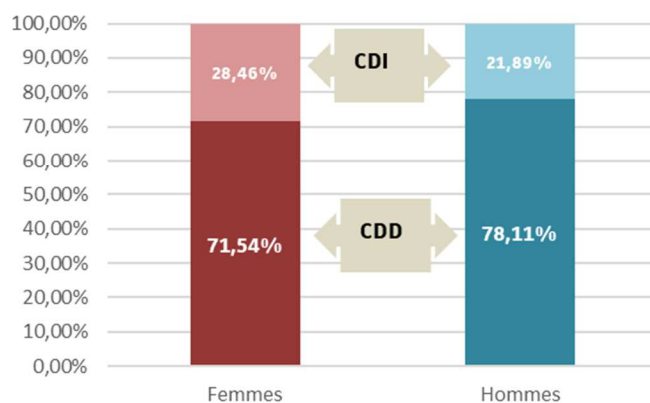


66% des agents BIATSS contractuels de l'Unistra sont des femmes (au niveau national elles représentent également près de 66% de l'effectif BIATSS contractuel).

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.

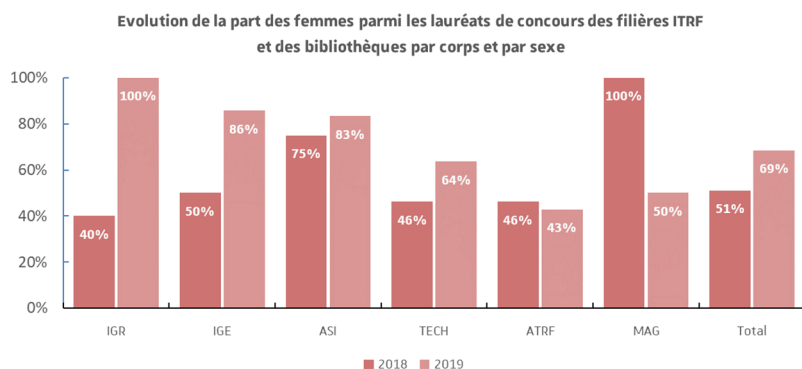
Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat



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

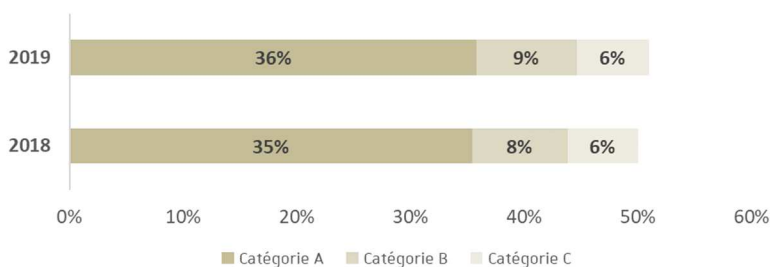
Répartition des lauréats aux concours de droit commun par corps et par sexe

		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
Total		23	24	47	11	24	35

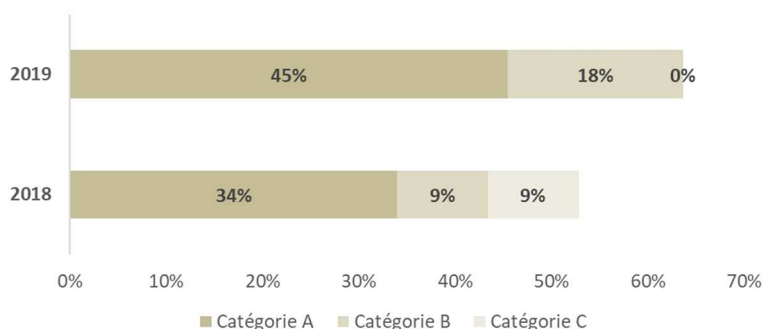


Le statut de la fonction publique interdit toute distinction, directe ou indirecte entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Il applique aux femmes et aux hommes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur le concours. Au niveau national, 66% des agents nommés suite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

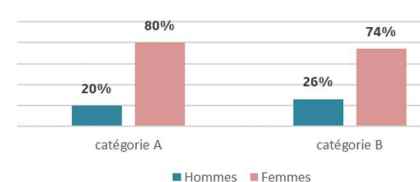
- Répartition des personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un changement de corps :

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femme	Hommes	Total
Total	18	7	25	11	8	19
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

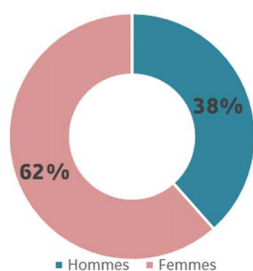
Personnels contractuels ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) en 2019 :

	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 ^{ère} classe	HC	3	1	0	1	33%
		IGR	2 ^{ème} classe	1 ^{ère} classe	20	3	2	5	25%
		IGE	1 ^{ère} 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 ^{ème} classe	1 ^{ère} classe	167	4	10	14	8%
		ATRF	ATRF	2 ^{ème} classe	50	1	5	6	12%
Total de la filière ITRF					494	20	30	50	10%
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 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	68	1	5	6	9%
		ADJENES	ADJENES	Principal 2 ^{ème} classe	2	0	0	0	0%
Total de la filière AENES-Santé					122	1	7	8	7%
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 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	14	2	0	2	14%
		Magasinier	Magasinier	Principal 2 ^{ème} classe	3	0	1	1	33%
Total de la filière bibliothèques					35	4	3	7	20%
Toutes les filières					651	25	40	65	10%

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
Global BIATSS	63%	2 866 €	2 464 €	-402 €	-14,0%	-85 €	-282 €	-32 €	-2 €
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%).

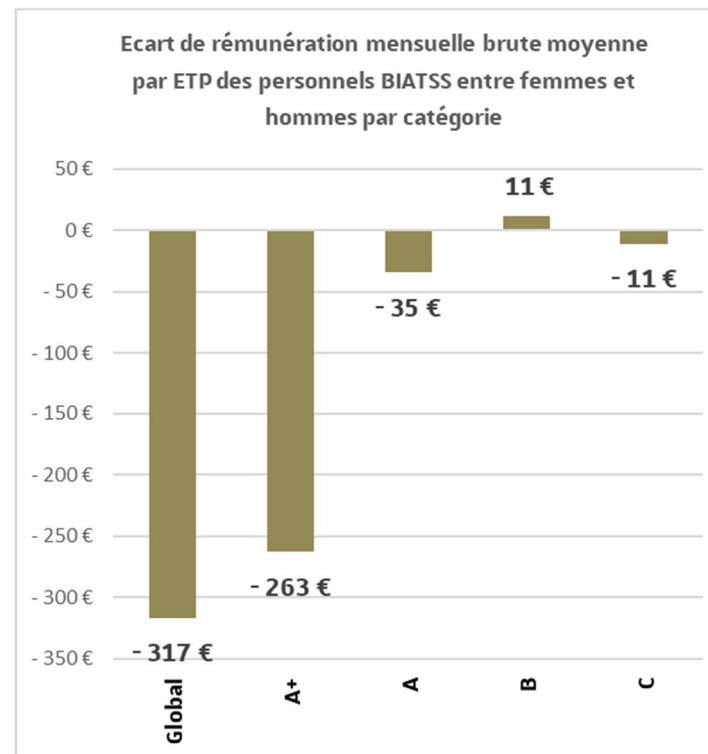
L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (environ 60% d'hommes au sein de la catégorie A+) et à la sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (environ 30% d'hommes dans les catégories B et C) comme l'indique **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
Global BIATSS	99,3%	95,9%	2 887 €	2 571 €	-317 €	-11,0%
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 :

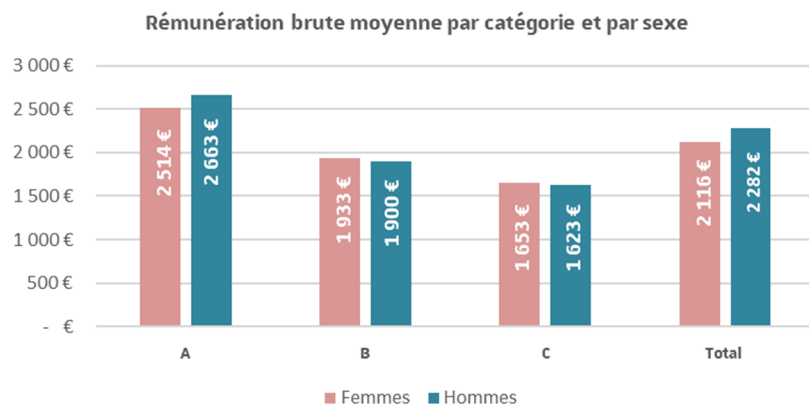
- la sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à la sur-représentativité dans les corps les moins rémunérés,

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
TOTAL	33%	1 790 €	22%	2 110 €	18%	2 395 €	27%	2 589 €	100%	2 173 €	- 166 €	-7,3%
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 €		
A	38%	1 980 €	22%	2 376 €	16%	2 970 €	23%	3 366 €	100%	2 573 €	- 149 €	-5,6%
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	28%	1 751 €	25%	1 858 €	17%	1 957 €	30%	2 291 €	100%	1 923 €	33 €	1,7%
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 €		
C	28%	1 548 €	20%	1 641 €	22%	1 710 €	30%	1 722 €	100%	1 645 €	30 €	1,9%
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

PERSONNELS BIATSS			
	Femmes	Hommes	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
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%
Total général	63,1%	36,9%	100,0%

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.

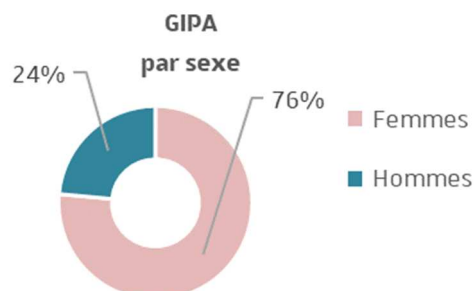
Grands principes qui ont été adoptés par le Comité Technique d'Etablissement du 06/10/16. Ces grands principes permettent une classification homogène des métiers dans les groupes IFSE.

• LA GIPA

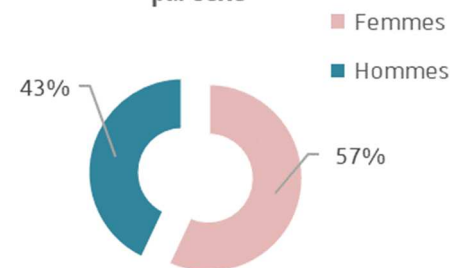
	Bénéficiaires			Montants versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Personnel BIATSS titulaire	5	0	5	1 249,16 €	- €	1 249,16 €
A	5		5	1 249,16 €		1 249,16 €
B			0			- €
C						
Personnel BIATSS contractuel	8	4	12	968,86 €	1 673,12 €	2 641,98 €
A	3	4	7	525,47 €	1 673,12 €	2 198,59 €
B	1		1	56,08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

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
TOTAL	1 034	474	1 508

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

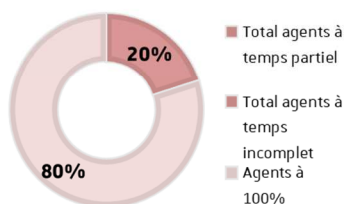
Domaines de formation	Femmes	Hommes	TOTAL
Management et ressources humaines			
Catégorie A	171	90	261
Catégorie B	132	30	162
Catégorie C	159	34	193
Sous-total	462	154	616
Préparation aux concours			
Catégorie A	61	20	81
Catégorie B	101	37	138
Catégorie C	432	99	531
Sous-total	594	156	750
Bilan de compétences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

3.8. Temps de travail et absences

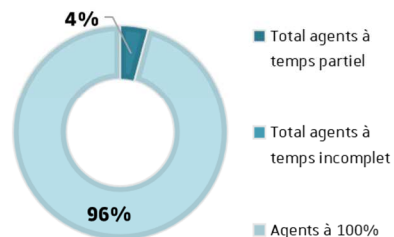
3.8.1. Temps de travail

		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

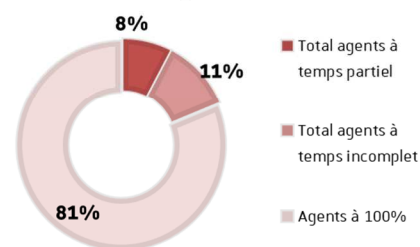
PART DES FEMMES BIATSS TITULAIRES À TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL



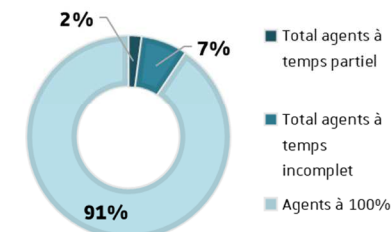
PART DES HOMMES BIATSS TITULAIRES À TEMPS PLEIN/TPS PARTIEL/ TPS INCOMPLET



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			
Personnels titulaires et contractuels sur mission perma	16	2 474	37	1	35	38	17	2 509	37
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
Personnels contractuels	4	736	34				4	736	34
Catégorie A	2	274	35				2	274	35
Catégorie C	2	462	32				2	462	32
Total général	20	3 210	36	1	35	38	21	3 245	36

• **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	68	5929	34

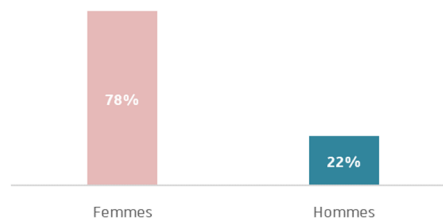
• **Les congés de paternité et congés paternité accueil d'un enfant :**

	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	23	229	35

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

	Nombre de jours pris
Femmes	529
Hommes	151
Total	680

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
Total général	623	24 237	39	0,01	48	271	10032	37	0,01	49

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
Femmes	81	4,9%	1 638
Titulaires	59	6,1%	972
Contractuels	22	3,3%	666
Hommes	54	6,0%	907
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
Femmes	10	0,6%	1638
Titulaires	9	0,9%	972
Contractuels	1	0,2%	666
Hommes	5	0,6%	907
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

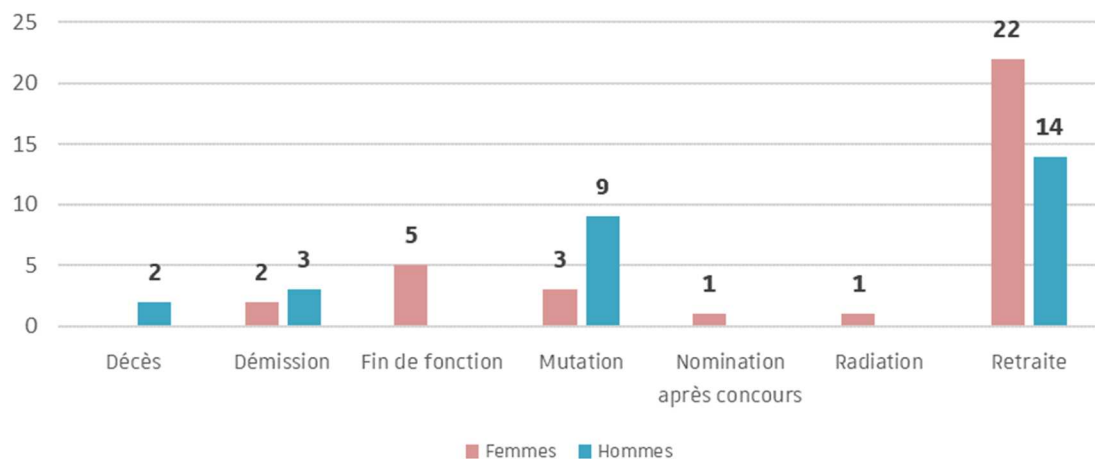
Population	Catégorie	Corps	Détachement			Disponibilité			Total
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR		2	2		1	1	3
		IGE	3	5	8	7	7	14	22
		ASI	1	1	2		2	2	4
	B	TECH	1	7	8	3	6	9	17
	C	ATRF		3	3	6	7	13	16
	Sous-total			5	18	23	16	23	39
AENES	A	AAE		2	2		1	1	3
	B	SAENES		2	2		2	2	4
	C	ADJAENES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

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

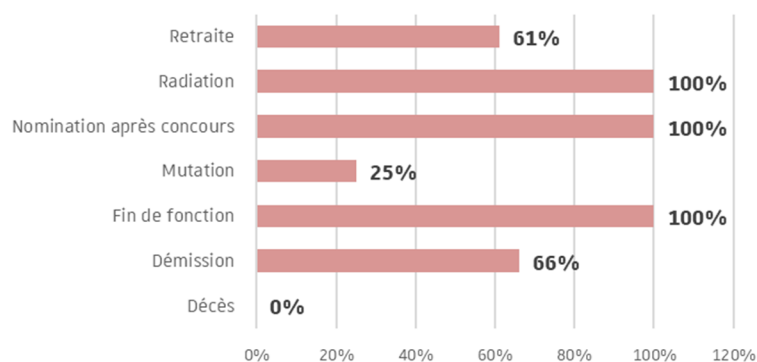
3.11. Répartition des départs définitifs des femmes et hommes BIATSS titulaires

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



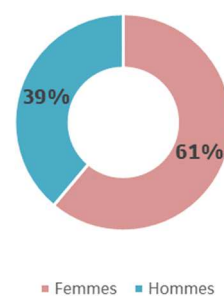
Part des femmes selon les motifs de départs (BIATSS titulaires)



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

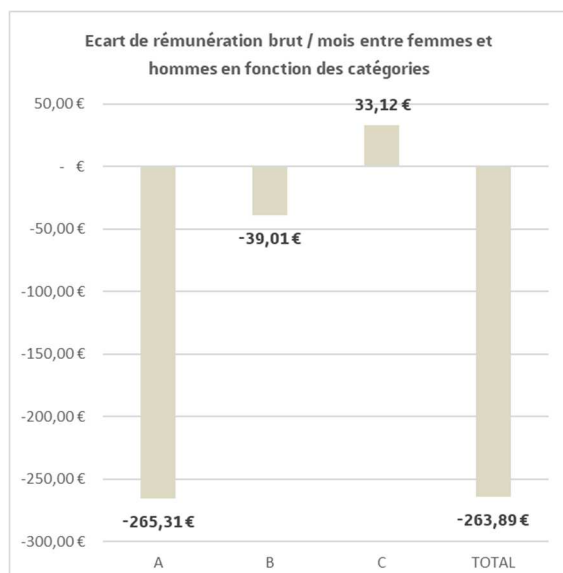
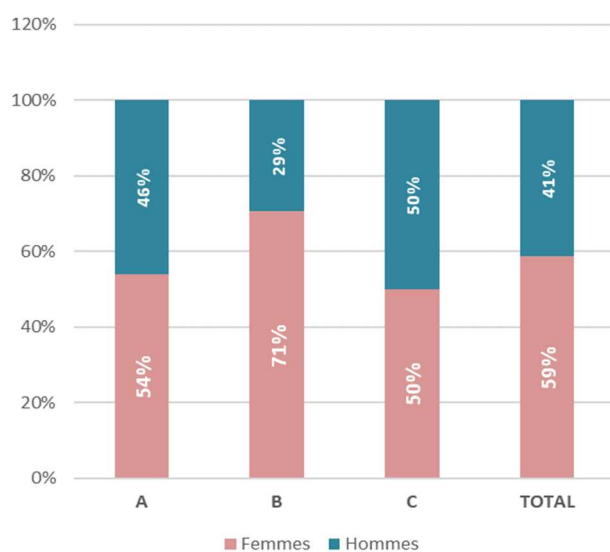
Répartition des départs à la retraite des personnels BIATSS titulaires par sexe



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	666	-57
B	502	511	505	-8
C	391	384	389	7
TOTAL	482	539	502	-56

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).