

RAPPORT DE SITUATION

COMPAREE 2021

UNIVERSITE DE

STRASBOURG

Mission égalité-parité-diversité

Direction
des **ressources humaines**
Université de Strasbourg

- ◆ Le rapport est complémentaire du Rapport social unique 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.
- ◆ Ce rapport de situation comparé permet 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.

Table des matières

1. Effectifs données générales.....	5
1.1 Effectifs des personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de l'Unistra	5
1.2 Répartition par statut	6
1.3 Âges moyens et âges médians	8
1.4 Emplois supérieurs et dirigeants	10
2. Personnels enseignants et chercheurs.....	11
2.1 Répartition des enseignants par statut et par sexe	11
2.2 Répartition des enseignants par corps et par grade	15
2.3 Répartition des enseignants HU par corps et par grade	24
2.4 Répartition des enseignants du 2nd degré	27
2.5 Habilitation à diriger des recherches	30
2.6 Recrutement par concours des enseignants-chercheurs.....	31
2.7 Recrutement par concours des enseignants du 2nd degré	33
2.8 Promotions des enseignants chercheurs	34
2.9 Promotions des enseignants du 2nd degré	36
2.10 Rémunérations des enseignants.....	37
2.10.1 Rémunérations brutes.....	37
2.10.2 Les primes versées aux enseignants.....	41
2.10.3 Rémunérations des enseignants contractuels.....	47
2.10.4 Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche des revenus brut moyen mensuel 2021	48
2.11 Formation des enseignants.....	49
2.11.1 Formation des MCF nouvellement nommés	49
2.11.2 Formation continue Unistra (interne)	49
2.12 Temps de travail et absences	50
2.12.1 Temps de travail.....	50
2.12.2 Congés pour événements familiaux.....	52
2.12.3 Absences pour raisons de santé	53
2.12.4 Congés pour recherches ou conversions thématiques	54
2.13 Enseignants en situation de handicap ou percevant une allocation temporaire pour invalidité	55
2.14 Départs temporaires des enseignants-chercheurs et des enseignants	56
2.15 Départs définitifs des enseignants-chercheurs et des enseignants	57

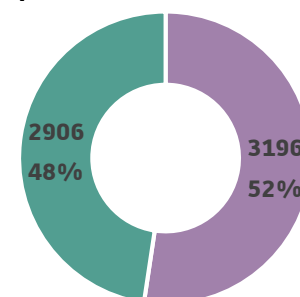
2.15.1	Départs définitifs des enseignants chercheurs titulaires	57
2.15.2	Départs définitifs des enseignants du second degré	58
2.15.3	Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	60
3.	Personnels BIATSS	61
3.1	Répartition des personnels BIATSS par statut et par catégorie	61
3.2	Répartition des personnels par branche d'activité professionnelle (ITRF)	67
3.3	Répartition des BIATSS contractuels par sexe	71
3.4	Recrutements des personnels BIATSS	72
3.5	Avancements des personnels BIATSS	73
3.6	Les rémunérations des personnels BIATSS	77
3.6.1	Rémunération des BIATSS titulaires	77
3.6.2	Rémunération des BIATSS contractuels	80
3.6.3	Répartition par tranche de revenus bruts moyens mensuels	82
3.6.4	Primes versées aux personnels BIATSS.....	82
3.7	La formation continue des personnels BIATSS	84
3.8	Temps de travail et absences	85
3.8.1	Temps de travail.....	85
3.8.2	Congés pour évènements familiaux.....	86
3.8.3	Congés pour raisons de santé	88
3.9	Personnels BIATSS en situation de handicap ou bénéficiant d'une allocation temporaire pour invalidité	89
3.10	Personnels BIATSS en situation de départ temporaire	90
3.11	Départs définitifs des personnels BIATSS.....	91
3.11.1	Départs définitifs par sexe	91
3.11.2	Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des personnels BIATSS titulaires	92

1. Effectifs données générales

1.1 Effectifs des personnels enseignants, chercheurs et BIATSS de l'Unistra

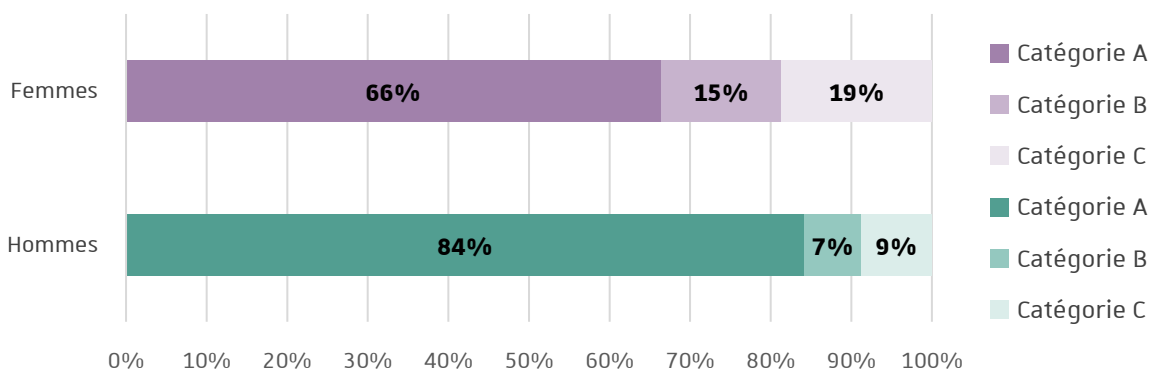
Répartition des effectifs par statut, catégorie et sexe	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	43%	57%	50%	50%
Catégorie B	72%	28%	68%	32%
Catégorie C	68%	32%	74%	26%
Total	51%	49%	54%	46%

Répartition F/H à l'Unistra



■ Femmes ■ Hommes

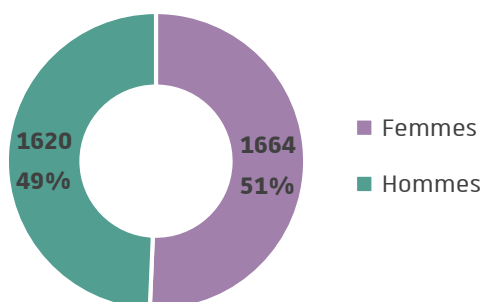
Répartition des agents par sexe et catégorie statutaire



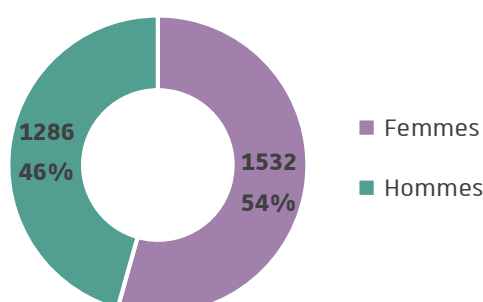
Au 31/12/2021, les femmes représentent 52% des effectifs de l'Université de Strasbourg et les hommes en représentent 48% (3 196 femmes et 2 906 hommes).

Pour autant la répartition catégorielle n'est pas la même pour les femmes que pour les hommes. 66 % des femmes sont en catégorie A alors que ce taux est de 84% pour les hommes. Les taux de femmes sont plus importants pour les catégories B et C.

Titulaires

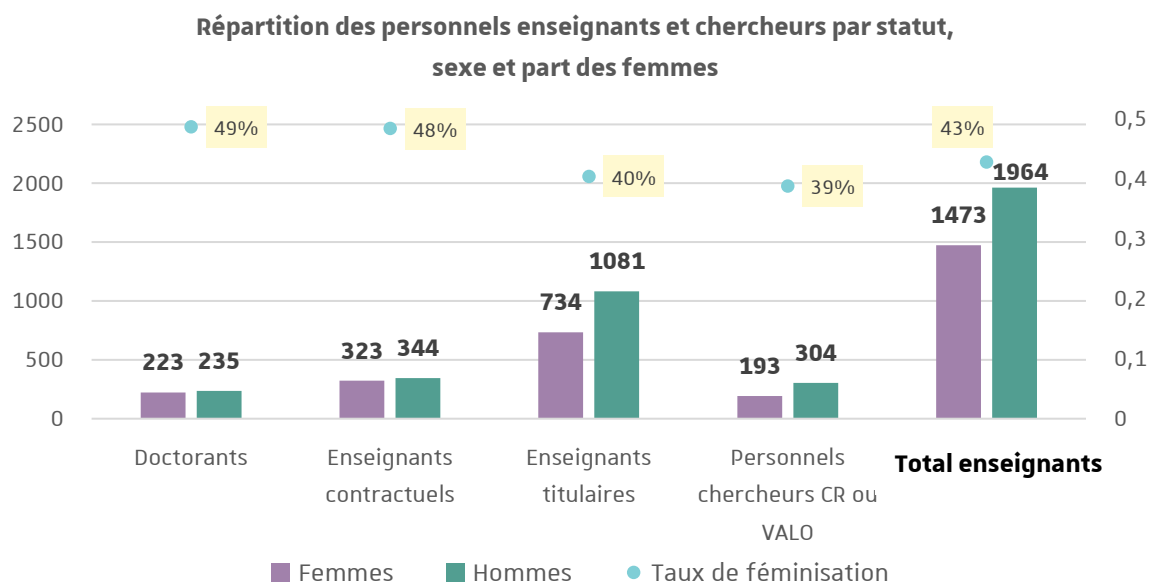


Contractuels

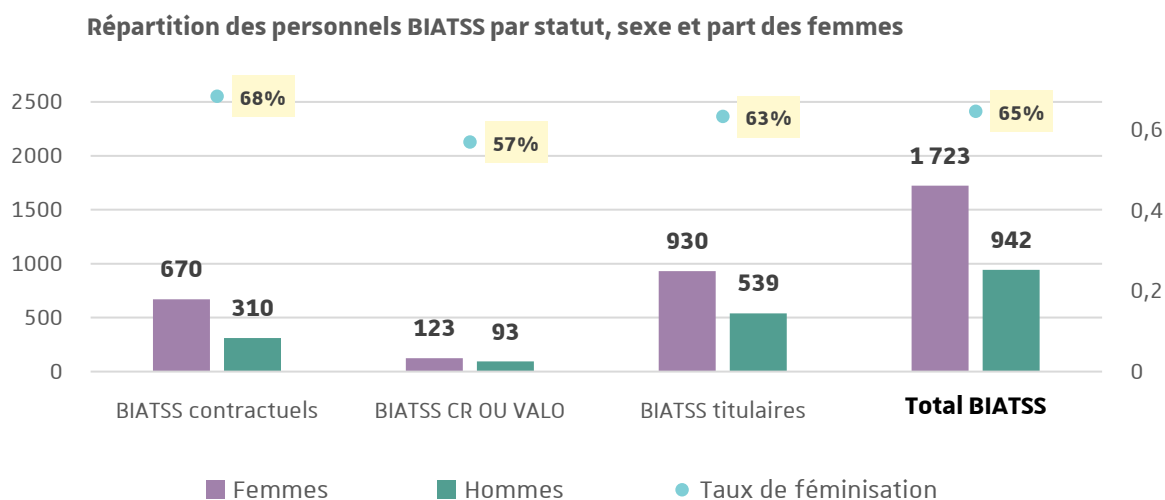


Plus de 50% des titulaires et des contractuels sont des femmes.

1.2 Répartition par statut



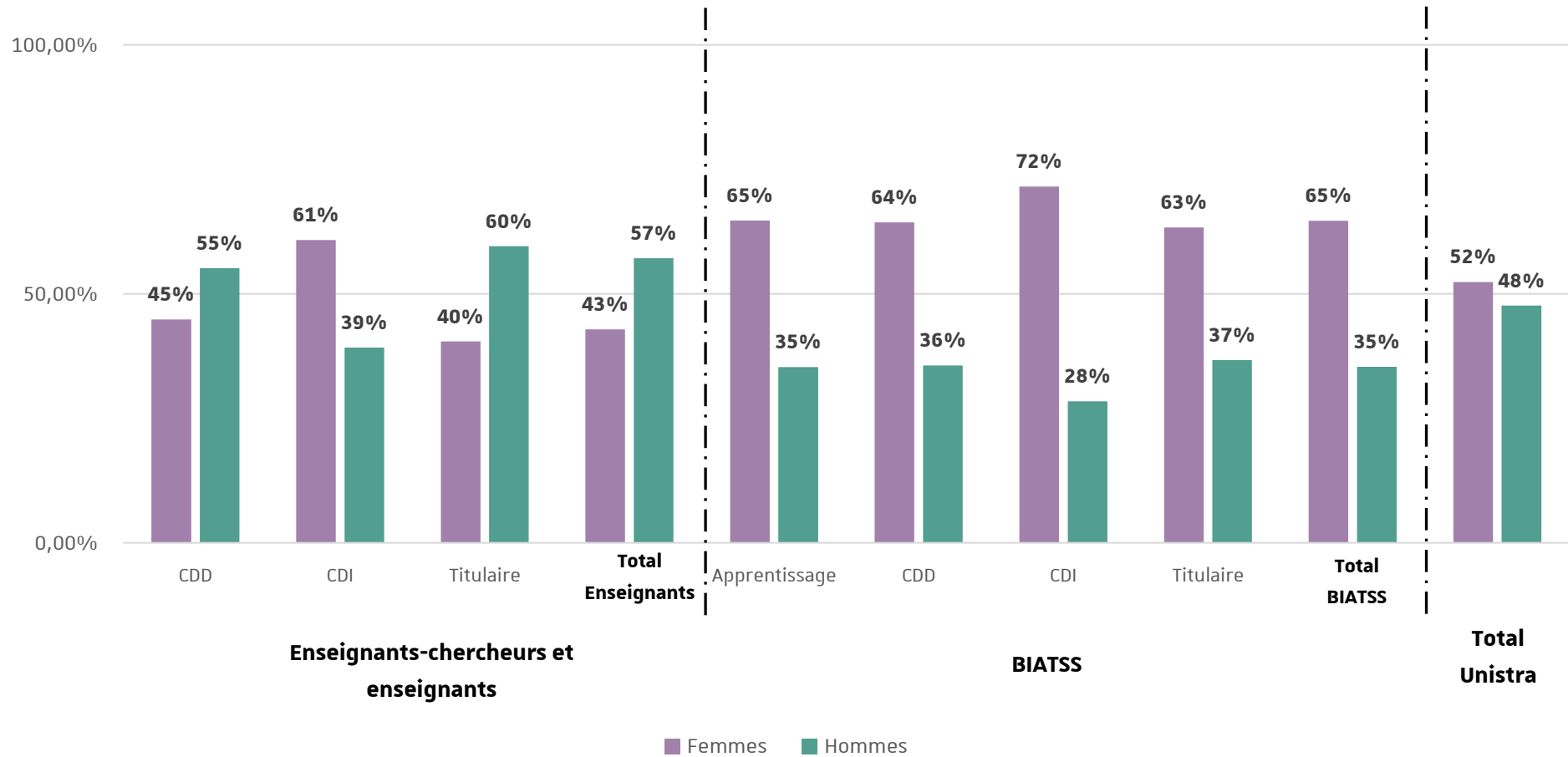
Les femmes sont moins représentées chez les personnels enseignants (43%) que chez les personnels BIATSS où elles représentent 65% de cet effectif. Cependant, la part de femmes parmi les enseignants est plus importante qu'au niveau national qui se situe à 41,8% d'après le bilan social MESRI 2019-2020.



Au sein de la population BIATSS, les femmes sont majoritaires avec un taux de 65%. Au niveau national, les femmes représentent 64% des personnels BIATSS (source bilan social MESRI 2019-2020).

En catégorie A, les femmes représentent 57% de l'effectif BIATSS contre 43% d'hommes. Alors qu'en catégorie C, il y a 70% de femmes et 30 % d'hommes. La part des femmes diminue à mesure que le niveau de responsabilité s'élève.

Répartition des personnels par population, statut et sexe

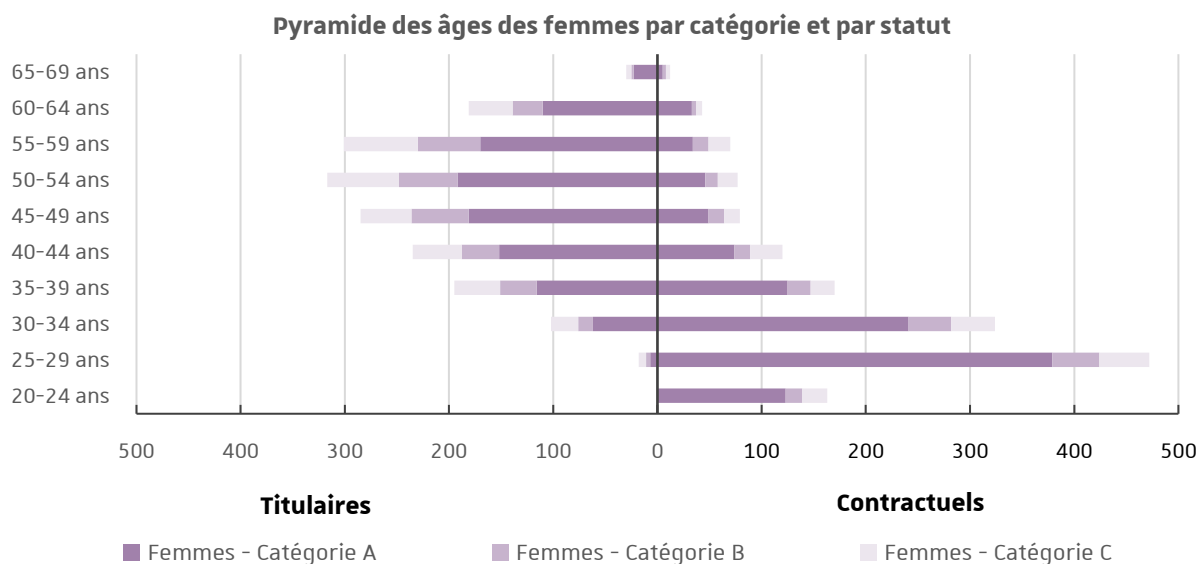


1.3 Âges moyens et âges médians

	Age moyen	Age médian
Femmes	42 ans et 6 mois	42 ans et 3 mois
Hommes	43 ans	42 ans et 8 mois
Total Unistra	42 ans et 9 mois	42 ans et 5 mois

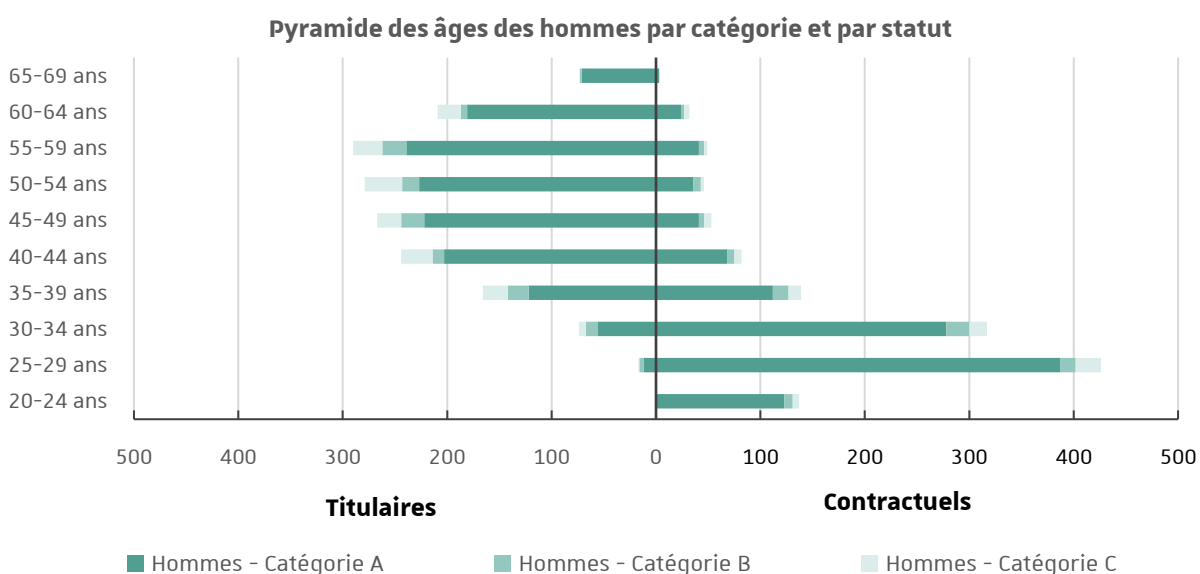
L'âge moyen d'une population est la moyenne des âges des personnes appartenant à cette population.

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.

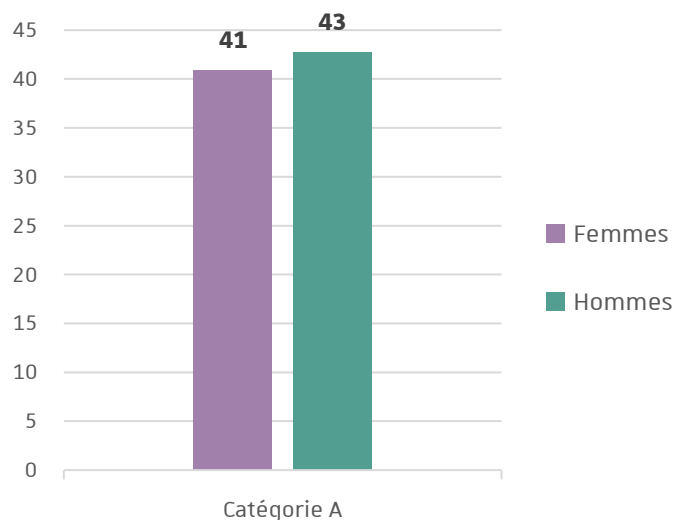


Les pyramides des âges présentées ci-contre apportent une vision globale de la répartition des femmes et des hommes par catégorie et par âge. A noter que les enseignants et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A.

D'une manière globale, chez les contractuels, les femmes sont plus âgées que les hommes (+1,3 an) alors que chez les titulaires, ce sont les hommes les plus âgés (+1,1 an).



Age moyen par sexe des personnels enseignants et enseignants-chercheurs



Globalement, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs de sexe masculin sont plus âgés que les personnels enseignants et enseignants-chercheurs de sexe féminin (+1,8 an).

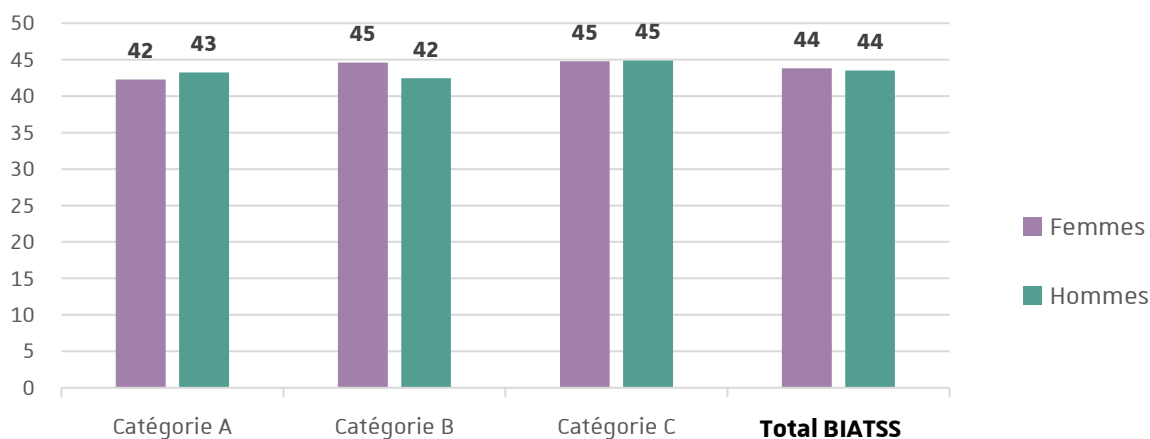
Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes avec un âge moyen de 41 ans alors qu'il est de 43 ans pour les hommes.

La moyenne d'âge des personnels BIATSS de l'Université est de 44 ans.

Dans la catégorie A, les hommes ont une moyenne d'âge de 43 ans contre 42 pour les femmes. En revanche, dans la catégorie B, les femmes ont une moyenne d'âge plus élevée que celle des hommes (45 contre 42 ans).

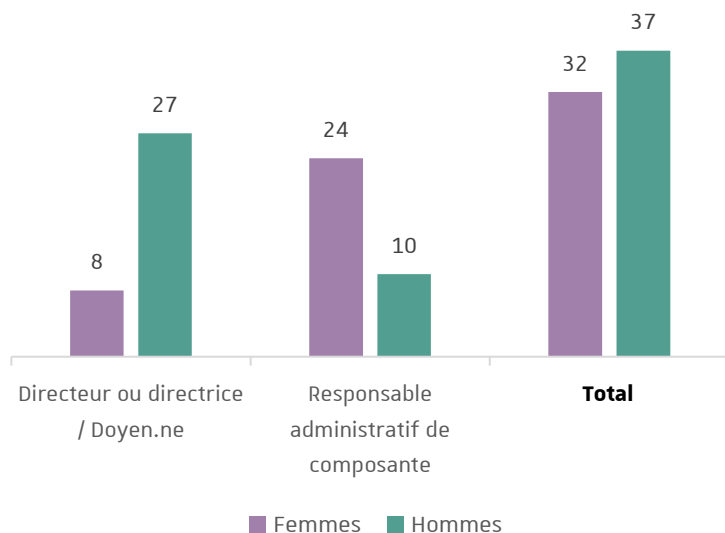
Pour la catégorie C, les hommes et femmes ont une moyenne d'âge égale.

Age moyen par sexe et par catégorie des personnels BIATSS

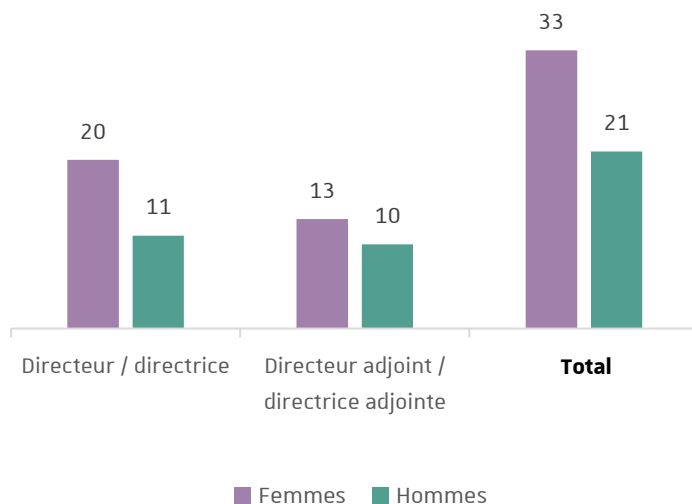


1.4 Emplois supérieurs et dirigeants

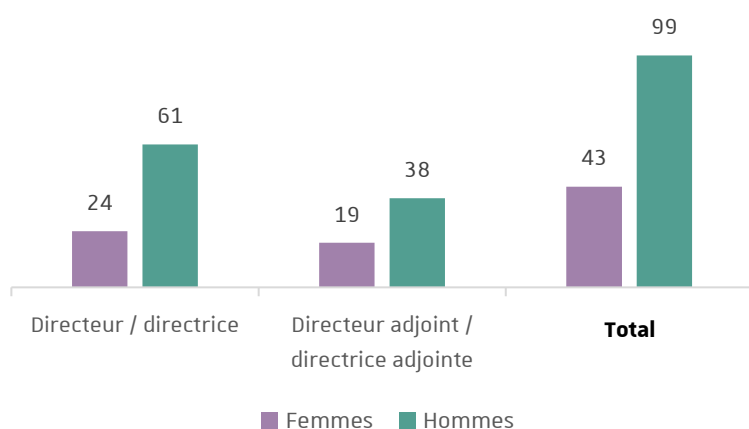
Répartition femmes / hommes des effectifs de directeurs, doyens et RAC en 2021



Répartition femmes / hommes des effectifs de directeur/directrice de service ou directeur / directrice adjoint.e en 2021



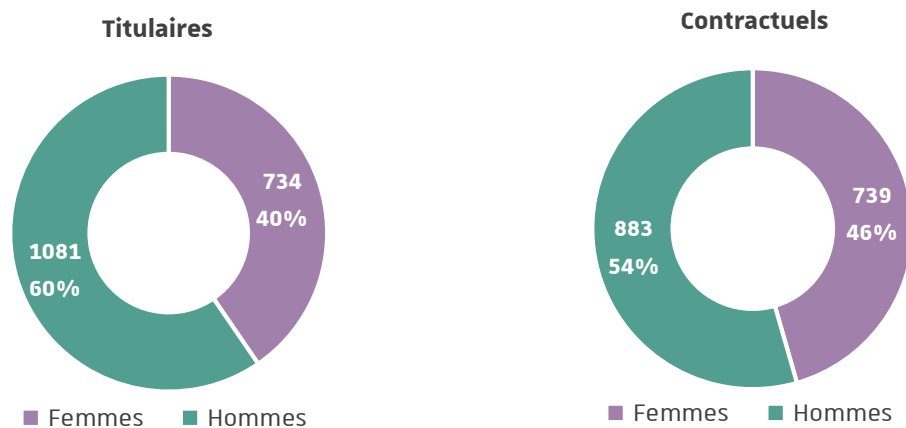
Répartition femmes / hommes des effectifs de directeur / directrice et directeur/directrice adjoint.e d'unités de recherche en 2021



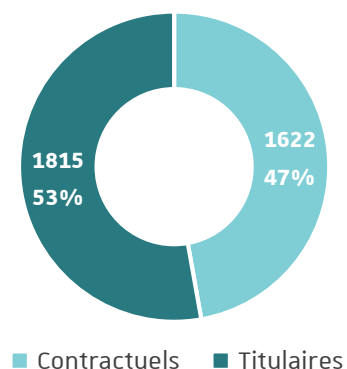
La nomination à une fonction de responsabilité (responsable administratif de composante, directeurs/directrices de services) est plus favorable aux femmes que l'élection à une fonction de responsabilité (Directeur/trice Doyens).

2. Personnels enseignants et chercheurs

2.1 Répartition des enseignants par statut et par sexe



Répartition par statut des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

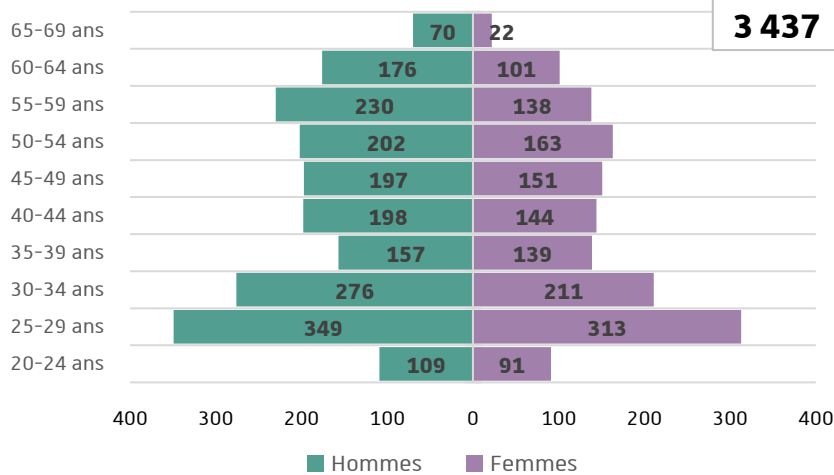


La part des femmes parmi les effectifs enseignants est de 43 %.

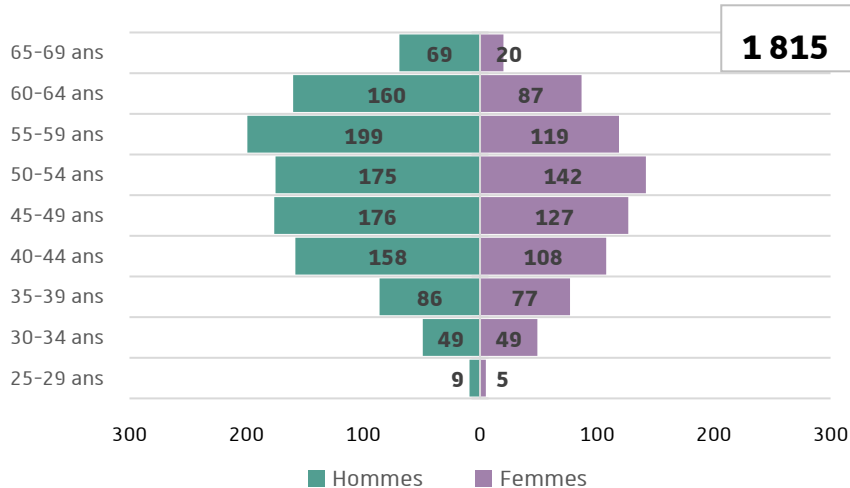
Les hommes sont plus nombreux à la fois parmi les personnels titulaires et les contractuels.

Âges moyens des enseignants, par sexe et type d'enseignant			
Groupe hiérarchique	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	49	51	50
Enseignants-chercheurs et assimilés	49	51	50
Enseignants-chercheurs HU	49	53	51
Enseignant du 1er degré	55	49	53
Enseignant du 2nd degré	50	49	50
Contractuel	32	32	32
Doctorants	26	26	26
Autres enseignants contractuels	39	41	40
Enseignants contractuels - mission permanente	43	43	43
Enseignants contractuels HU	33	34	33
Personnels chercheurs (CR et VALO)	30	30	30
Total enseignants	41	43	42

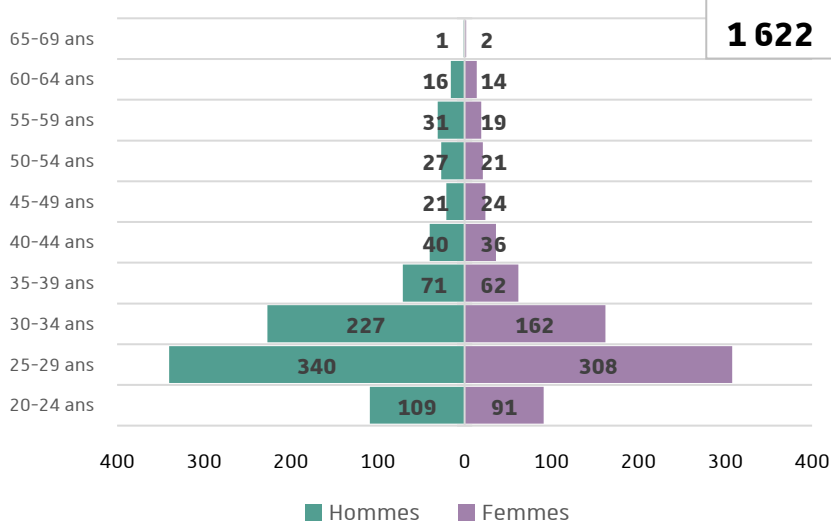
Répartition par âge et par sexe des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs



Répartition par âge et par sexe des enseignants titulaires



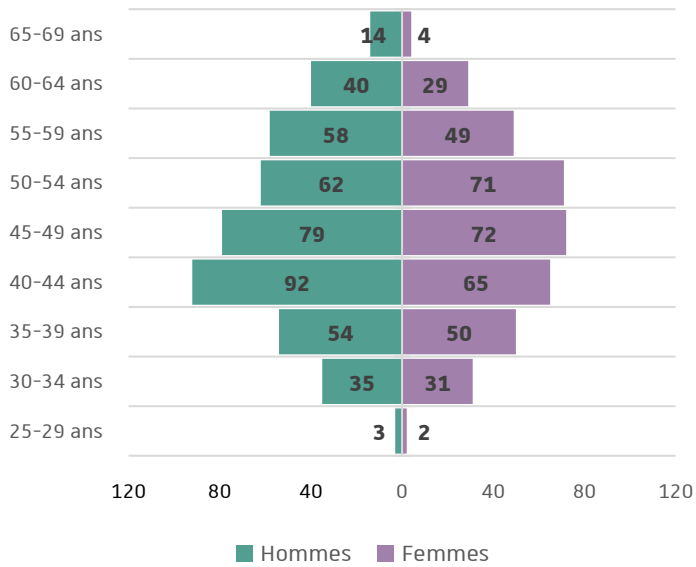
Répartition par âge et par sexe des enseignants contractuels



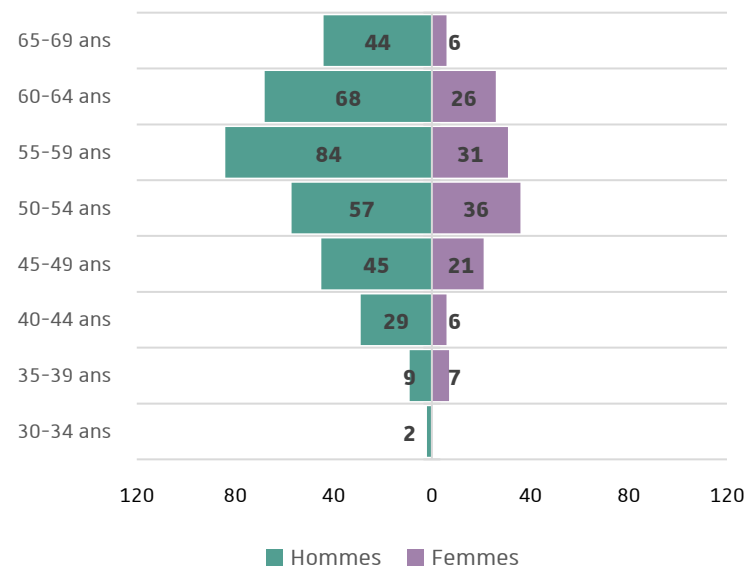
Les enseignants et enseignants chercheurs titulaires représentent 53% de l'effectif et ont une moyenne de 50 ans.

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 32 ans et représentent 47% de l'effectif.

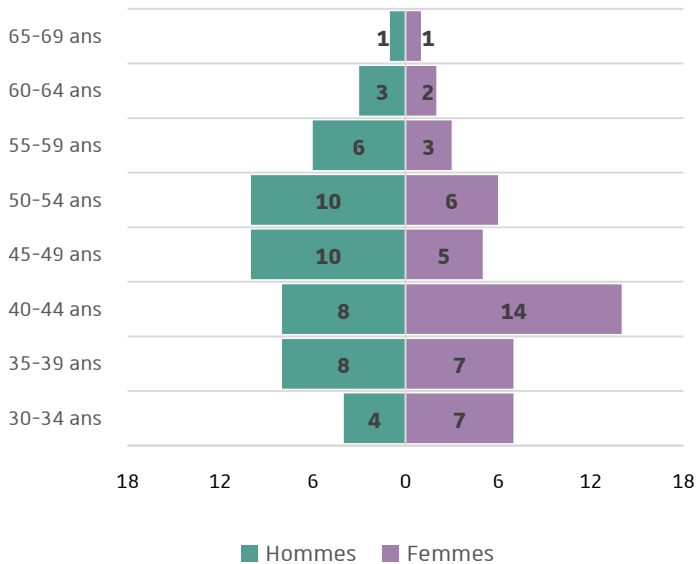
Répartition par âge et par sexe des MCF et associés



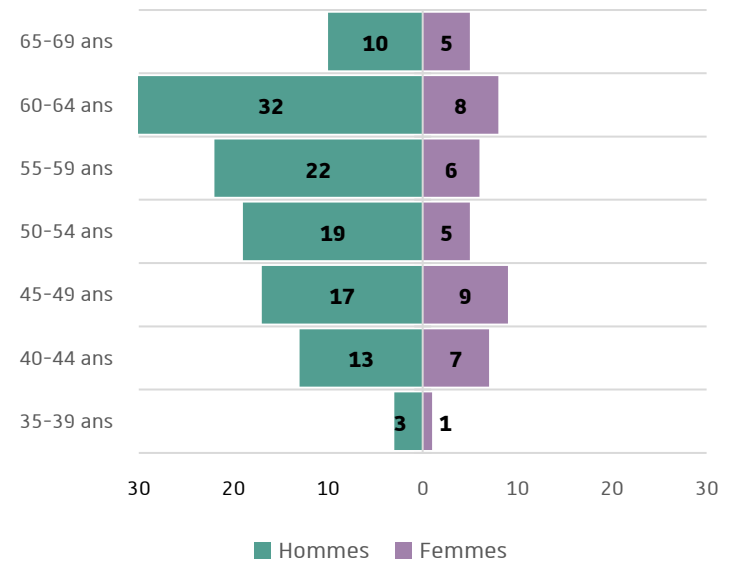
Répartition par âge et par sexe des PR et associés titulaires



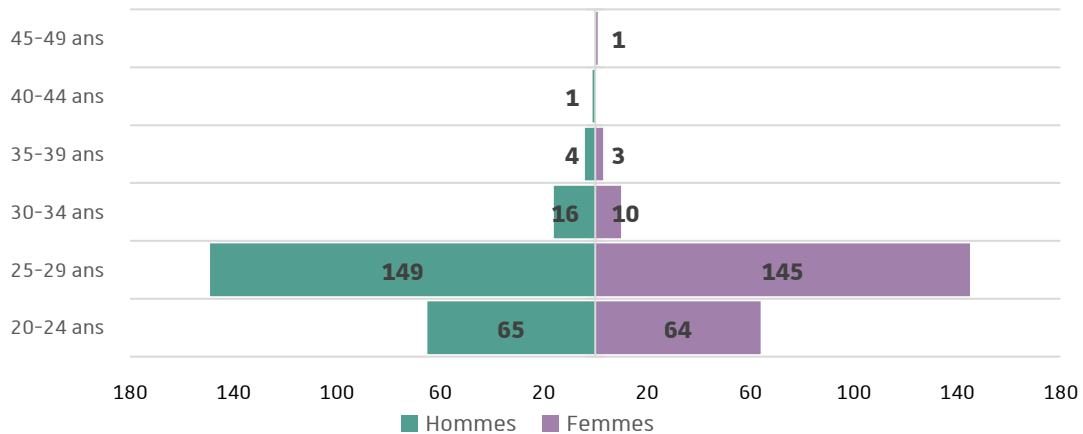
Répartition par âge et par sexe des MCF PH titulaires



Répartition par âge et par sexe des PU PH titulaires

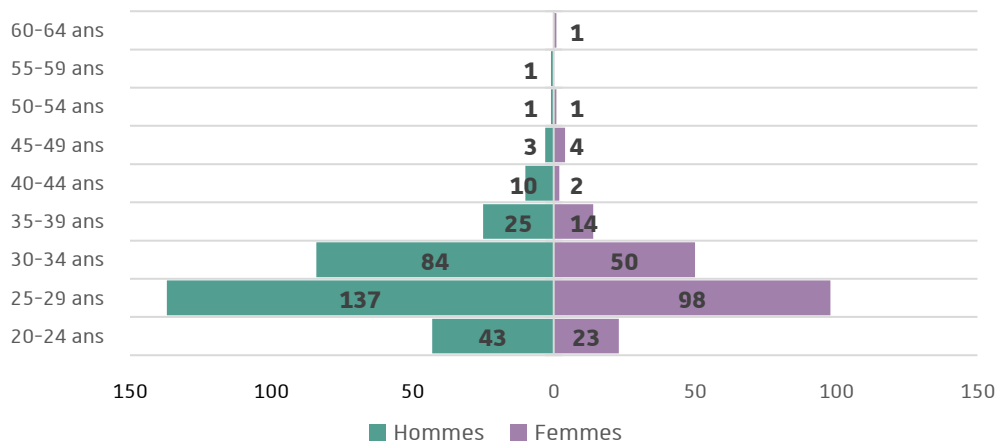


Répartition par âge et par sexe des doctorants



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

Répartition par âge et par sexe des personnels chercheurs sur mission de recherche ou de valorisation

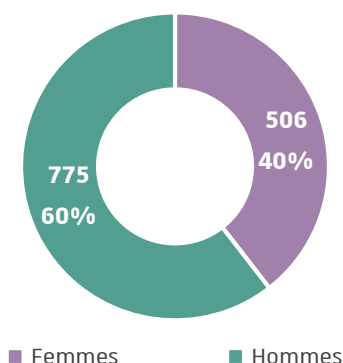


Le contrat de recherche correspond à un accord dans lequel des bailleurs de fonds publics ou privés (commission européenne, organismes de recherche, etc.) offrent un soutien financier à un ou plusieurs chercheurs pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions spécifiques.

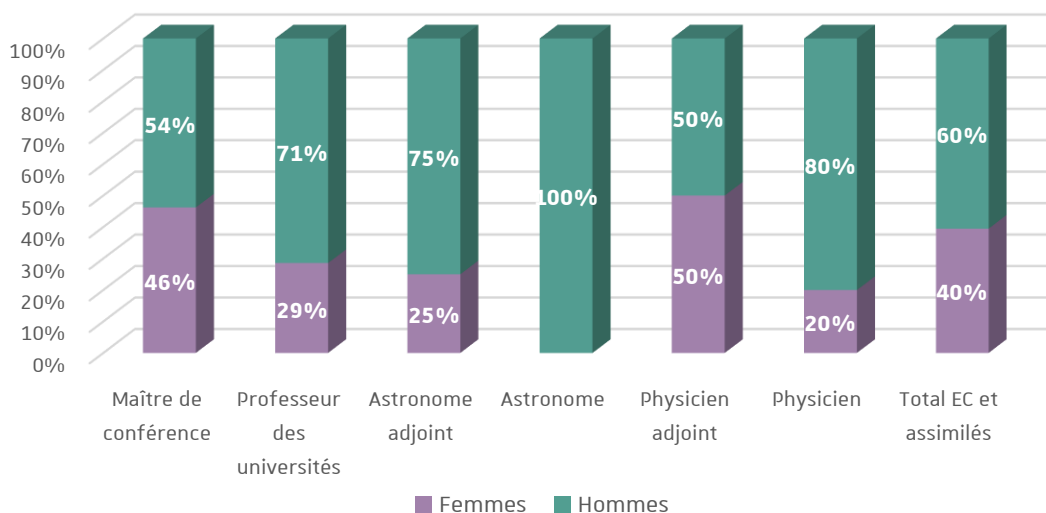
Les contrats de valorisation sont établis sur la base de partenariats entre l'Université de Strasbourg et des entreprises souhaitant se développer et innover par le biais de la recherche.

2.2 Répartition des enseignants par corps et par grade

Répartition F/H des enseignants chercheurs et assimilés

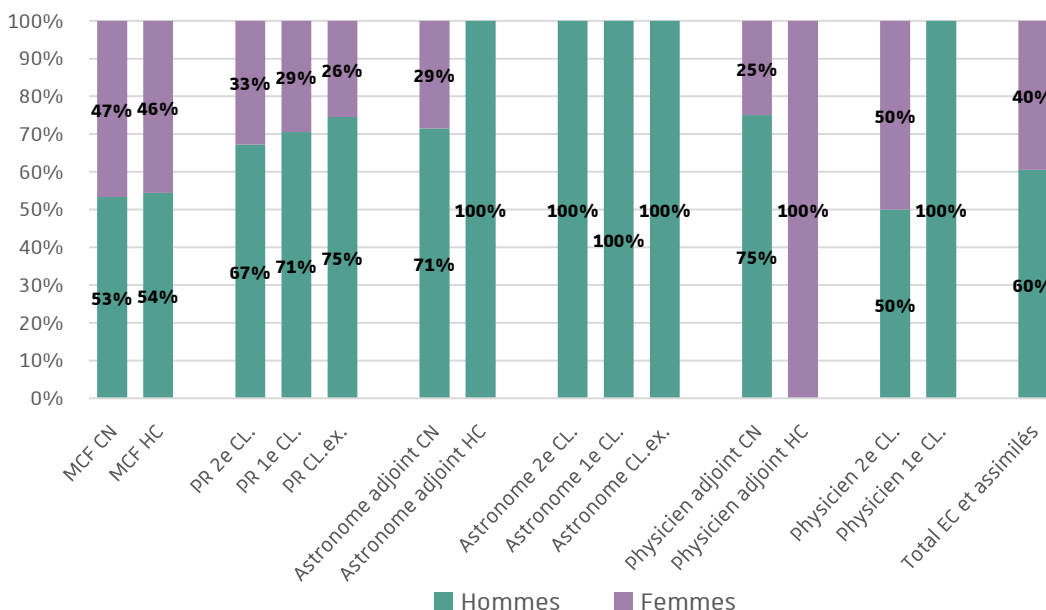


Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par sexe et par corps



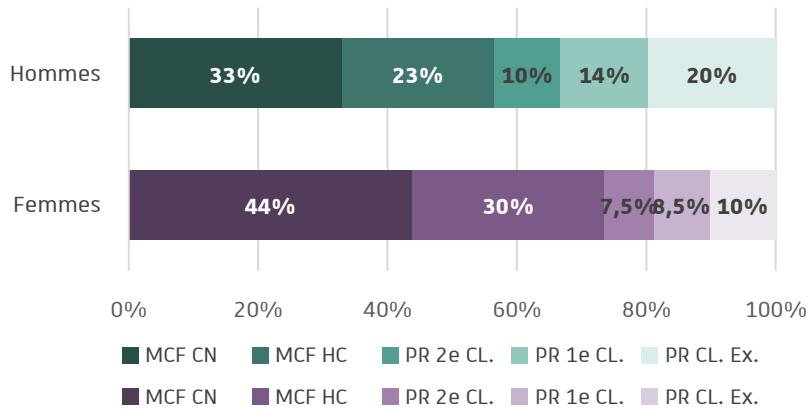
La part des femmes diminue au fur et à mesure de l'avancée dans la carrière : chez les enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences comptent 46% de femmes contre 29% parmi les professeurs des universités. Ceci se constate également au niveau national (MCF 45% de femmes ; PR 28% de femmes - Source bilan social 2019-2020 MESRI).

Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et par grade



La population des enseignants-chercheurs et assimilés de l'Unistra compte 1 281 agents. Les hommes (775 personnes) représentent 60% de la population des enseignants-chercheurs et assimilés au 31/12/2021. Les femmes (506 personnes) en représentent 40%. Dans le corps des PR, la part des femmes diminue à chaque avancée de grade passant de 33% chez les PR 2^ecl, 29% chez les PR 1^{ere} cl à 26% parmi les PR de la classe exceptionnelle.

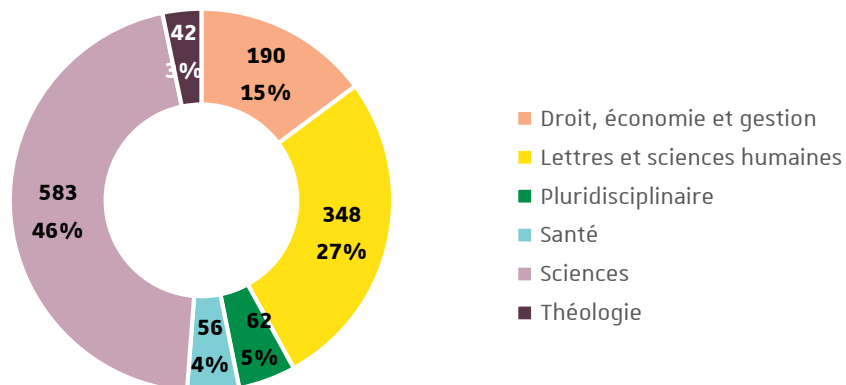
Répartition des enseignants-chercheurs par sexe, corps et grade



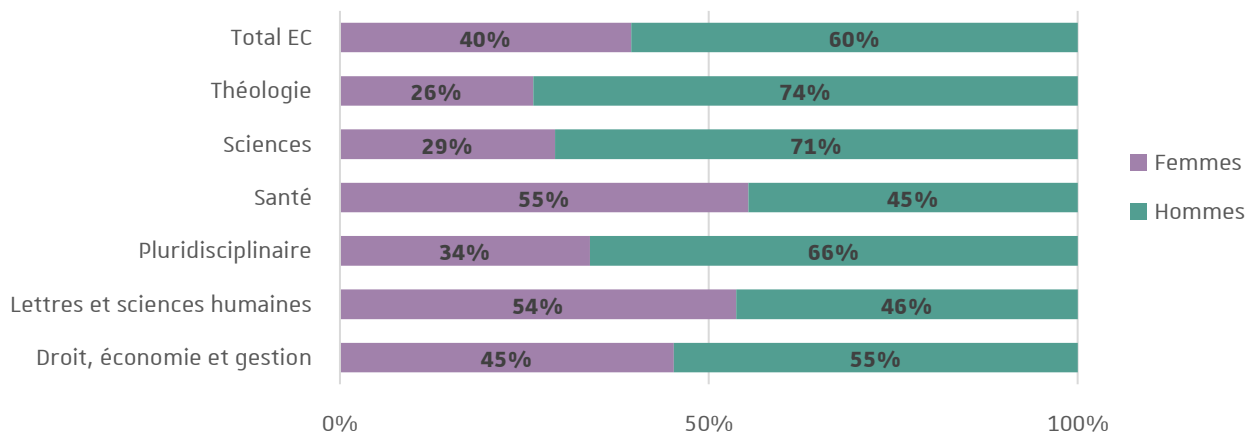
Parmi le groupe des femmes 74% d'entre-elles sont maîtresses de conférences contre 56% de la population des hommes (soit un écart de 18 points).

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par grand domaine d'enseignement

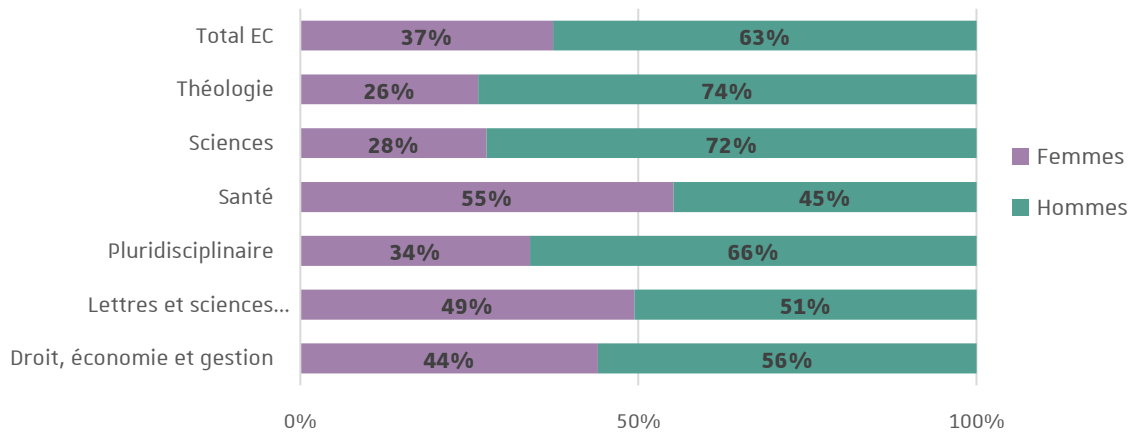
Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par domaine d'enseignement



Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par grand domaine d'enseignement et par sexe en 2021

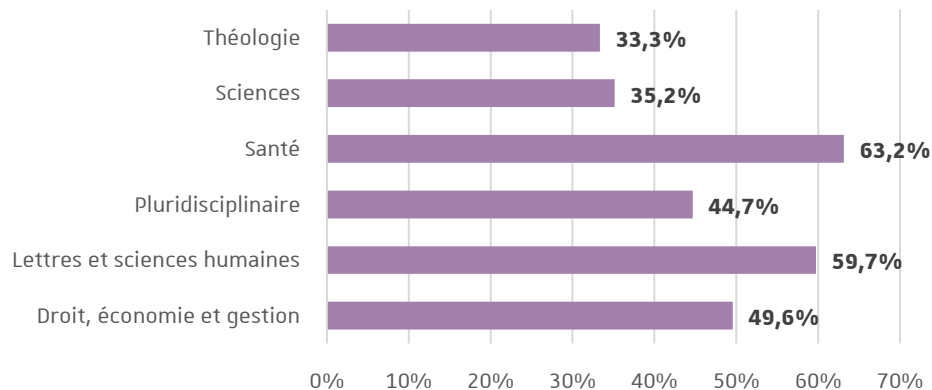


Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par grand domaine d'enseignement et par sexe en 2016

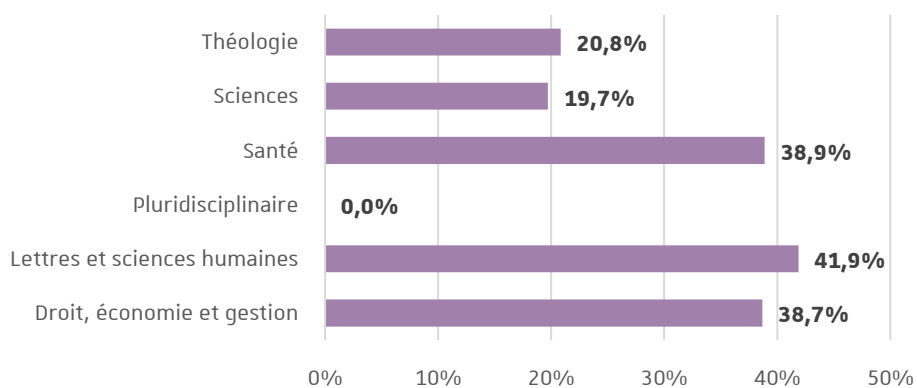


La part des femmes enseignants-chercheurs a progressé dans l'ensemble des grands domaines d'enseignement entre 2016 et 2021. Globalement elle a progressé de 3 points passant de 37% à 40% en 2021.

Part des femmes parmi les MCF par grand domaine d'enseignement

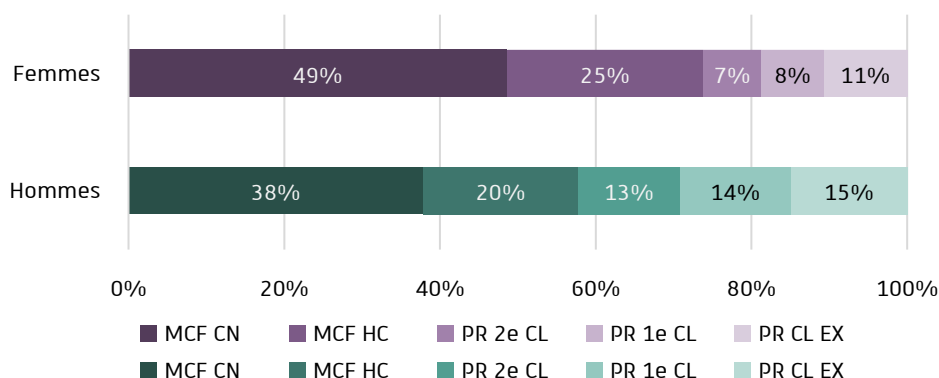


Part des femmes parmi les Professeurs des universités par grand domaine d'enseignement



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

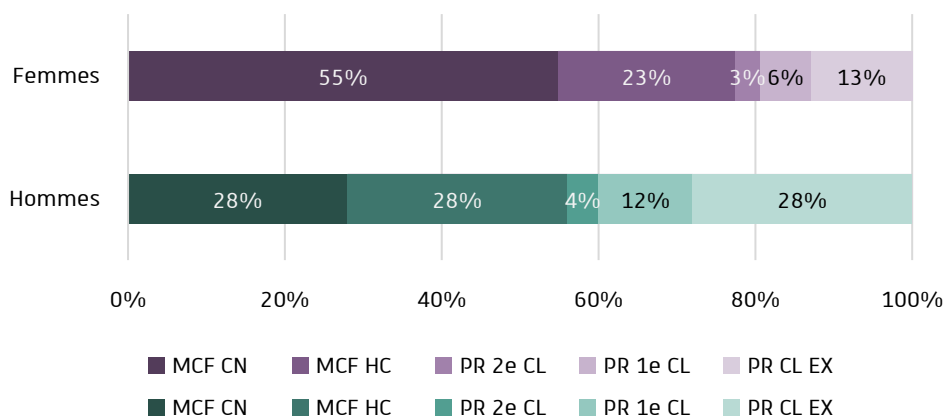
Lettres et sciences humaines



Lettres et sciences humaines :

74% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 58% des hommes.

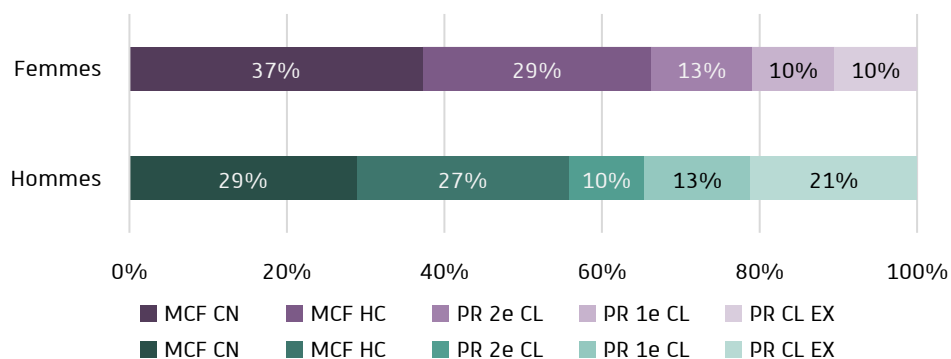
Santé



Santé :

78% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 56% des hommes.

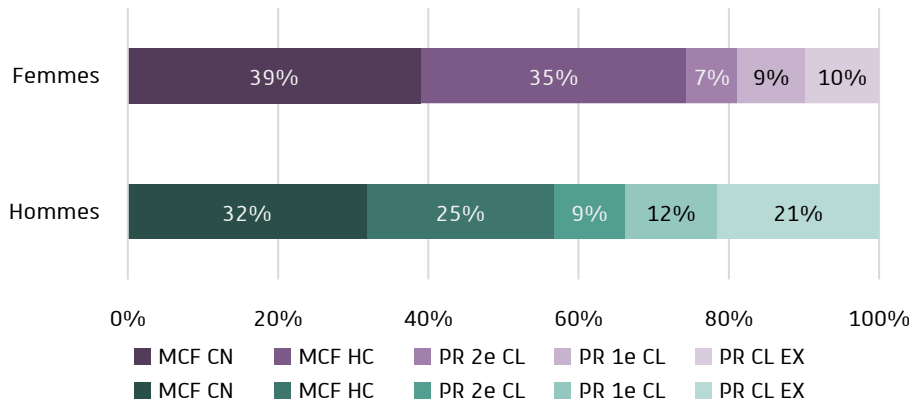
Droit, économie et gestion



Droit, économie et gestion :

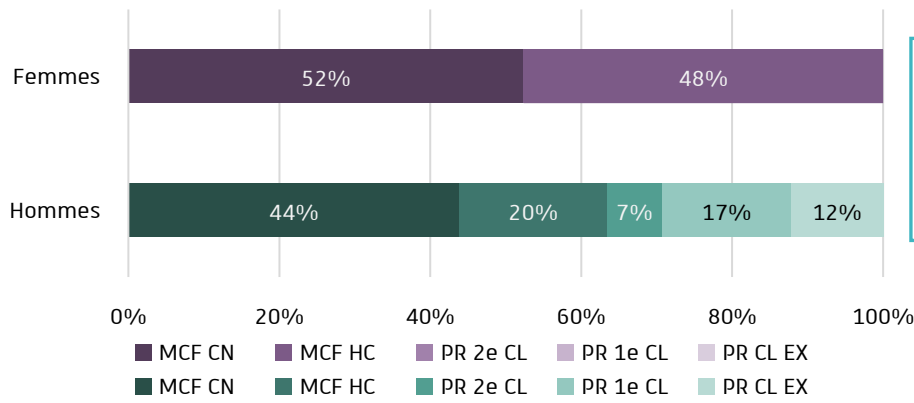
66% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 56% des hommes.

Sciences



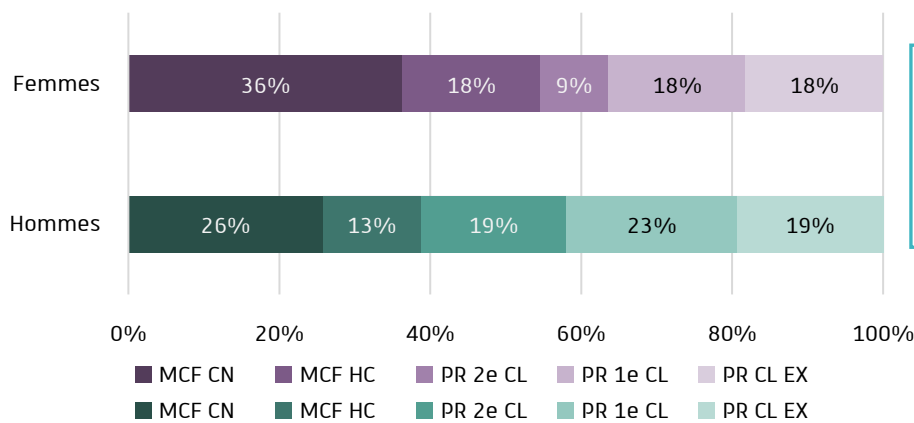
Sciences :
74% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 57% des hommes.

Pluridisciplinaire



Pluridisciplinaire :
100% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 64% des hommes.

Théologie



Théologie :
54% des femmes de ce secteur sont maîtres de conférences contre 39% des hommes.

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 10 à 36 points d'écart.

Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par section de CNU

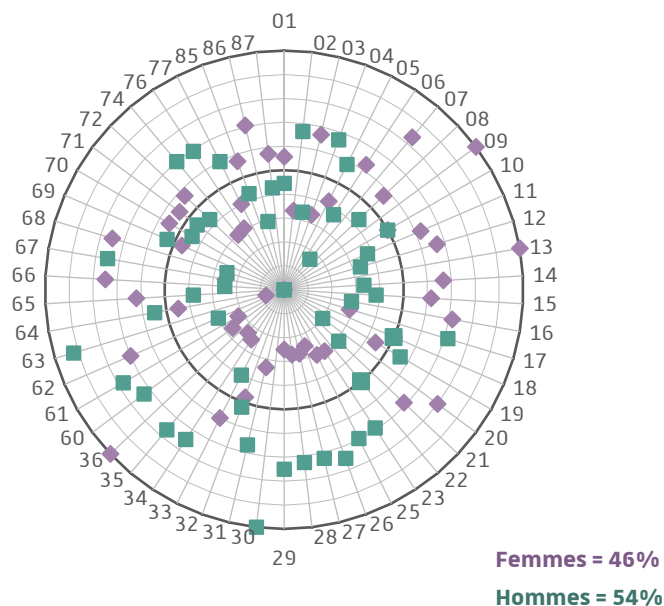
Section CNU	Femmes	Hommes	Total effectif
Droit, économie et gestion	45%	55%	190
Droit privé et sciences criminelles	55%	45%	47
Droit public	29%	71%	35
Histoire du droit et des institutions	67%	33%	6
Science politique	38%	62%	13
Sciences de gestion et du management	55%	45%	49
Sciences économiques	35%	65%	40
Lettres et sciences humaines	54%	46%	348
Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	42%	58%	33
Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	50%	50%	8
Études anglophones	62%	38%	37
Études germaniques et scandinaves	58%	42%	24
Études romanes	67%	33%	12
Études slaves et baltes	100%	0%	2
Géographie physique, humaine, éco & régionale	36%	64%	22
Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	41%	59%	29
Histoire & civilisat°, art mondes anciens	45%	55%	29
Langue et littérature françaises	67%	33%	12
Langues et littératures anciennes	45%	55%	11
Langues et littératures arabes, chinoises, ja	58%	42%	19
Littératures comparées	43%	57%	7
Philosophie	27%	73%	11
Psychologie et ergonomie	77%	23%	30
Sciences du langage : linguistique et phonéti	77%	23%	26
Sociologie, démographie	44%	56%	36
Pluridisciplinaire	34%	66%	62
Epistémologie Histoire des Sc & techniques	44%	56%	9
Sc & techniques activités phys & sportives	22%	78%	27
Sciences de l'éducation et de la formation	38%	62%	13
Sciences de l'information et de la communicat	46%	54%	13

Section CNU	Femmes	Hommes	Total effectif
Santé	55%	45%	56
Sc biologiques, fondamentales et cliniques	50%	50%	10
Sc du médicament & autres produits santé	67%	33%	27
Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	42%	58%	19
Sciences	29%	71%	560
Astronomie, astrophysique	29%	71%	7
Biochimie et biologie moléculaire	38%	62%	34
Biologie cellulaire	55%	45%	33
Biologie des organismes	60%	40%	5
Biologie des populations et écologie	25%	75%	8
Chimie des matériaux	42%	58%	12
Chimie organique, minérale, industrielle	36%	64%	44
Chimie théorique, physique, analytique	33%	67%	42
Constituants élémentaires	17%	83%	23
Energétique, génie des procédés	56%	44%	18
Génie électrique Electronique Photonique ...	6%	94%	34
Génie info Automatique & traitmt signal	15%	85%	26
Informatique	25%	75%	56
Mathématiques	22%	78%	36
Mathématiques appliquées & applicat° maths	19%	81%	27
Mécanique, génie mécanique, génie civil	21%	79%	38
Milieux denses et matériaux	24%	76%	41
Milieux dilués et optique	20%	80%	5
Neurosciences	35%	65%	26
Physiologie	60%	40%	15
Structure et évolu° Terre et autres planètes	21%	79%	29
Terre solide : géodynamique enveloppes sup	100%	0%	1
Théologie	26%	74%	42
Théologie Catholique	29%	71%	24
Théologie Protestante	22%	78%	18
Total EC et assimilés	40%	60%	1 258

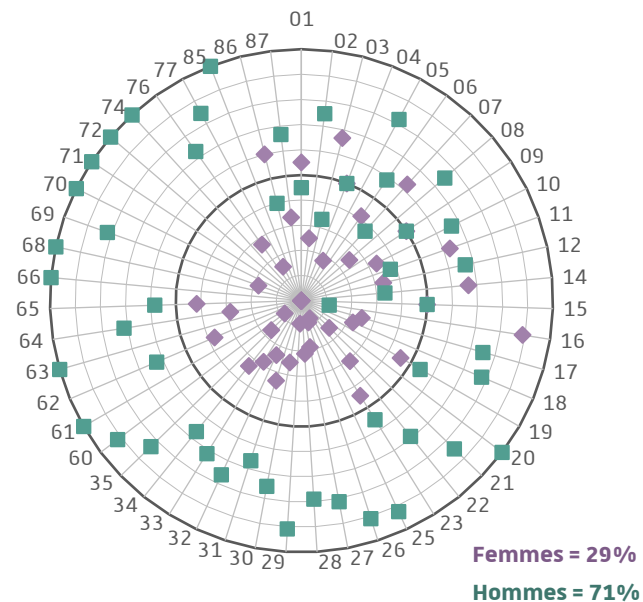
Au 31/12/2021, on compte 1 258 enseignants-chercheurs et assimilés dont 500 femmes et 758 hommes.

Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et par section CNU, en 2012 et en 2021

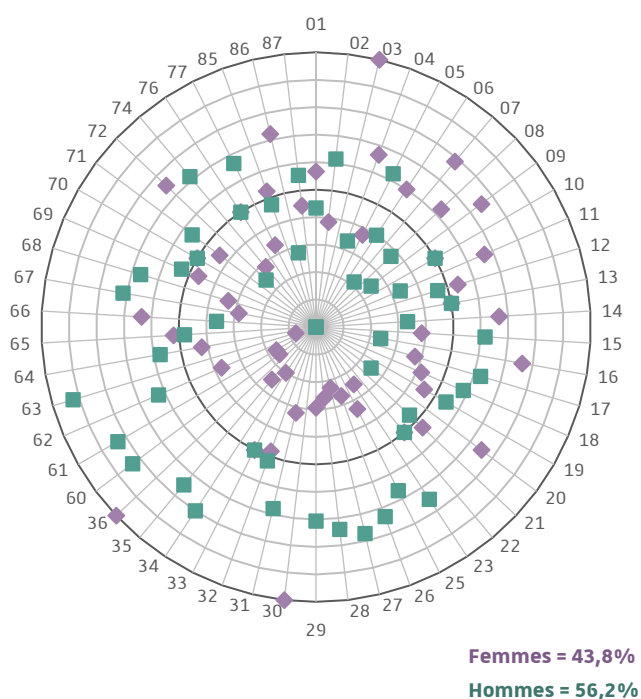
Unistra 2021 : 796 MCF



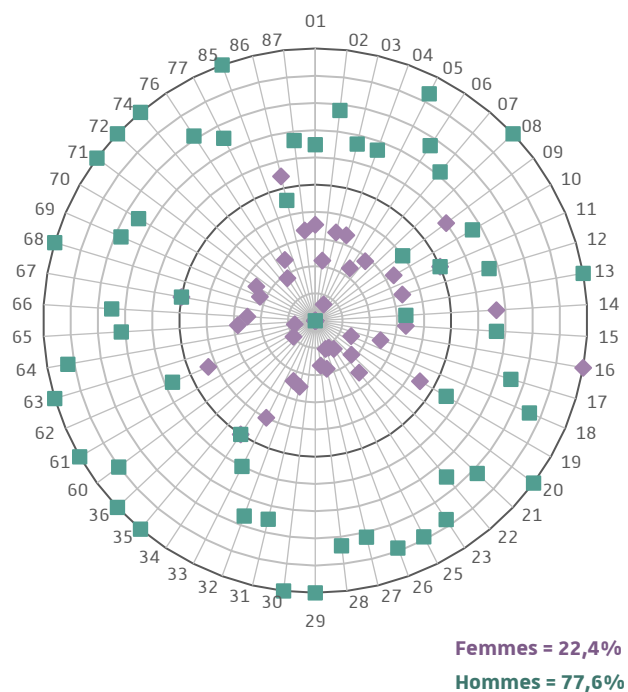
Unistra 2021: 462 PR



Unistra 2013 : 841 MCF

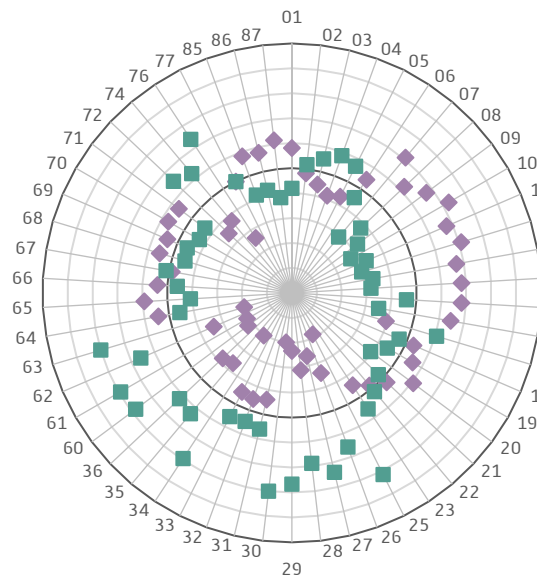


Unistra 2013 : 451 PR



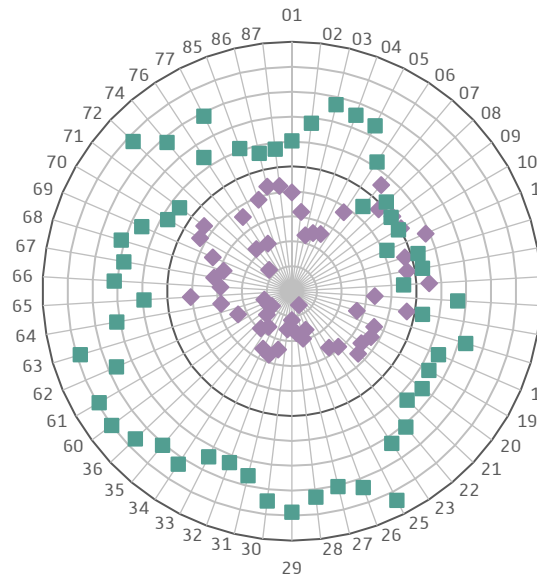
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

MCF - Données nationales 2020



Femmes = 44,9%
Hommes = 55,1%

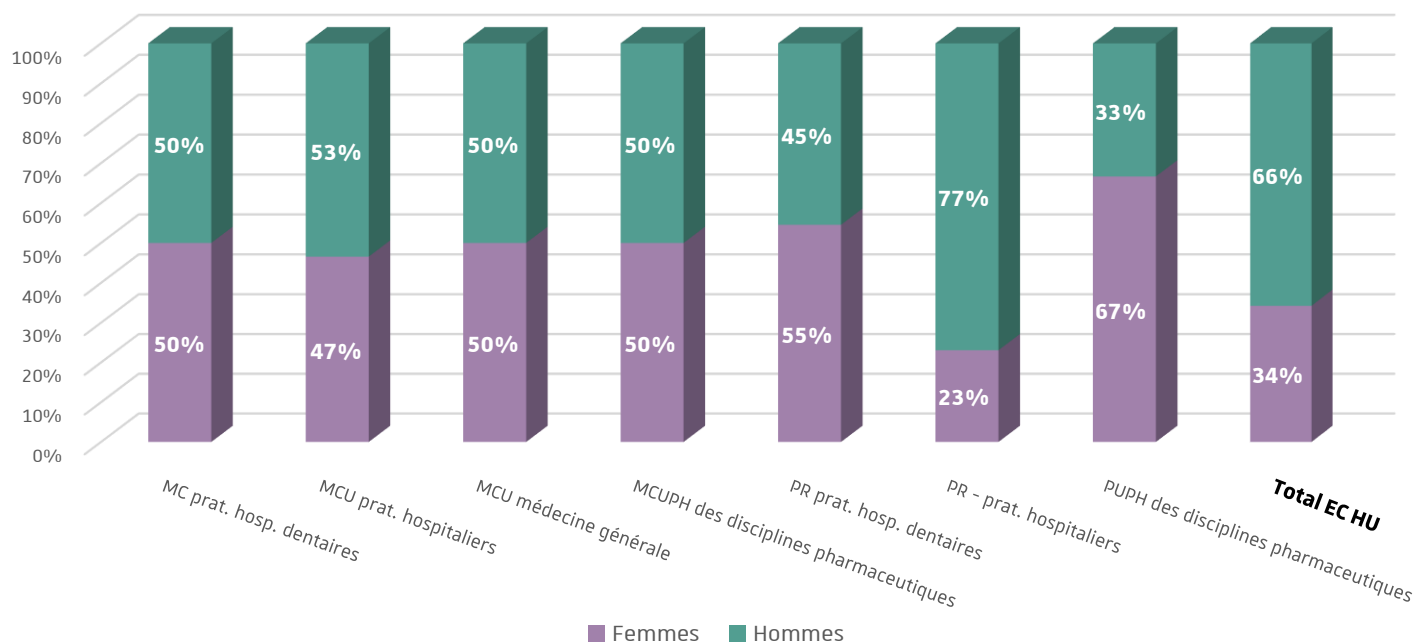
PR - Données nationales 2020



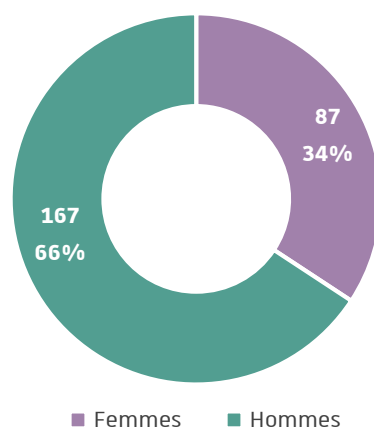
Femmes = 28,0%
Hommes = 72,0%

2.3 Répartition des enseignants HU par corps et par grade

Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par sexe et par corps



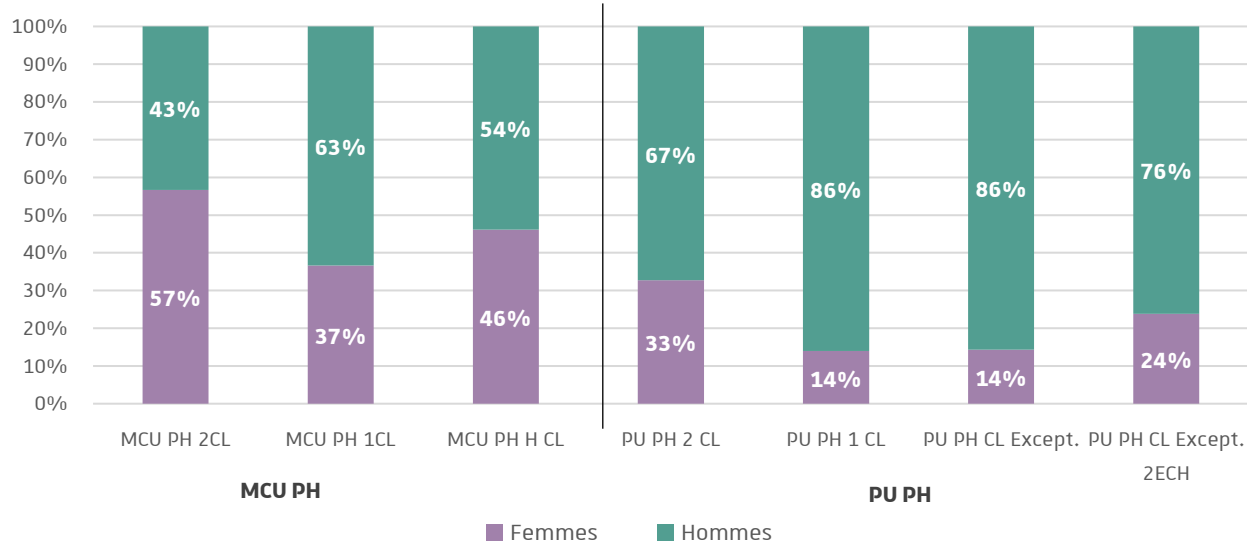
Répartition des enseignants-chercheurs HU par sexe



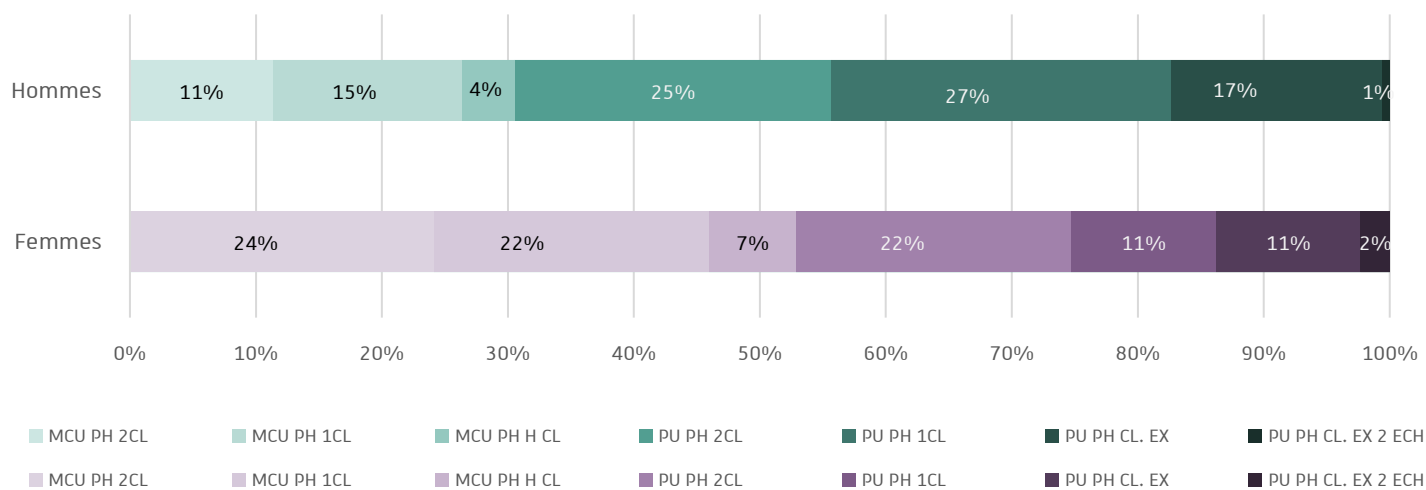
La population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires de l'Université de Strasbourg compte 254 agents. Les hommes (167 personnes) représentent 66% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2021. Les femmes (87 personnes) en représentent 34%.

La part de femmes à l'Unistra est supérieure à celle constatée au niveau national (26%) parmi les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (source bilan social 2019-2020 MESRI).

Répartition des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par grade et par sexe



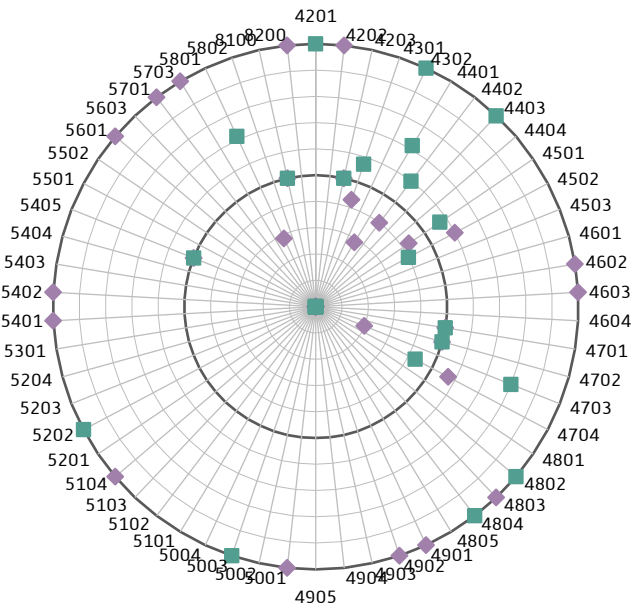
Répartition des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire par sexe, corps et grade



Parmi le groupe des femmes 53% d'entre-elles sont maîtresses de conférences hospitalo-universitaires contre 30% de la population masculine ce qui représente un écart de 23 points.

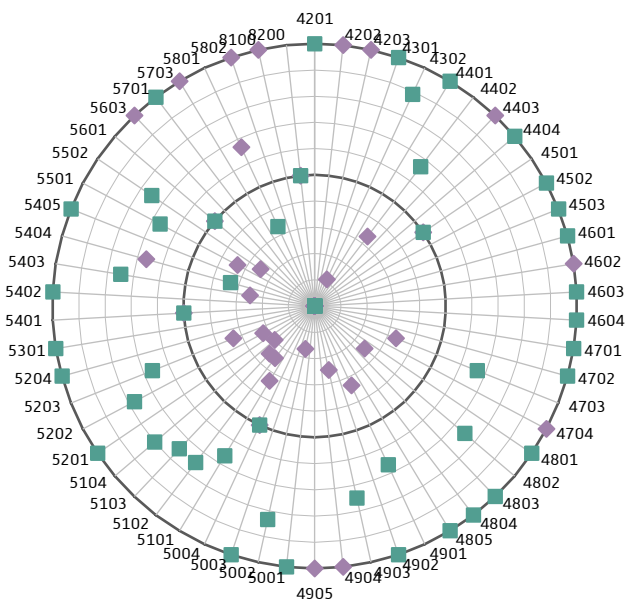
L'écart est donc plus prononcé pour les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires que pour les enseignants-chercheurs et assimilés où il n'est que de 18 points.

Unistra 2021: 97 MCUPH



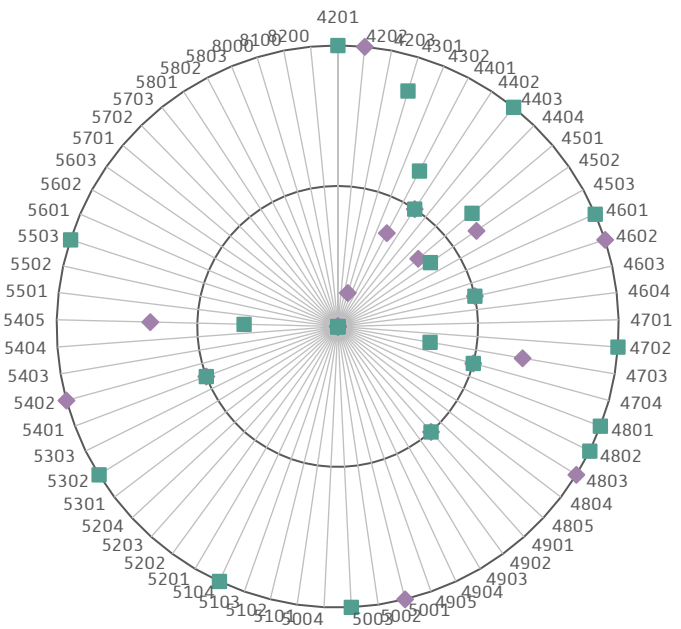
Femmes = 47%
Hommes = 53%

Unistra 2021: 157 PUPH



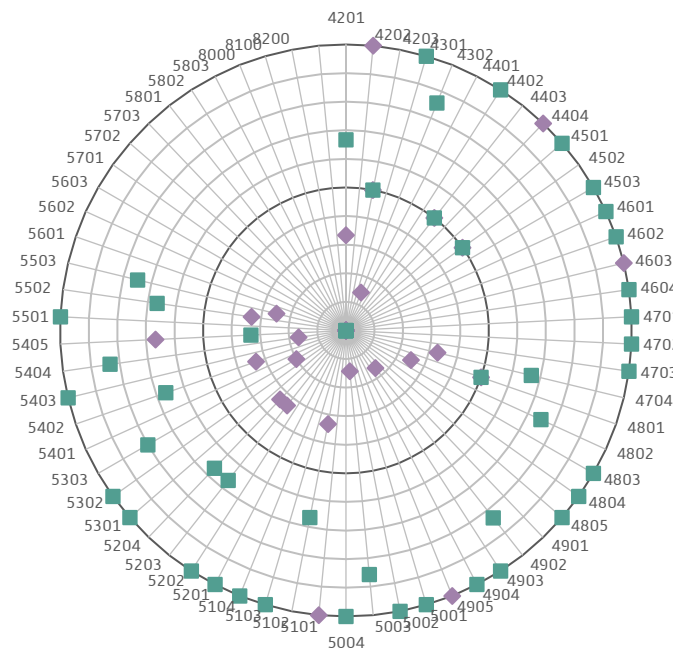
Femmes = 26%
Hommes = 74%

Unistra 2016 : 77 MCUPH



Femmes = 42,86 %
Hommes = 57,14%

Unistra 2016 : 146 PUPH

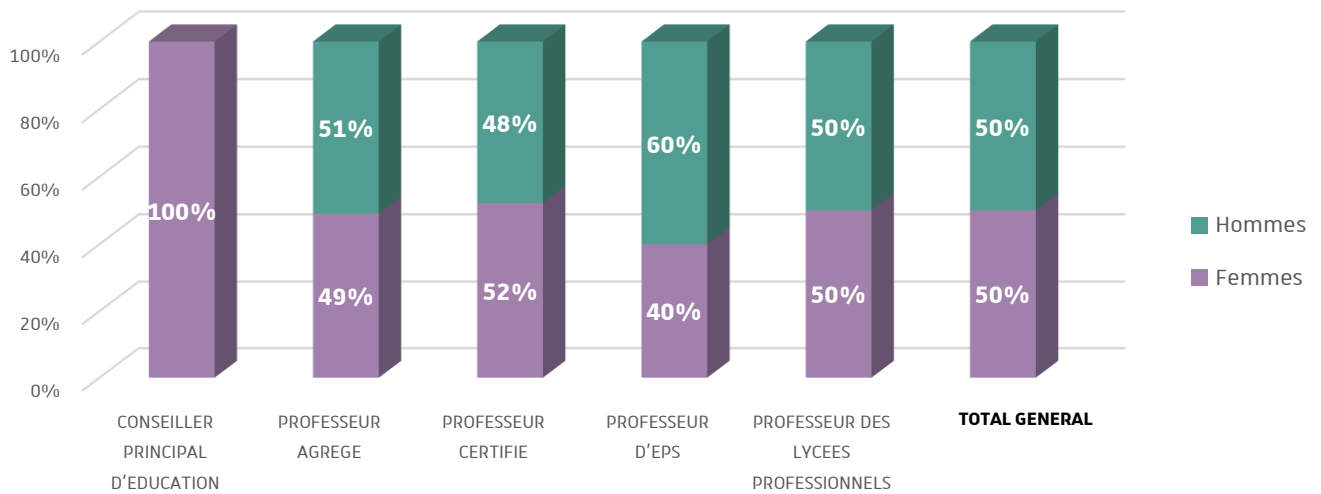


Femmes = 20,0%
Hommes = 80,0%

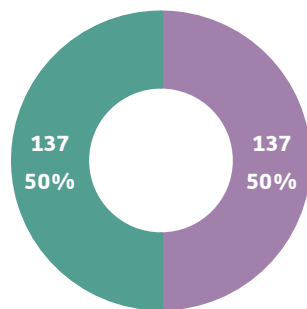
Les axes radiaux indiquent les sections du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%

2.4 Répartition des enseignants du 2nd degré

Part des femmes parmi les enseignants du second degré



Répartition femmes / hommes des enseignants titulaire du 2nd degré

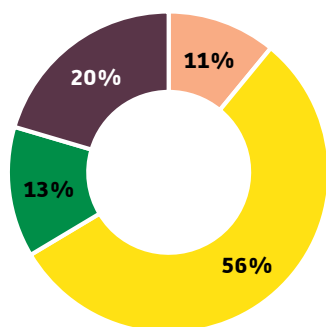


L'Université de Strasbourg compte 274 enseignants du second degré et 6 enseignants du premier degré au 31/12/2021.

Les femmes représentent 50% de la population des enseignants du second degré (137 personnes).

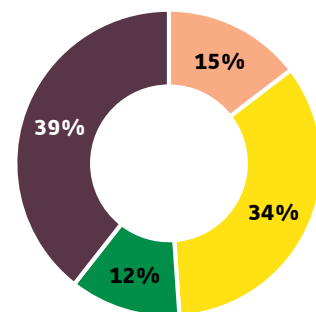
Femmes Hommes

Femmes



■ Droit, économie et gestion
■ Lettres et sciences humaines
■ Pluridisciplinaire
■ Sciences

Hommes



■ Droit, économie et gestion
■ Lettres et sciences humaines
■ Pluridisciplinaire
■ Sciences

Répartition des enseignants du second degré par spécialité

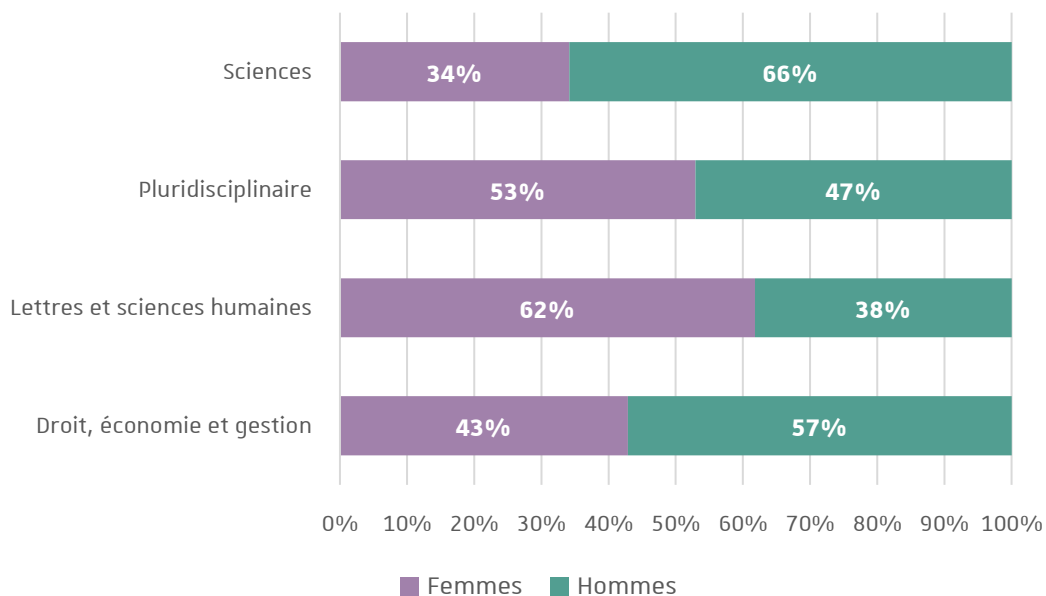
Spécialité	Femmes	Hommes	Total effectifs
Droit, économie et gestion	43%	57%	35
COMMUNICATION ET BUREAUTIQUE	100%	0%	1
COMPTABILITE ET BUREAUTIQUE	50%	50%	2
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION	0%	100%	1
ECO-GEST OPTION GESTION ET ADMINISTRATION	0%	100%	1
ECO-GEST.OPTION COMPTABILITE ET FINANCE	100%	0%	1
ECONOMIE ET GESTION	46%	54%	24
SC. ECO. ET SOCIALES	20%	80%	5
Lettres et sciences humaines	62%	38%	123
ALLEMAND	71%	29%	17
ANGLAIS	70%	30%	54
ARTS APPLIQUES	50%	50%	4
ARTS APPLIQUES OPTION DESIGN	100%	0%	1
ARTS PLASTIQUES	80%	20%	5
DOCUMENTATION	100%	0%	2
EDUCATION MUSICALE	25%	75%	4
ESPAGNOL	50%	50%	4
HISTOIRE-GEOGRAPHIE	13%	88%	8
LETTRES CLASSIQUES - GRAMMAIRE	0%	100%	2
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE	100%	0%	1
LETTRES MODERNES	58%	42%	19
Philosophie	50%	50%	2
Pluridisciplinaire	53%	47%	34
ACTIVITE EDUCATIVE SOCIALE CULTURE SPORT	100%	0%	1
EDUCATION PHYS. ET SPORTIVE	52%	48%	33
Sciences	34%	66%	82
BIOCHIMIE-GENIE BIOL.-BIOTECHNO.	67%	33%	6
GENIE CIVIL	20%	80%	5
GENIE ELECTRIQUE	0%	100%	2
MATHEMATIQUES	41%	59%	17
MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES	33%	67%	3
PHYSIQUE - CHIMIE	22%	78%	9
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	57%	43%	7
SCIENCES. DE LA VIE ET DE LA TERRE	54%	46%	13
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	13%	88%	8
TECHNOLOGIE	0%	100%	2
Total enseignants du 2nd degré	50%	50%	274

Parmi les enseignants du second degré qui ont pour spécialité *Droit, économie et gestion*, on compte 15 femmes et 20 hommes.

En sciences également, les enseignants du second degré sont majoritairement des hommes (54 contre 28 femmes).

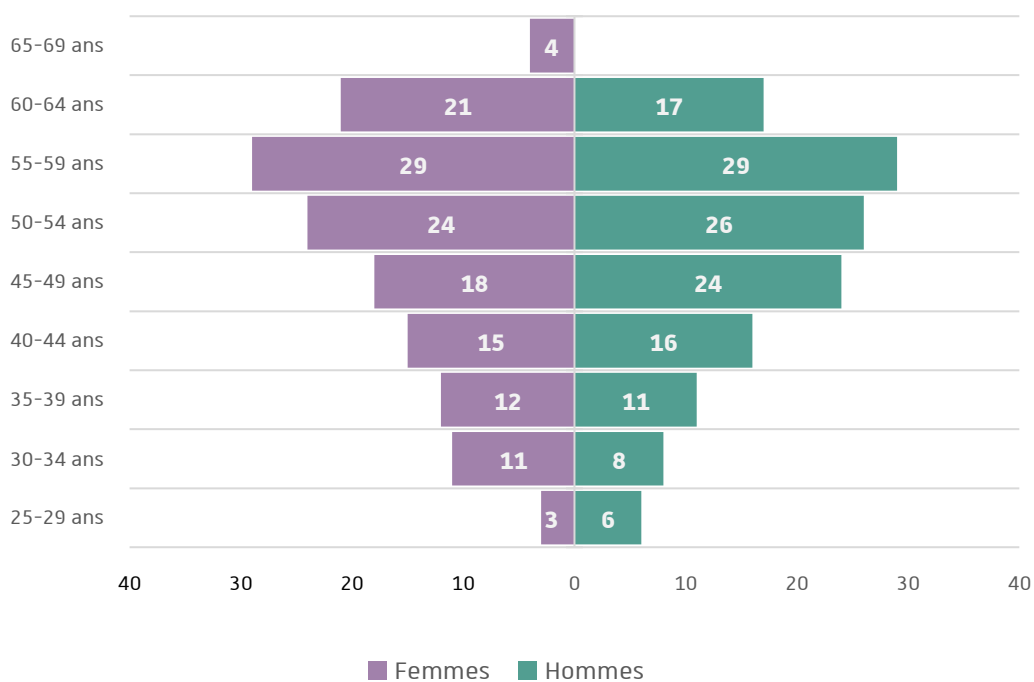
Dans la spécialité *Lettres et sciences humaines*, les femmes sont plus nombreuses. Elles sont 76 enseignantes contre 47 enseignants.

Répartition des enseignants titulaires du second degré par sexe et par grand domaine d'enseignement



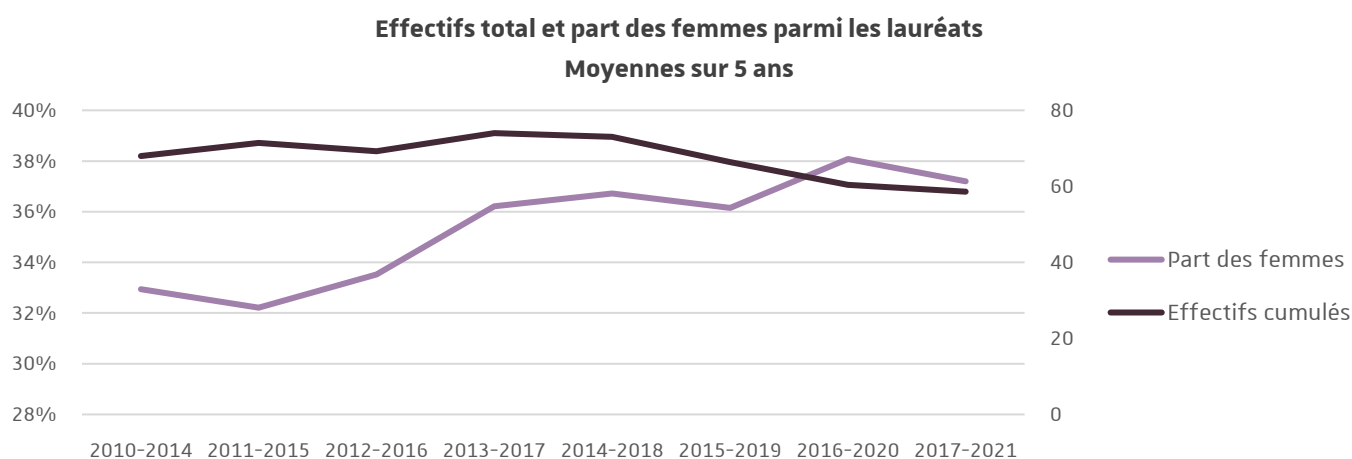
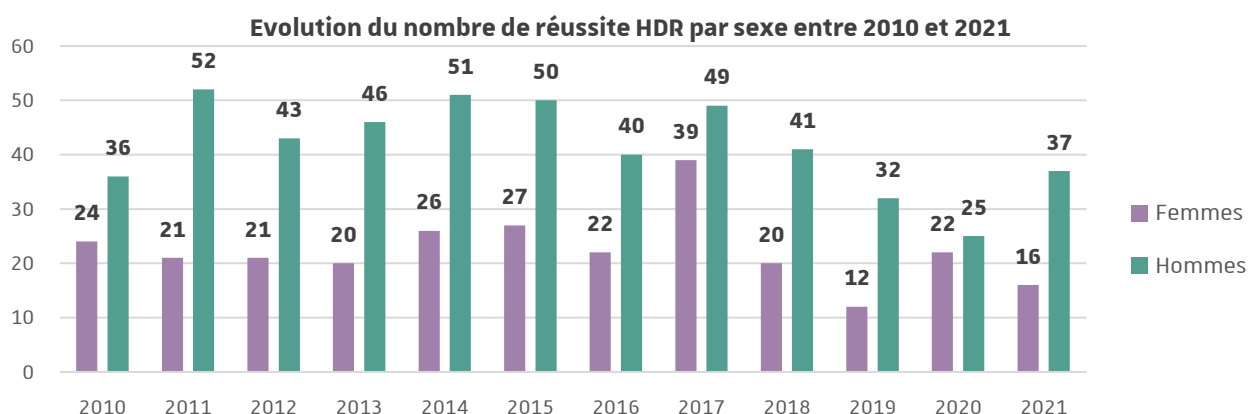
L'âge moyen des enseignantes du second degré est de 50 ans et celui des enseignants du second degré est de 49 ans.

Répartition des enseignants du 2nd degré par âge et par sexe



2.5 Habilitation à diriger des recherches

Lauréats ayant soutenus leur HDR à l'Unistra.



Type de population	Titulaire d'une HDR		Part de l'effectif concerné titulaire d'une HDR	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants-chercheurs				
MCF et assimilés	89	141	24%	32%
PR et assimilés	110	272	83%	80%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaire				
MCU PH	10	20	22%	39%
PU PH	37	104	90%	90%
Enseignants-chercheurs contractuels				
EC contractuels	2	6		
EC contractuels HU	0	1		
Enseignants du second degré				
PRAG	3	1		
PRCE	0	2		
Personnels BIATSS				
IGE	0	2		
IGR	4	2		
Total	255	551		
	806			

Au 31/12/2021, l'âge moyen d'obtention d'une HDR observé sur les 806 personnels de l'Unistra titulaires d'une HDR est un peu plus élevé chez les femmes (41 ans contre environ 40 ans pour les hommes).

Age moyen à l'obtention de l'HDR	
Femmes	41 ans et 5 mois
Hommes	39 ans et 11 mois

2.6 Recrutement par concours des enseignants-chercheurs

	2021							
	candidatures femmes	candidatures hommes	Part des femmes parmi les candidats	Lauréats femmes	Lauréats hommes	Part des femmes parmi les lauréats	Part des lauréates parmi les candidatures féminines	Part des lauréats parmi les candidatures masculines
Professeurs des universités	30	59	38%	6	7	46%	20%	12%
Maîtres de conférence	437	481	48%	13	17	43%	3%	4%
Total EC	467	540	46%	19	24	44%	4%	4%

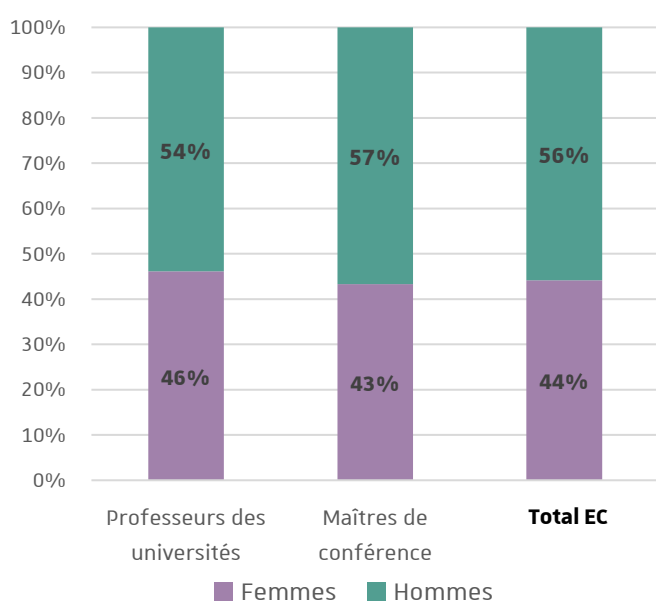
En 2021, la part des femmes lauréates des concours d'enseignants-chercheurs est de 44%. La part des femmes parmi les lauréates PR est des 46% et celle parmi les lauréates MCF est de 43%.

	2019-2021			
	Part des femmes parmi les lauréats	Part des hommes parmi les lauréats	Part des lauréates parmi les candidatures féminines	Part des lauréats parmi les candidatures masculines
Professeurs des universités	42%	58%	23%	14%
Maîtres de conférence	58%	42%	3%	2%
Total EC	52%	48%	4%	3%

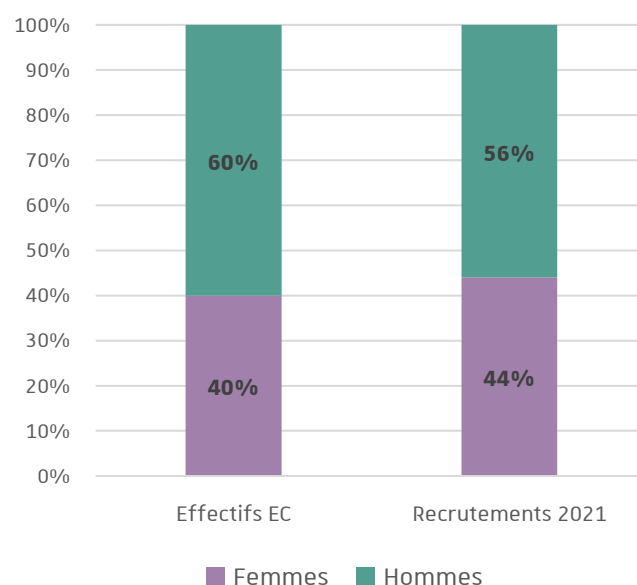
Sur les 3 dernières années la part de femmes parmi les lauréats PR est de 42% et de 58% pour les hommes.

L'année 2019 a été particulière, la part des femmes lauréates des concours d'enseignants-chercheurs était de 63%. Les femmes ont été majoritairement lauréates aux concours de MCF de la session 2019 (elles représentaient 75% des lauréats alors que leurs candidatures étaient moins nombreuses que celles des hommes).

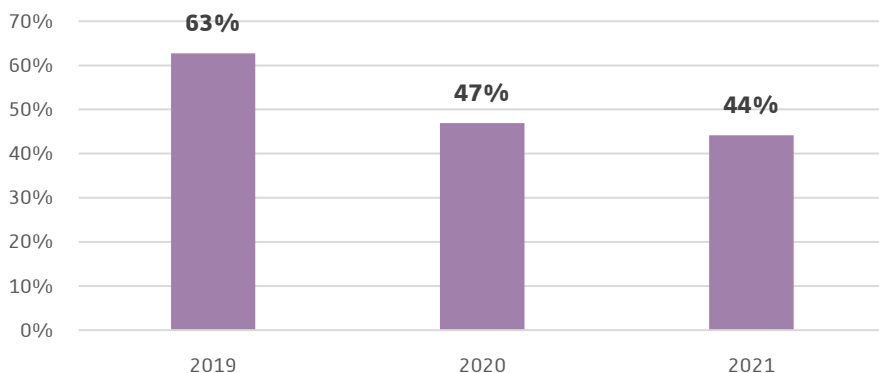
Répartition F/H des recrutements d'Enseignants-chercheurs en 2021



Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs et part des femmes parmi les recrutements d'EC en 2021

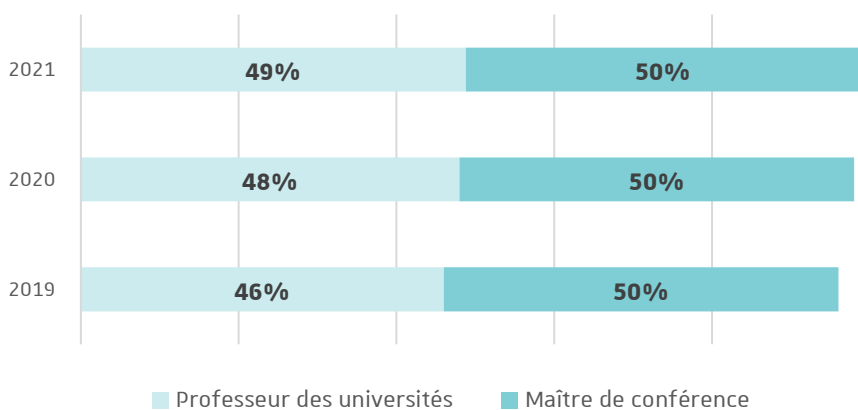


Evolution de la part des femmes parmi les lauréats de concours EC (hors HU) sur les 3 dernières années



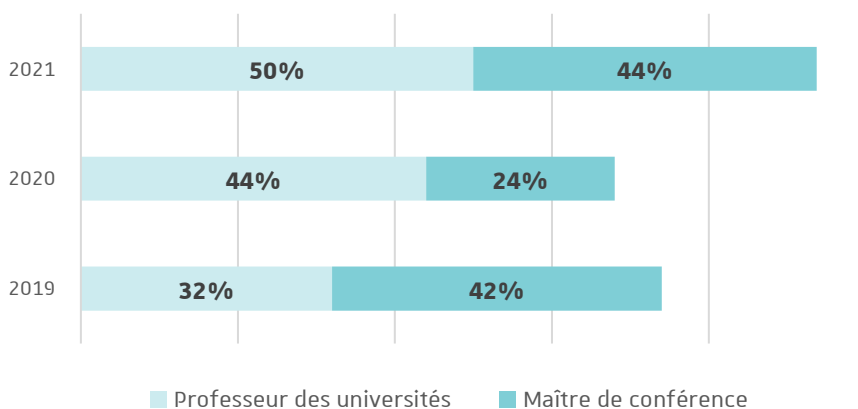
La part des femmes parmi les lauréats de concours EC (hors HU) a légèrement diminué en 2021 (44%), par rapport à 2020 où elle était de 47%.

Proportion de femmes siégeant en qualité de membre du Cds



La proportion de femmes siégeant en qualité de membre du Comité de Sélection ne cesse d'augmenter pour les PR ces trois dernières années. Pour les MCF, cette proportion stagne à 50%.

Proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du Cds

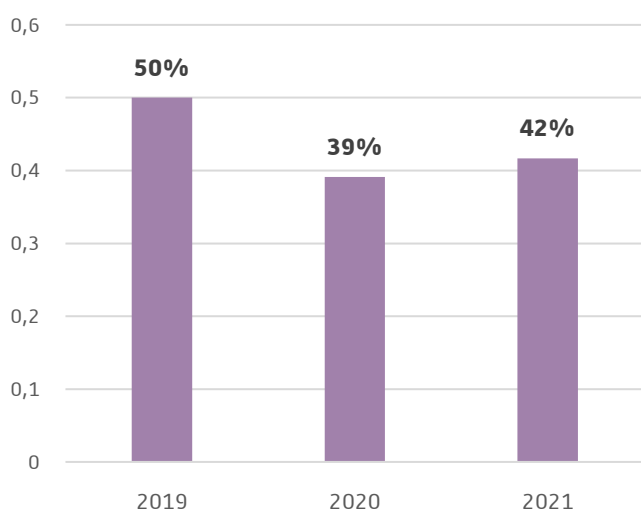


La proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du Comité de Sélection a augmenté en 2021 pour atteindre 50% de femmes parmi les PU et 44% de femmes parmi les MCF.

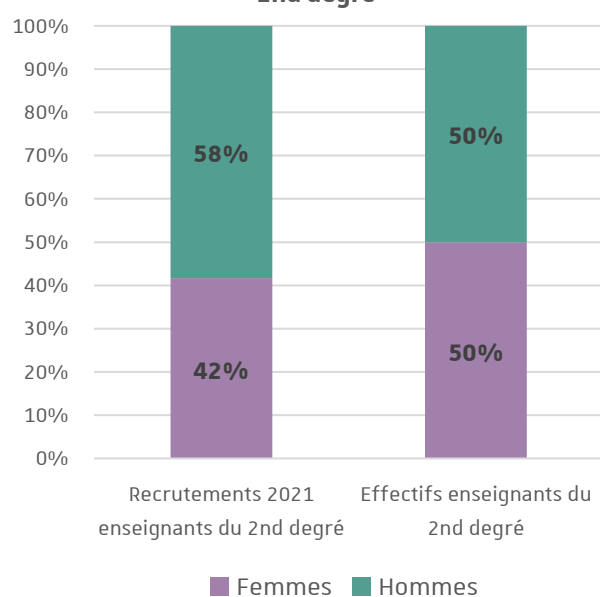
2.7 Recrutement par concours des enseignants du 2nd degré

Discipline d'enseignement	2019			2020			2021			Total
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
LETTRES MODERNES							1		1	1
ARTS APPLIQUES				1		1	1		1	2
ALLEMAND	1		1	1		1				2
ANGLAIS	3	1	4	1	1	2	1	1	2	8
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOG.- BIOTECHNO.								1	1	1
HISTOIRE - GEOGRAPHIE		1	1							1
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES		1	1							1
MATHEMATIQUES					3	3				3
MATHEMATIQUES-SCIENCES PHYSIQUES								1	1	1
SII OPTION ENERGIE								1	1	1
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE		1	1							1
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE								1	1	1
PHYSIQUE CHIMIE				1	1	2				2
PHYSIQUE ET ELECTRICITE APPLIQUEE		1	1							1
SCIENCES DE LA VIE ET DE LA TERRE				2	1	3				3
SC INDUST DE L'INGENIEUR					1	1				1
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1	1	2		4	4	1	1	2	8
GENIE CIVIL	1		1				1		1	2
GENIE ELECTRIQUE					1	1				1
ECONOMIE ET GESTION				3	2	5				5
ECO-GEST OPTION COMPTABILITE ET GESTION								1	1	1
Total	6	6	12	9	14	23	5	7	12	47

Part des femmes parmi les recrutements
d'enseignants du 2nd degré de 2019 à 2021



Part des femmes parmi les recrutements,
et parmi l'effectif total d'enseignants du
2nd degré



2.8 Promotions des enseignants chercheurs

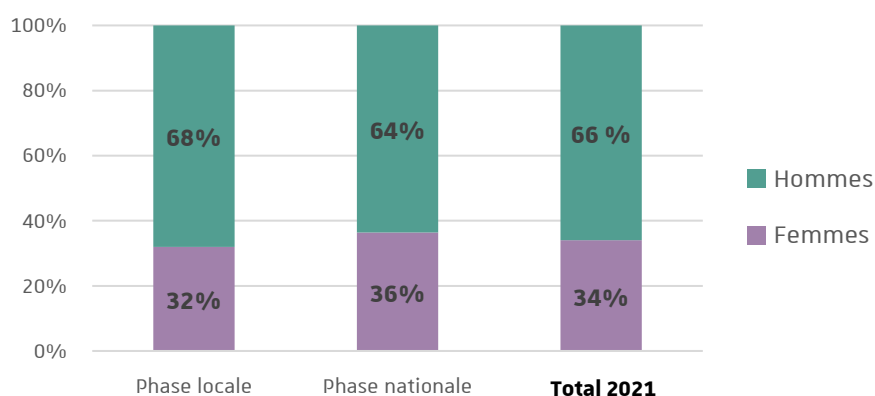
Maitres de conférences Classe Normale promus Maitres de conférences Hors Classe

	Promus phase locale			Promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	9	8	17	15	13	28
2020	11	6	17	5	13	18
2021	5	15	20	7	10	17

Maitres de conférences Hors Classe promus Maitres de conférences Hors Classe échelon exceptionnel

	Promus phase locale			Promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	3	4	7	8	5	13
2020	2	2	4	3	1	4
2021	3	2	5	1	4	5

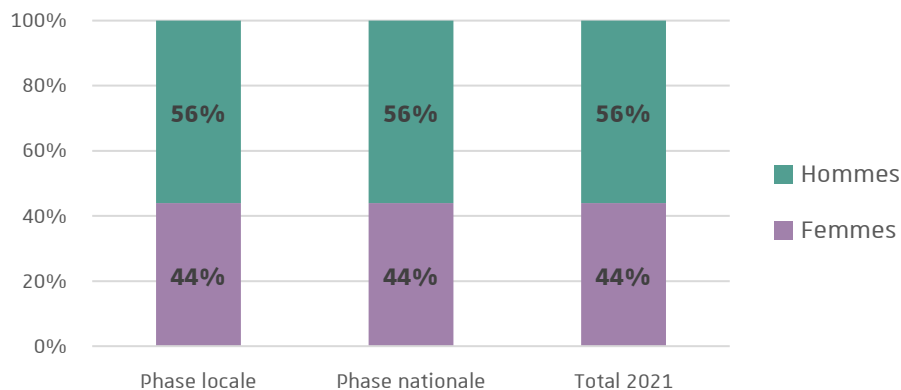
Répartition par sexe des Maitres de conférence promus hors classe ou hors classe échelon exceptionnel



Professeurs 2ème classe promus Professeurs 1ère classe

	Promus phase locale			Promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	4	6	10	3	8	11
2020	4	6	10	2	6	8
2021	4	5	9	4	5	9

**Répartition par sexe des Professeurs des universités promus
1ère classe**



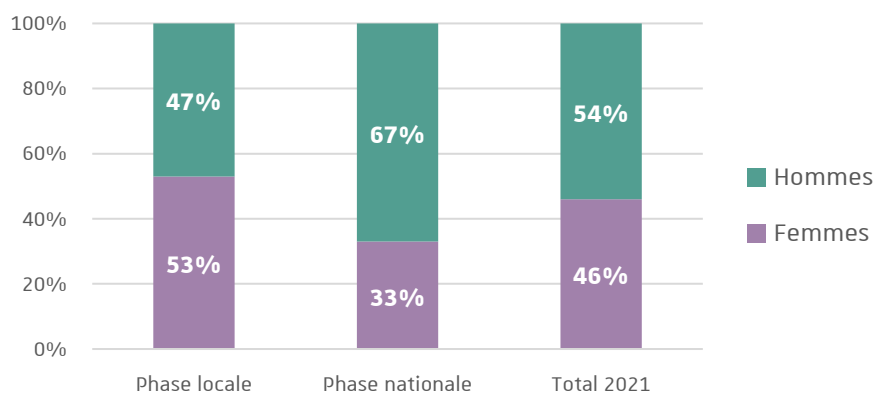
Professeurs 1ère classe promus Professeurs classe exceptionnelle 1

	Promus phase locale			Promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	3	7	10	4	1	5
2020	3	6	9	3	4	7
2021	5	3	8	3	5	8

Professeurs classe exceptionnelle 1 promus Professeurs classe exceptionnelle 2

	Promus phase locale			Promus phase nationale		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	0	9	9	2	5	7
2020	2	4	6	0	6	6
2021	3	4	7	0	1	1

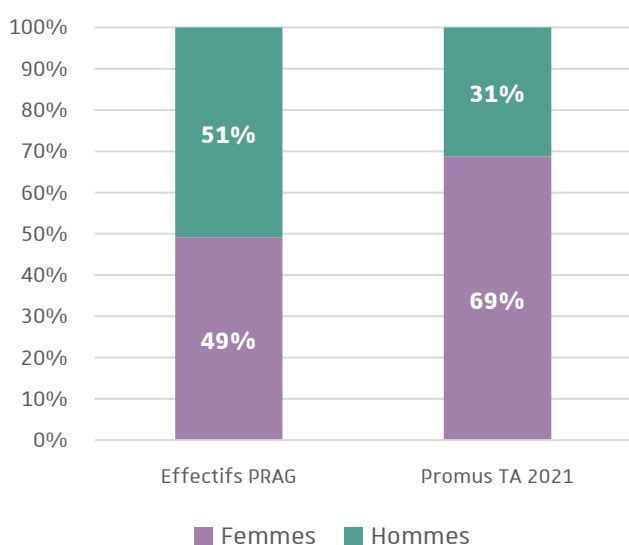
**Répartition par sexe des Professeurs des universités promus
classe exceptionnelle 1 ou classe exceptionnelle 2**



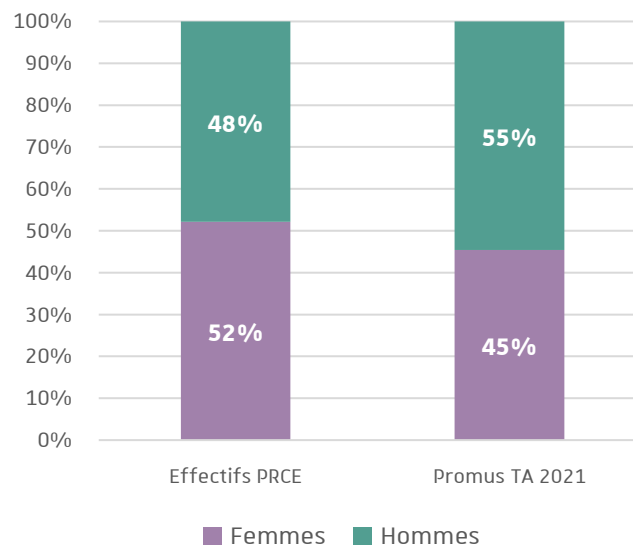
2.9 Promotions des enseignants du 2nd degré

	2019			2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
TA PRAG	8	13	21	6	6	12	11	5	16
TA PRCE	5	3	8	4	2	6	5	6	11
TA PEPS	1	0	1	0	1	1	0	0	0
TA PLP	0	0	0	1	0	1	0	0	0
LA PRAG	0	0	0	1	0	1	0	0	0

Répartition par sexe des effectifs
d'enseignants agrégés et des enseignants
agrégés ayant bénéficié d'un avancement



Répartition par sexe des effectifs
d'enseignants certifiés et des enseignants
certifiés ayant bénéficié d'un avancement



2.10 Rémunérations des enseignants

2.10.1 Rémunérations brutes

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 lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein ;
- **L'effet ségrégation des corps**
Il quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (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 ¹)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Global enseignants-chercheurs et enseignants	40%	4 937 €	4 468 €	-469 €	-9,5%	-36 €	-267 €	-92 €	-74 €
Dont PR, PUPH et assimilés	27%	5 914 €	5 716 €	-198 €	-3,4%	9 €	57 €	-234 €	-30 €
Dont MCF, MCUPH et assimilés	46%	4 261 €	4 118 €	-142 €	-3,3%	-36 €	-4 €	-40 €	-61 €
Dont 2nd degré	49%	4 166 €	3 971 €	-195 €	-4,7%	-26 €	-1 €	66 €	-235 €

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 de 9,5% (soit - 469 €/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 - 36€/ mois.

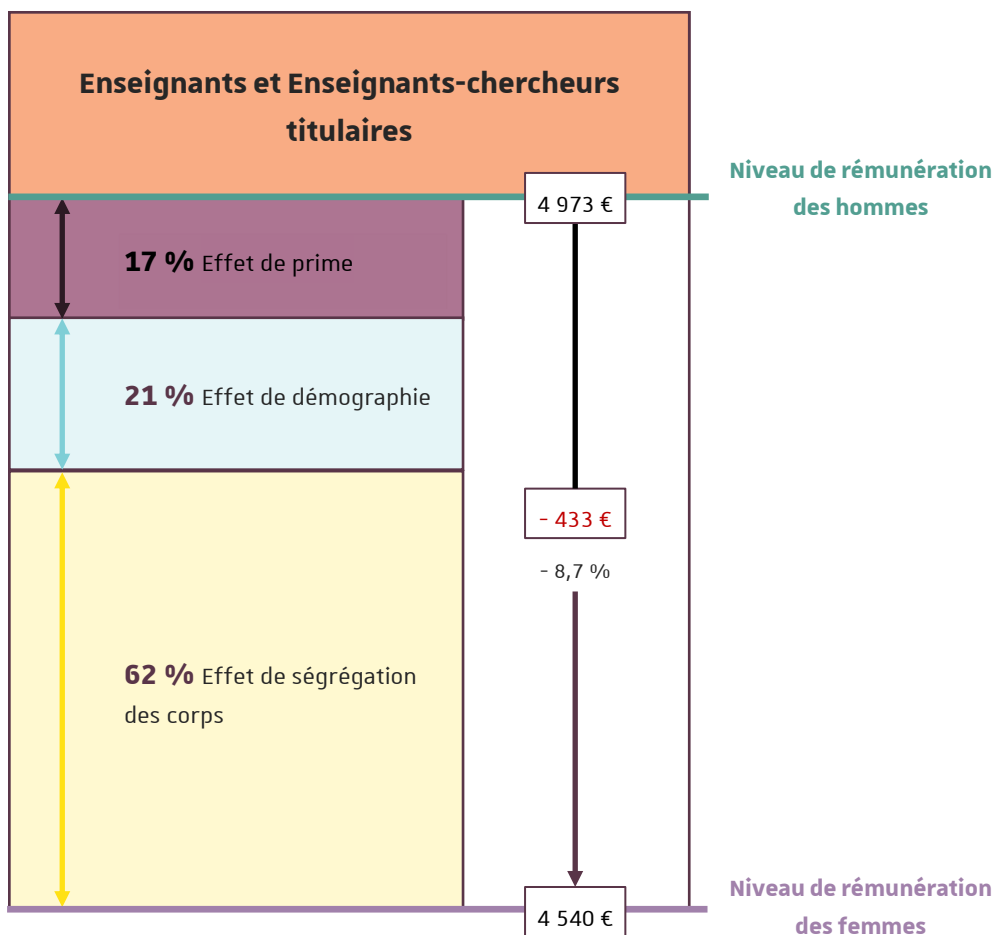
L'écart de rémunération est majoritairement dû à la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés comme l'indique **l'effet de ségrégation des corps** (-267 €/mois). En effet, seul 27% de l'effectif des PR et assimilés sont des femmes. S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-92 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci 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 (-74 €/mois). En effet, en proportion le nombre de bénéficiaires hommes de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement est plus important que celui des femmes. De plus, le volume d'heures complémentaires perçu par les hommes est plus important que celui des femmes.

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

- **La sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),**
- **L'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).**

¹ B = Ecart F/H de rémunération mensuelle brute moyenne par ETP (cf. tableau de la page suivante)

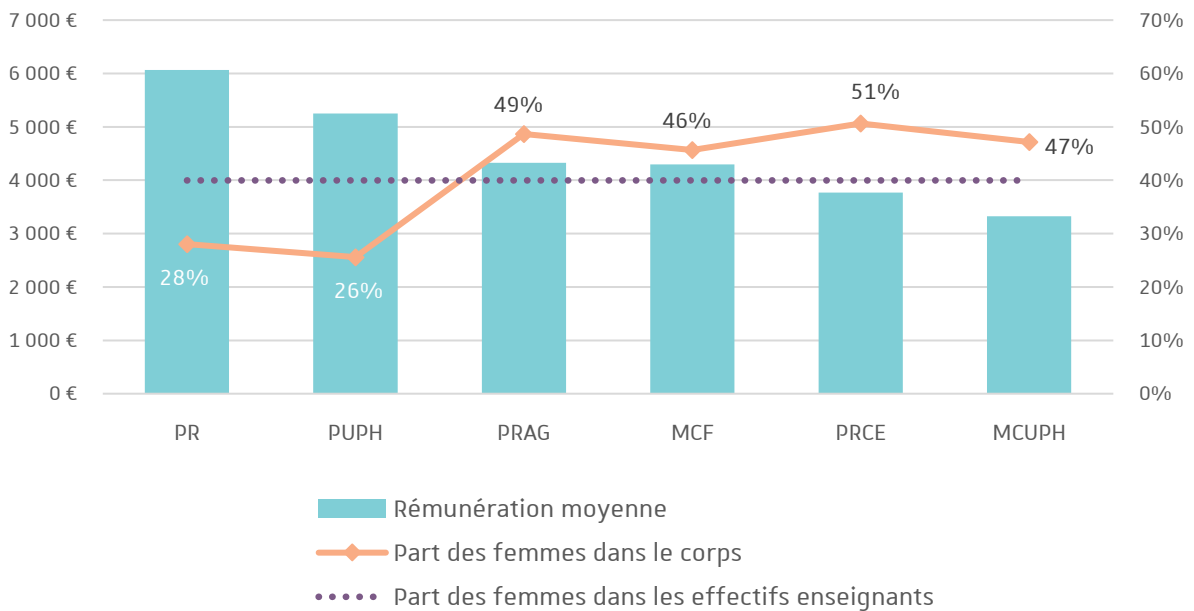
	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
Global enseignants-chercheurs et enseignants	99,27%	98,41%	4 973 €	4 540 €	-433 €	-8,7%
Dont PR et assimilés	99,73%	99,88%	5 930 €	5 723 €	-207 €	-3,5%
Dont MCF et assimilés	99,96%	99,08%	4 262 €	4 156 €	-106 €	-2,5%
Dont 2nd degré	95,34%	94,54%	4 369 €	4 200 €	-169 €	-3,9%



**Ecart de rémunération mensuelle brute
moyenne par ETP des personnels enseignants
entre femmes et hommes**



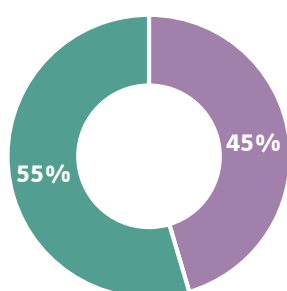
**Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les
principaux corps d'enseignants**



2.10.2 Les primes versées aux enseignants

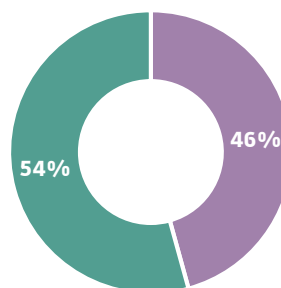
GIPA	Effectif					Montants brut versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire	14	1,3%	18	2,5%	32	21 832,92€	29 408,2€	51 241,12€
Personnel enseignant et enseignant-chercheur contractuel	2	0,3%	1	0,1%	3	4 126,78 €	1 809,88 €	5 936,66 €
Total personnel enseignant et enseignant-chercheur titulaire et contractuel	16	0,9%	19	1,2 %	35	25 959,7 €	31 218,08 €	57 177,78 €

Répartition par sexe des sommes versées au titre de la GIPA



■ Femmes ■ Hommes

Répartition par sexe des bénéficiaires de la GIPA



■ Femmes ■ Hommes

Prime d'encadrement doctoral et de recherche

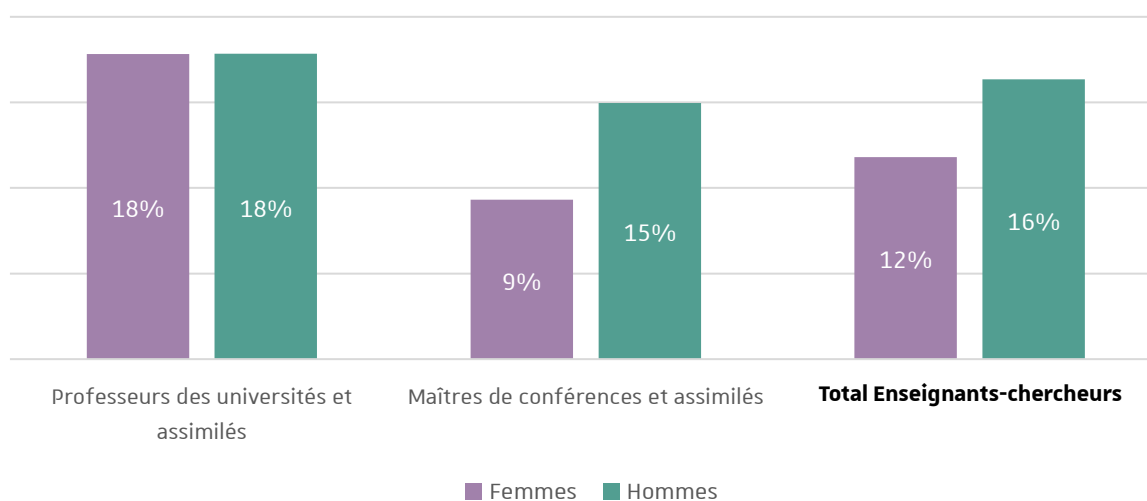
Prime attribuée pour une période de quatre ans renouvelables, elle bénéficie aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ; aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; et aux chercheur(e)s dont l'activité est jugée d'un niveau 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 2021	Effectif				Total
	Femmes		Hommes		
	Effectif candidat	% effectif Unistra F.	Effectif candidat	% effectif Unistra H.	
Professeurs des universités et assimilés	31	18%	81	18%	112
Maîtres de conférences et assimilés	39	9%	73	15%	112
Total	70	12%	154	16%	224

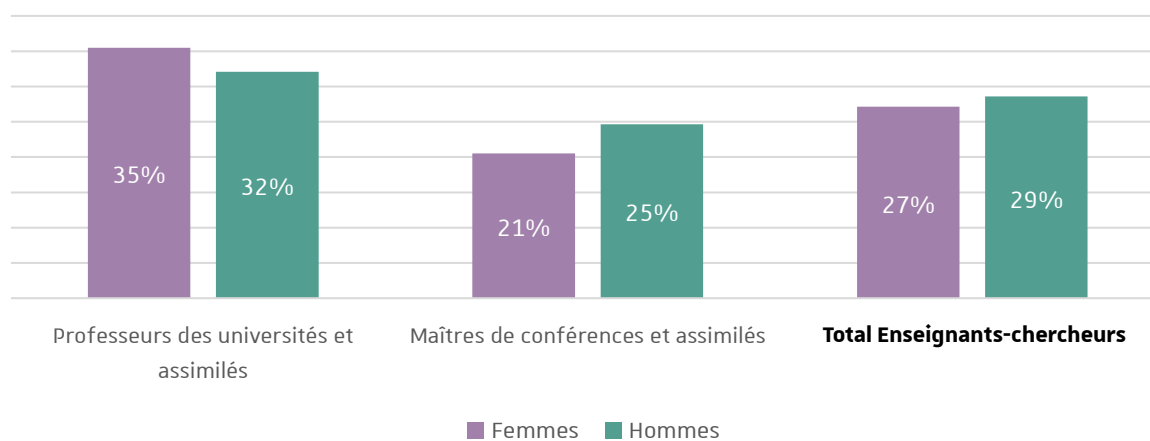
En proportion par rapport à l'effectif global F/H de chaque corps, les femmes candidatent moins que les hommes à la PEDR. En effet, 12% des femmes enseignants-chercheurs candidatent pour l'obtention de la PEDR contre 16% des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'Unistra. Cette tendance est constatée à la fois sur les PR que sur les MCF.

Part des enseignants-chercheurs candidats à la PEDR, par sexe



Candidats retenus 2021	Effectif				Total
	Femmes		Hommes		
	Effectif	% candidats F.	Effectif	% candidat H.	
Professeurs des universités et assimilés	11	35%	26	32%	37
Maîtres de conférences et assimilés	8	21%	18	25%	26
Total	19	27%	44	29%	63

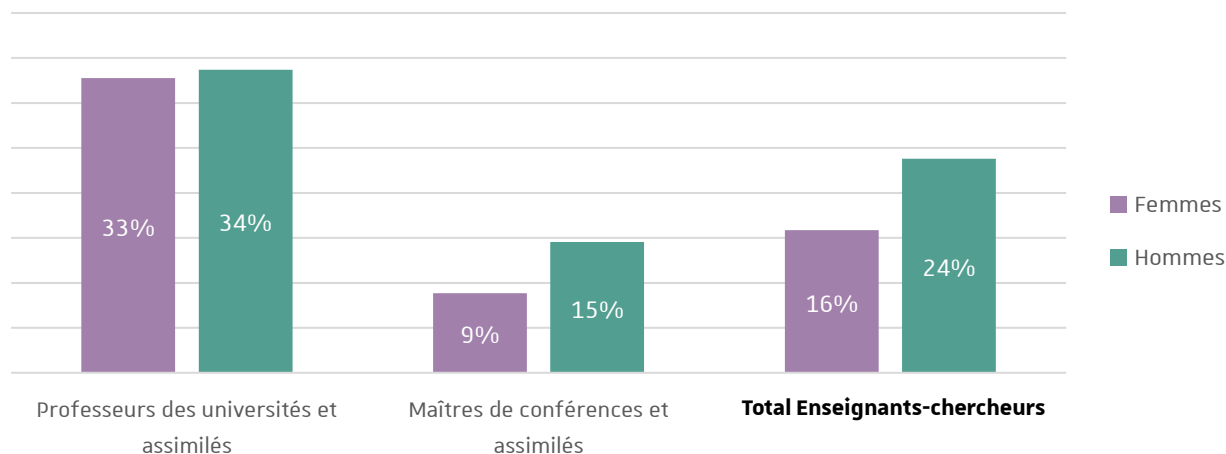
Part des candidatures à la PEDR retenues, par sexe



Parmi les enseignants-chercheurs candidats à la PEDR, 27% des femmes et 29% des hommes ont été retenus.

Bénéficiaires 2021	Effectif				Montants moyen bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra F.	Effectif	% effectif Unistra H.				
Professeurs des universités et assimilés	57	33%	153	34%	210	313 254,99 €	917 625,03 €	1 230 880,02 €
Maîtres de conférences et assimilés	37	9%	71	15%	108	174 114,61 €	331 083,36 €	505 197,97 €
Total	94	16%	224	24%	318	487 369,60 €	1 248 708,39 €	1 736 077,99 €

Part des enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR, par sexe



En 2021, 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 16% des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'Unistra.

Le pourcentage global d'obtention de la prime au regard des effectifs de chaque corps est légèrement moins élevé chez les femmes (27%) que chez les hommes (29%).

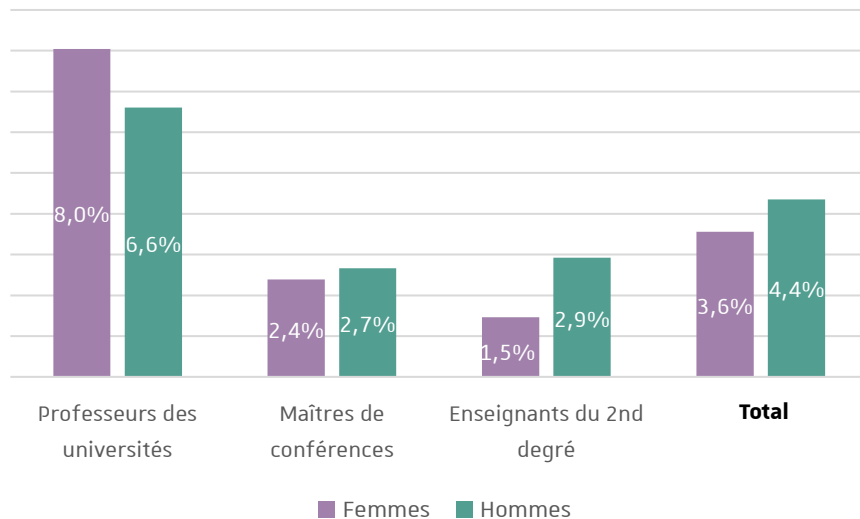
La PEDR étant obtenue pour 4 ans, il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2021. Seules 16% des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 24% des hommes.

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.

Prime de charge administrative	Effectif					Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Professeurs des universités	14	8,0%	30	6,6%	44	95 809,56 €	167 571,82 €	263 381,38 €
Maîtres de conférences	10	2,4%	13	2,7%	23	49 912,30 €	73 956,79 €	123 869,09 €
Enseignants du 2nd degré	2	1,5%	4	2,9%	6	7 970,94 €	17 359,00 €	25 329,94 €
Total	26	3,6%	47	4,4%	73	153 692,80 €	258 887,61 €	412 580,41 €

Part des enseignants bénéficiaires de la prime de charge administrative, par sexe



Parmi les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré, 4,4% des hommes perçoivent la prime de charge administrative contre 3,6% des femmes.

La situation au sein de chaque corps est variable. La part des femmes enseignantes qui perçoit la prime de charge administrative est inférieure chez les Maîtres de conférences (2,4% contre 2,7% pour les hommes) mais supérieure chez les Professeurs des universités (8,0% contre 6,6%).

L'écart général entre hommes et femmes apparaît comme une conséquence de la structure par sexe des corps. Les hommes sont nettement plus nombreux chez les Professeurs, corps qui bénéficie davantage de la prime.

Prime article L954 -2 du Code de l'Education

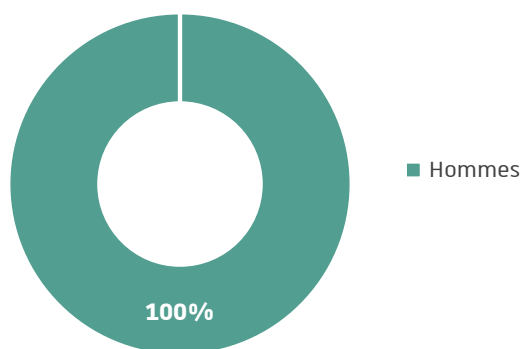
La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

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		177 841,70 €	177 841,70 €
Maîtres de conférences		1	1		13 973,04 €	13 973,04 €
Total		10	10		191 814,74 €	191 814,74 €

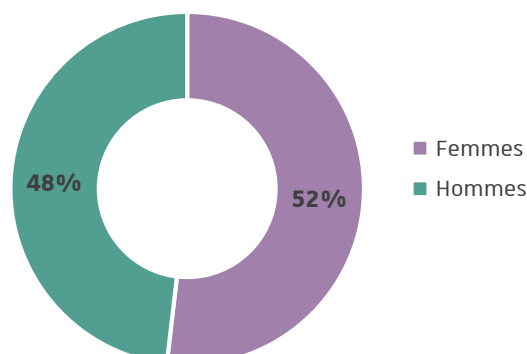
Répartition F/H des bénéficiaires de la prime d'intéressement



En 2021, aucune femme n'a perçu la prime d'encadrement.

PRIP	Effectifs			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeur des universités	1	4	5	4 000,00 €	16 000,00 €	20 000,00 €
Maîtres de conférences	12	7	19	48 000,00 €	28 000,00 €	76 000,00 €
Enseignants du 2nd degré	1	2	3	4 000,00 €	8 000,00 €	12 000,00 €
Total	14	13	27	56 000,00 €	52 000,00 €	108 000,00 €

Répartition F/H des bénéficiaires de la PRIP



En proportion, environ 2,0% des femmes ont touché la PRIP et 1,5% des hommes.

2.10.3 Rémunérations des enseignants contractuels

	Personnels enseignants contractuels																							
	20 - 24 ans		25 - 29 ans		30 - 34 ans		35 - 39 ans		40 - 44 ans		45 - 49 ans		50 - 54 ans		55 - 59 ans		60 - 64 ans		65 - 69 ans		Total général			
	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H
TOTAL	8%	1 945 €	43%	1 959 €	26%	2 094 €	8%	2 258 €	5%	2 700 €	3%	2 527 €	3%	2 624 €	3%	2 737 €	2%	2 694 €	0%	2 518 €	100%	2 131 €	-127 €	-6%
Femmes	4%	1 936 €	20%	1 948 €	11%	2 017 €	4%	2 115 €	2%	2 597 €	1%	2 313 €	1%	2 403 €	1%	2 390 €	1%	2 445 €	0%	2 340 €	46%	2 063 €		
Hommes	4%	1 952 €	23%	1 969 €	15%	2 152 €	4%	2 396 €	2%	2 816 €	1%	2 758 €	2%	2 794 €	2%	2 935 €	1%	2 914 €	0%	2 652 €	54%	2 190 €		
Dont enseignants chercheurs *	9%	1 946 €	46%	1 959 €	27%	2 097 €	8%	2 374 €	4%	2 852 €	2%	2 823 €	1%	3 429 €	1%	3 701 €	1%	3 749 €	0%	4 386 €	100%	2 159 €	-132 €	-6%
Femmes	5%	1 938 €	21%	1 956 €	12%	2 024 €	4%	2 228 €	2%	2 763 €	1%	2 757 €	0%	2 982 €	0%	3 167 €	0%	3 736 €	0%	800 €	46%	2 087 €		
Hommes	5%	1 952 €	25%	1 963 €	16%	2 150 €	4%	2 517 €	2%	2 932 €	1%	2 881 €	1%	3 652 €	1%	3 954 €	1%	3 755 €	0%	7 972 €	54%	2 218 €		
Dont enseignants **	0%	1 815 €	10%	1 950 €	12%	2 043 €	11%	1 664 €	13%	2 254 €	9%	1 968 €	17%	1 959 €	15%	1 737 €	10%	1 640 €	3%	1 771 €	100%	1 907 €	-12 €	-1%
Femmes	0%	1 815 €	5%	1 752 €	6%	1 929 €	5%	1 525 €	9%	2 275 €	6%	1 666 €	8%	2 095 €	6%	1 754 €	6%	1 799 €	1%	3 109 €	53%	1 901 €		
Hommes	0%	- €	5%	2 148 €	6%	2 192 €	6%	1 794 €	3%	2 205 €	4%	2 441 €	8%	1 813 €	9%	1 726 €	4%	1 374 €	2%	878 €	47%	1 913 €		

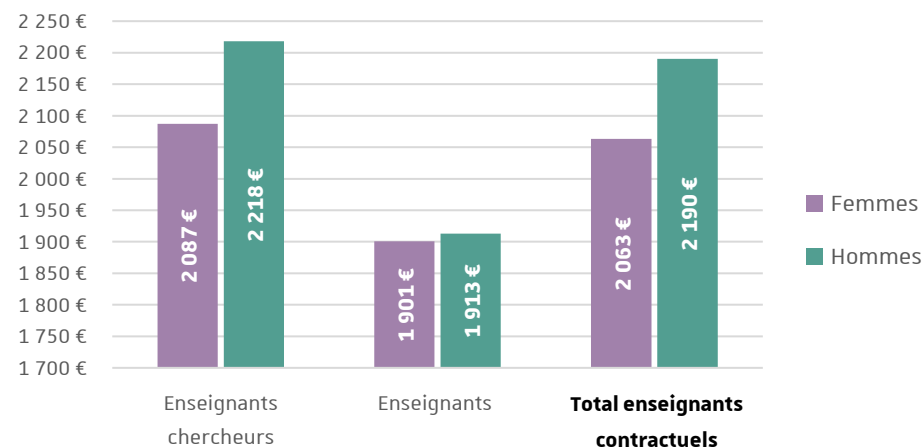
L'outil de la DGAFP a été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel titulaire. Ainsi, les rémunérations du personnel contractuel ont été analysées sur la base de l'outil Index Egapro mis à disposition par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Ce dernier propose une analyse par groupes (ici déclinés en enseignants chercheurs contractuels et enseignants contractuels) et par tranche d'âges.

Les femmes sont légèrement moins représentées parmi les personnels enseignants contractuels (46%), et touchent en moyenne 127€ brut/mois de moins que les hommes.
La différence de rémunération moyenne était de 123€ brut/mois en 2019 et de 101€ brut/mois en 2020.

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

** Enseignant CDD et CDI

Rémunération brute moyenne par sexe



2.10.4. Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche des revenus brut moyen mensuel 2021

PERSONNELS ENSEIGNANTS	Féminin	Masculin	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	2%	3%	5%
Entre 1 400 € et 1 600 €	1%	1%	2%
Entre 1 600 € et 1 800 €	4%	5%	9%
Entre 1 800 € et 2 000 €	5%	6%	11%
Entre 2 000 € et 2 200 €	3%	3%	6%
Entre 2 200 € et 2 400 €	1%	1%	2%
Entre 2 400 € et 2 600 €	1%	1%	2%
Entre 2 600 € et 3 000 €	3%	4%	7%
Supérieur à 3 000 €	22%	35%	57%
Total général	42,6%	57,4%	100,0%

Environ 57% 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 (35% d'hommes contre 22% de femmes). Ceci s'explique principalement par la majorité d'hommes présents dans les corps les mieux rémunérés (29% de femmes parmi les professeurs des universités).

2.11 Formation des enseignants

2.11.1 Formation des MCF 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 Formation continue Unistra (interne)

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants et enseignants-chercheurs	57	48	105

105 enseignants et enseignants-chercheurs ont été formés en 2021.

Les femmes représentent la majorité de l'effectif enseignants et enseignants-chercheurs formé, soit 54%.

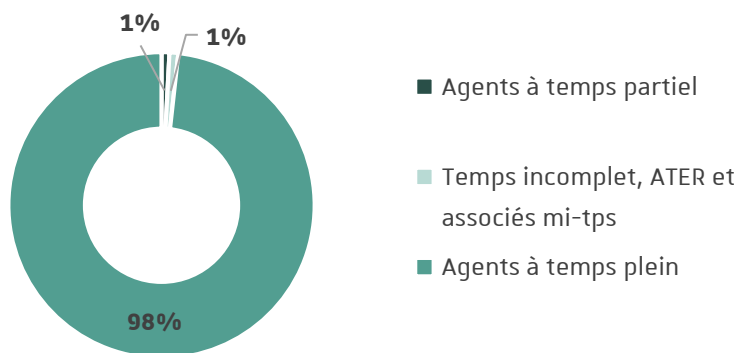
En 2020, 81 enseignants et enseignants-chercheurs ont été formés et en 2019, 184, avant la pandémie du Covid-19.

2.12 Temps de travail et absences

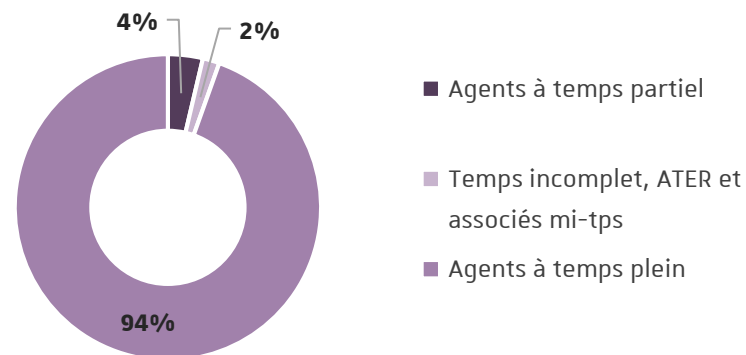
2.12.1 Temps de travail

		Agents à temps partiel					Agents à temps partiel	Temps incomplet, ATER et associés mi-tps	Agents à temps plein	Total
		Agents à 50%	Agents à 60%	Agents à 70%	Agents à 80%	Agents à 90%				
Contractuels	Femmes		1		2		3	23	647	673
	Hommes				1		1	116	766	883
	Total contractuels		1		3		4	139	1 413	1 556
Titulaires	Femmes	9	5	1	11	1	27	13	694	734
	Hommes	6		3			9	10	1 062	1 081
	Total titulaires	15	5	4	11	1	36	23	1 756	1 815
Total EC, Enseignants, chercheurs et doctorants		15	6	4	14	1	40	162	3 169	3 371

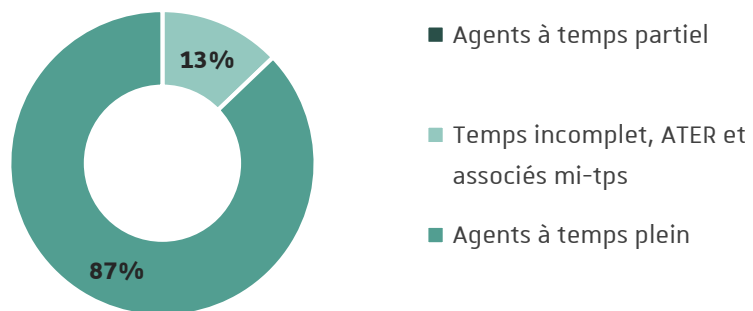
Répartition des hommes enseignants titulaires par modalité de service



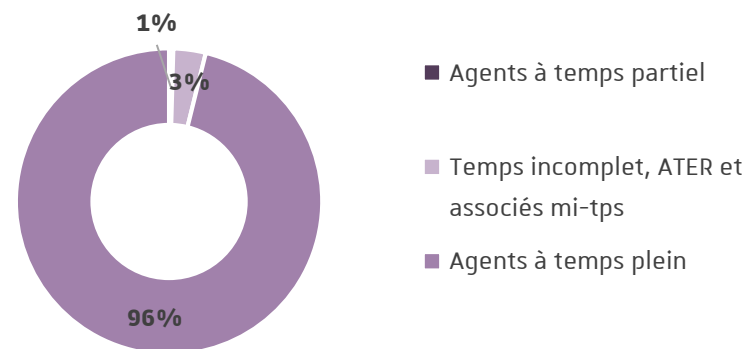
Répartition des femmes enseignantes titulaires par modalité de service



Répartition des hommes enseignants contractuels par modalité de service



Répartition des femmes enseignantes contractuelles par modalité de service



2.12.2 Congés pour événements familiaux

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.

- **Congés de maternité, de paternité et paternité accueil d'un enfant :**

Les congés de maternité et de paternité	Contractuel			Titulaire			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
Congé maternité et grossesse pathologique	31	2 945	32,0	16	1 798	36,5	47	4 743	33,5
Congé paternité et congé paternité accueil d'un enfant	16	238	34,3	7	77	36,8	23	315	35,0

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

Congés pour garde d'enfant malade	Nombre de jours pris
Femmes	3
Hommes	0
Total	3

2.12.3 Absences pour raisons de santé

Type de congé	Femmes					Hommes					Total				
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen pour les agents ayant pris au moins une journée	Nombre jours moyen pour les agents de l'Unistra	Moyenne d'âge	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen pour les agents ayant pris au moins une journée	Nombre jours moyen pour les agents de l'Unistra	Moyenne d'âge	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen pour les agents ayant pris au moins une journée	Nombre jours moyen pour les agents de l'Unistra	Moyenne d'âge
CLM, CLD, CGM	9	2 365	263	1,6	56,3	6	1 502	250	0,8	54,7	15	3 867	258	1,2	55,7
CMO	140	3 389	24	2,4	43,1	108	1 823	17	1,0	43,6	248	5 212	21	1,6	43,3
Total	149	5 754	39	4,0	43,9	114	3 325	29	1,7	44,2	263	9 079	35	2,7	44,0

Aide à la lecture : les 9 femmes ayant pris un congé longue durée et/ou longue maladie ont cumulé 2 365 jours en 2021, soit 263 jours en moyenne. Cela représente 1,6 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

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres
CRCT au titre de l'établissement	8	12	19	27	27	39
CRCT au titre d'une section CNU	6	6	4	4	10	10
Total	14	18	23	31	37	49

2.13 **Enseignants en situation de handicap ou percevant une allocation temporaire pour invalidité**

	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	16	1,1%	1 473
Titulaires	12	1,6%	734
Contractuels	4	0,5%	739
Hommes	22	1,1%	1 964
Titulaires	14	1,3%	1 081
Contractuels	8	0,9%	883

	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	3	0,2%	1 473
Titulaires	2	0,3%	734
Contractuels	1	0,1%	739
Hommes	4	0,2%	1 964
Titulaires	4	0,4%	1081
Contractuels	0	0,0%	883

dont 1 bénéficiaire d'une rente

2.14 Départs temporaires des enseignants-chercheurs et des enseignants

Le détachement il 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 cessation de l'exercice des fonctions de l'agent dans l'administration, qui s'accompagne de la perte des droits à rémunération, avancement et retraite. La disponibilité ou le congé sans traitement est prononcé soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).

	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Enseignants chercheurs et assimilés	2		2	6	20	26	10	10	20	48
Enseignants chercheurs hospitalo-universitaires					2	2	6	3	9	11
Enseignants du 2nd degré					2	2	2		2	4
Total	2		2	6	24	30	18	13	31	63

	Nombre de départs temporaires hors congé parental	Effectifs titulaires Unistra	Départs temporaires rapportés à l'effectif
Femmes	24	734	3,3%
Hommes	37	1081	3,4%

2.15 Départs définitifs des enseignants-chercheurs et des enseignants

2.15.1 Départs définitifs des enseignants chercheurs titulaires

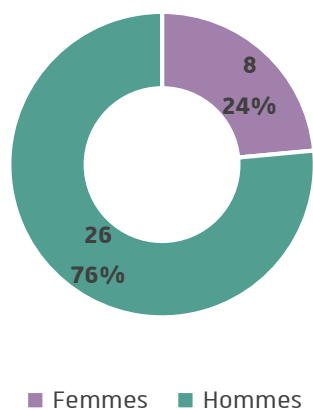
Répartition des départs par motif et par sexe	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes parmi les départs
Démission	3	3	6	50%
Fin de fonction / radiation		3	3	0%
Rupture conventionnelle	1	1	2	50%
Mutation	1	3	4	25%
Nomination après concours	1	1	2	50%
Retraite	8	26	34	23.53%
<i>Dont pour invalidité</i>		1	1	0%

Age moyen de départ à la retraite	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
Enseignants-chercheurs	64 ans et 8 mois	66 ans et 2 mois	65 ans et 8 mois
Enseignants-chercheurs HU		67 ans et 10 mois	67 ans et 10 mois

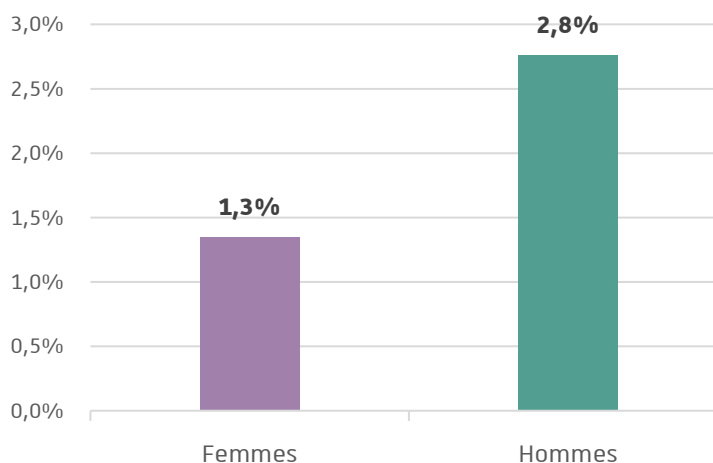
76,47% des départs à la retraite concernent des hommes.

Parmi les effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs HU, 1,3% des femmes et 2,8% des hommes sont partis à la retraite.

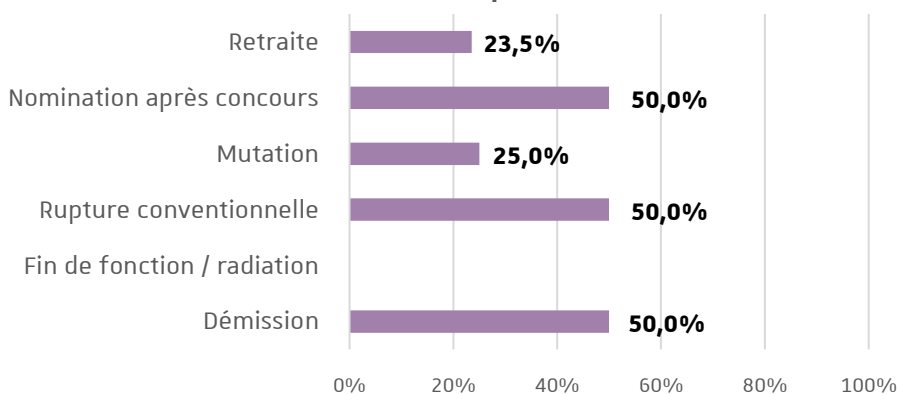
Répartition des départs à la retraite par sexe



Part des départs à la retraite parmi les effectifs d'enseignants chercheurs et enseignants chercheurs HU



Part des femmes parmi les enseignants-chercheurs selon le motif de départ



Départ en retraite des Enseignants-chercheurs et enseignants-chercheurs HU			
Sexe	Départs	Effectif unistra	Part des départs
Femmes	8	593	1,3%
Hommes	26	942	2,8%

Moyenne de 2016 à 2021 (Hors HU)	Indice majoré moyen			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Ecart F/H
PR	1 206	1 228	1 222	-22
MCF	921	937	932	-16

L'indice majoré moyen observé sur les départs intervenus entre 2016 et 2021 montre que les femmes Professeurs des Universités ont quitté l'établissement avec en moyenne un écart de -22 points d'indice contre un écart moyen -16 points pour les femmes Maîtres de conférences.

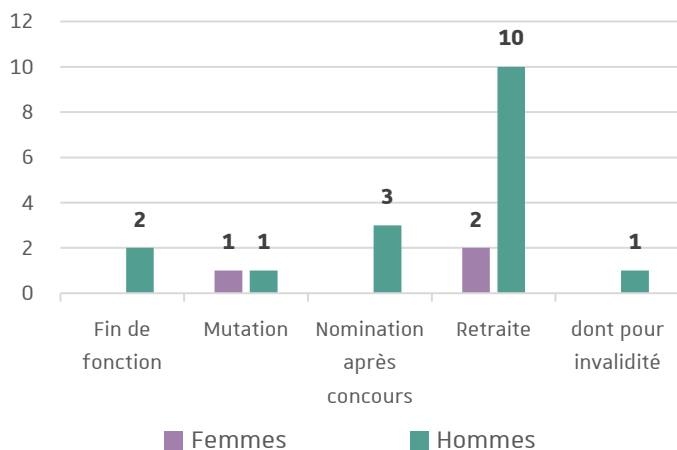
2.15.2 Départs définitifs des enseignants du second degré

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes parmi les départs
Fin de fonction		2	2	0%
Mutation	1	1	2	50%
Nomination après concours		3	3	0%
Retraite	2	10	12	16.67%
dont pour invalidité		1	1	0%

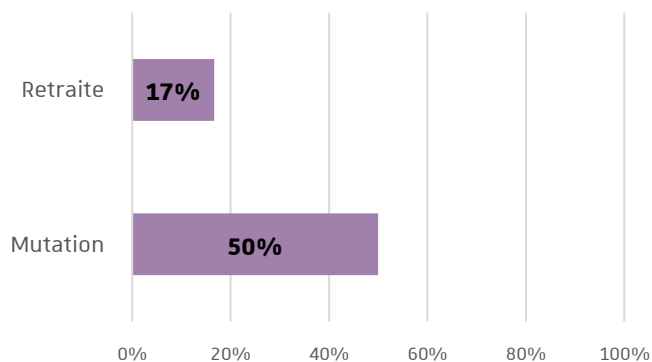
	Femmes	Hommes	Ensemble de la population
PRAG	66 ans	64 ans	64 ans et 4 mois
PRCE	60 ans et 8 mois	65 ans et 1 mois	64 ans et 2 mois

En 2021, parmi les départs à la retraite des enseignants du second degré, on compte environ 17% de femmes et 83% d'hommes.

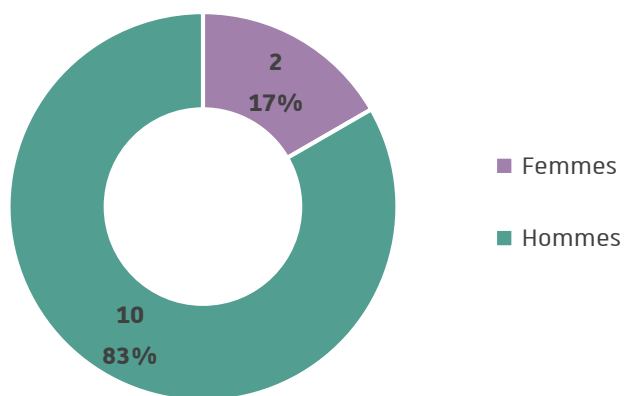
Répartition des départs d'enseignants du 2nd degré, par motif et par sexe



Part des femmes parmi les enseignants du 2nd degré selon le motif de départ



Répartition des départs à la retraite par sexe



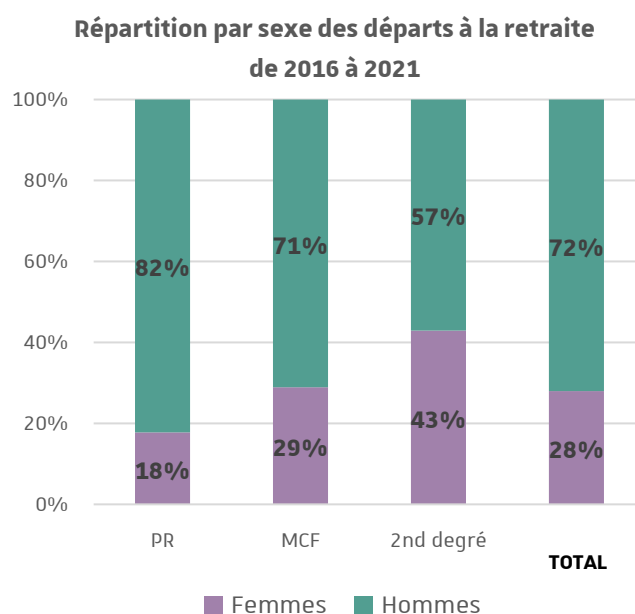
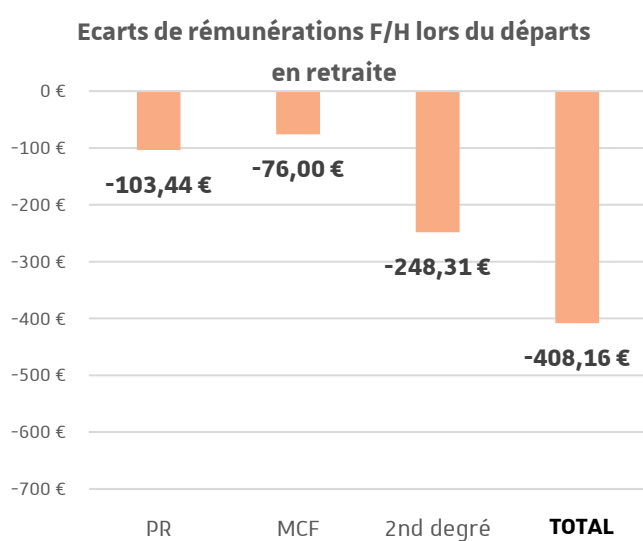
2.15.3 Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

	IM moyen observés lors des départs à la retraite de 2016 à 2021				
	Femmes	Hommes	Global	Ecart	Ecart en euros
PR	1206	1228	1222	-22	-103,44 €
MCF	921	937	932	-16	-76,00 €
2nd degré	888	941	917	-53	-248,31 €
TOTAL	982	1069	1043	-87	-408,16 €

	Nombre de départs moyens observés de 2016 à 2021	
	Femmes	Hommes
PR	18%	82%
MCF	29%	71%
2nd degré	43%	57%
TOTAL	28%	72%

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 (+ 22 IM en moyenne), on observe un écart d'environ 103 € brut / mois, et chez les enseignants du 2nd degré (+ 53 IM en moyenne) l'écart est plus important (environ 248 € brut / mois).

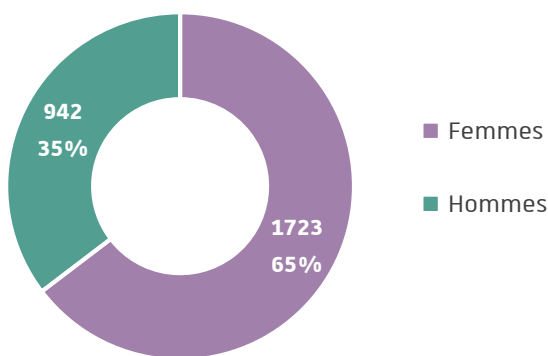
En 2019 et 2020, chez les Maîtres de conférences, les femmes partaient à la retraite avec, respectivement, un écart de 56€ brut / mois et 14 € brut / mois en leur faveur. En 2021, les femmes partent avec un écart de - 76 € brut / mois en leur défaveur.



3. Personnels BIATSS

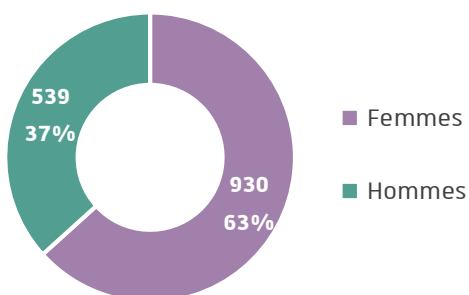
3.1 Répartition des personnels BIATSS par statut et par catégorie

Répartition F/H des personnels BIATSS

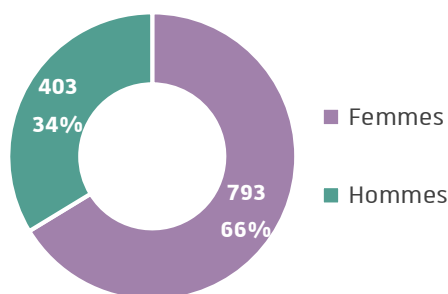


Aux côtés des personnels enseignants, l'Université de Strasbourg emploie 2 665 personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) qui exercent quotidiennement leurs métiers et compétences au service de l'établissement. Ces métiers se répartissent entre les fonctions dites **soutien** (appui à la recherche et à l'enseignement) et les fonctions **supports** (contribuant au fonctionnement de l'université).

BIATSS titulaires



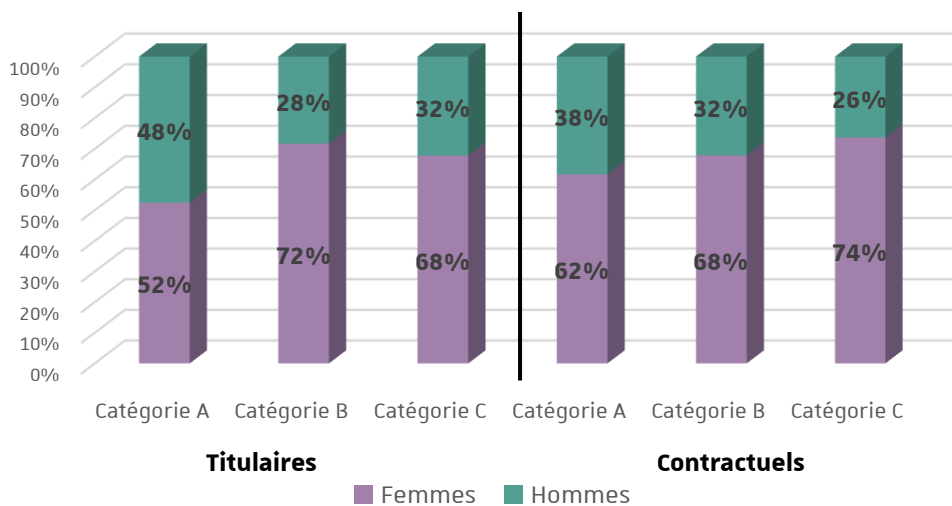
BIATSS contractuels



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

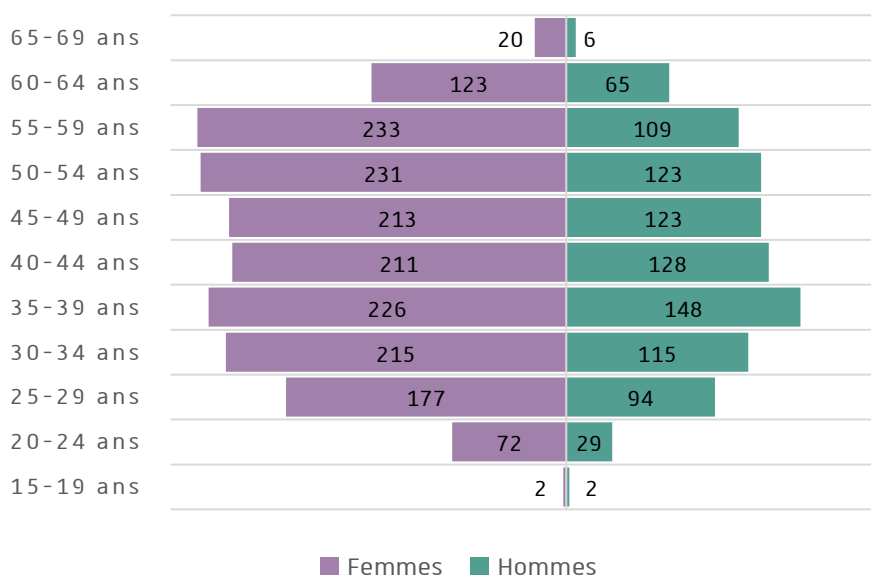
65 % des effectifs BIATSS sont des femmes, elles sont donc davantage représentées chez les personnels BIATSS que chez les enseignants. Elles sont en proportion plus nombreuses chez les personnels contractuels (66%) que chez les titulaires (63%).

Le taux de femmes est plus faible au sein de la catégorie A.



Age moyen des personnels BIATSS	Femmes	Hommes
Personnel de bibliothèques	48	50
Personnel de l'AENES	51	47
Personnel de santé et sociaux	53	
Personnel ITRF	49	48
BIATSS titulaires	49	48
BIATSS Crédits recherche	34	35
BIATSS crédits valo et SAIC	36	38
BIATSS des anciens laboratoires universitaires d'analyses médicales	60	41
BIATSS sur mission à caractère permanent	44	43
BIATSS sur mission à caractère temporaire	37	37
BIATSS sur poste de titulaire vacant	36	36
Contrat d'apprentissage	23	23
BIATSS contractuels	38	37
Total BIATSS	44	43

RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR AGE ET PAR SEXE

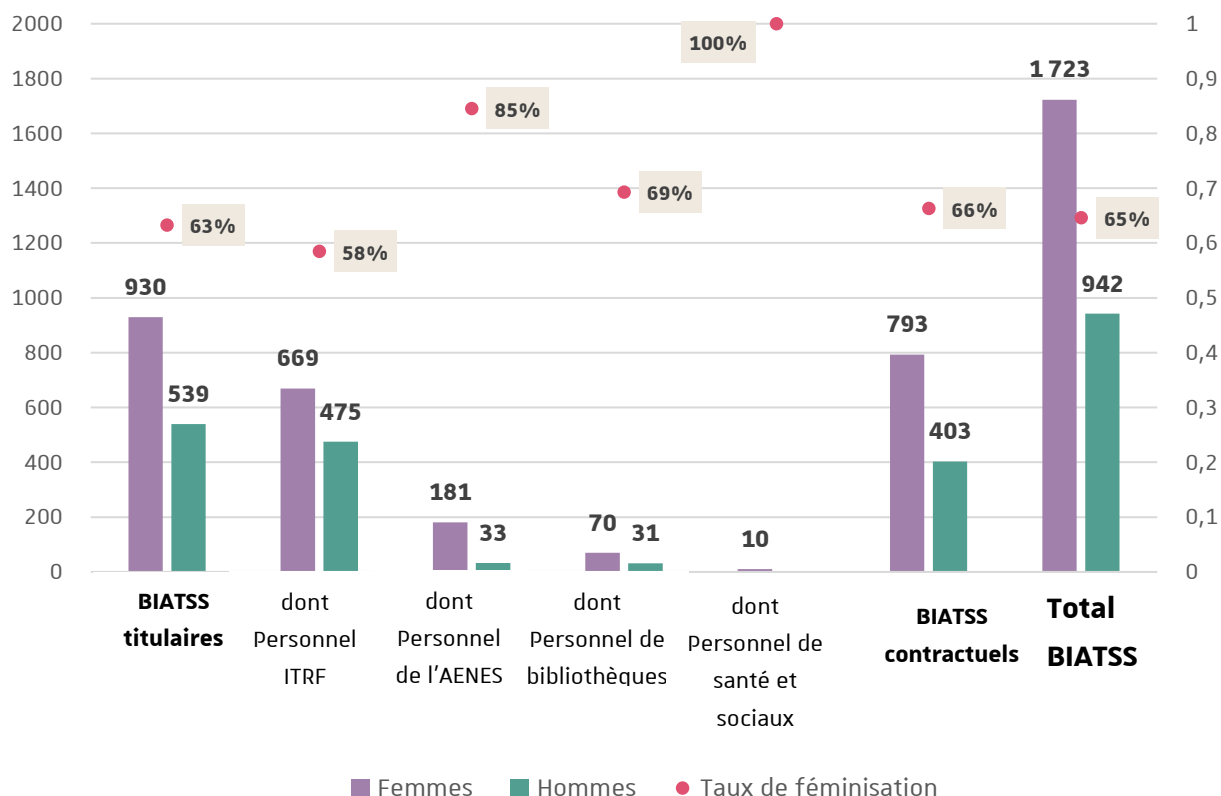


Cette pyramide des âges souligne le nombre plus important de femmes dans chaque tranche d'âge.

Les tranches les plus nombreuses sont les 35-39 ans (374 agents) et les 50-54 ans (354 agents).

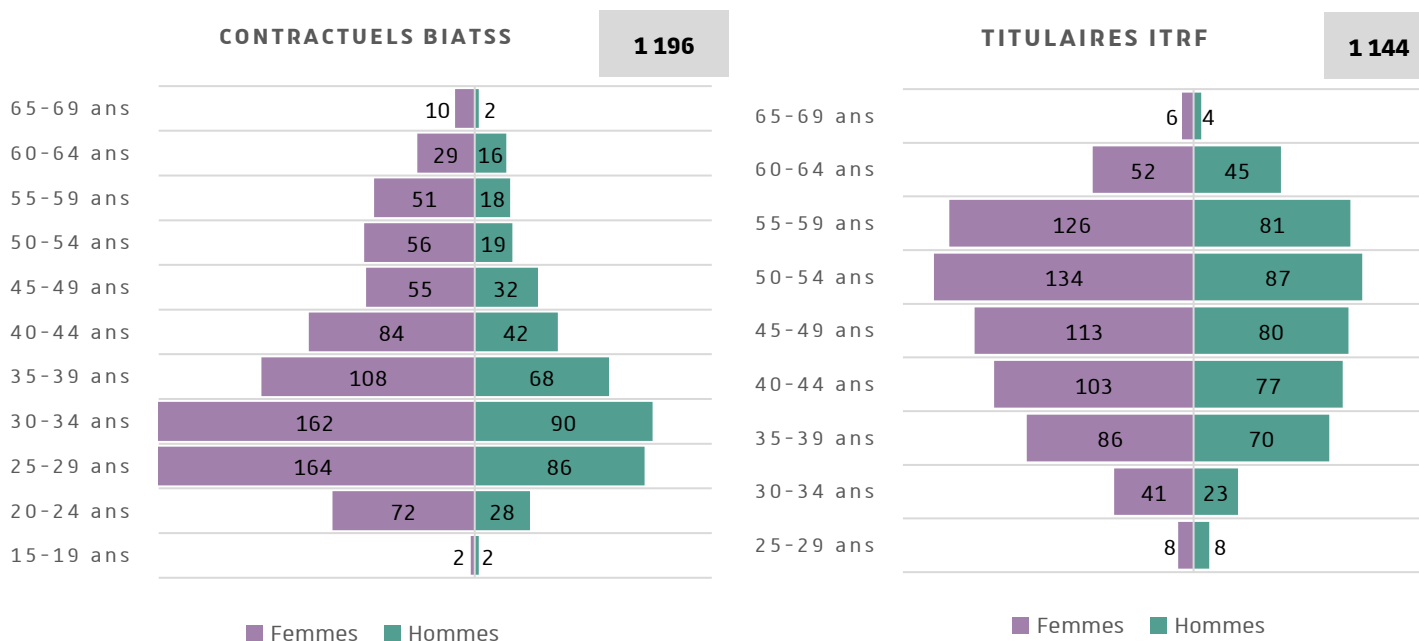
Les BIATSS qui ont entre 35 et 54 ans représentent plus de la moitié de l'effectif total de BIATSS de l'Université (52,6%)

Répartition des personnels BIATSS par filière, par sexe et par taux de féminisation



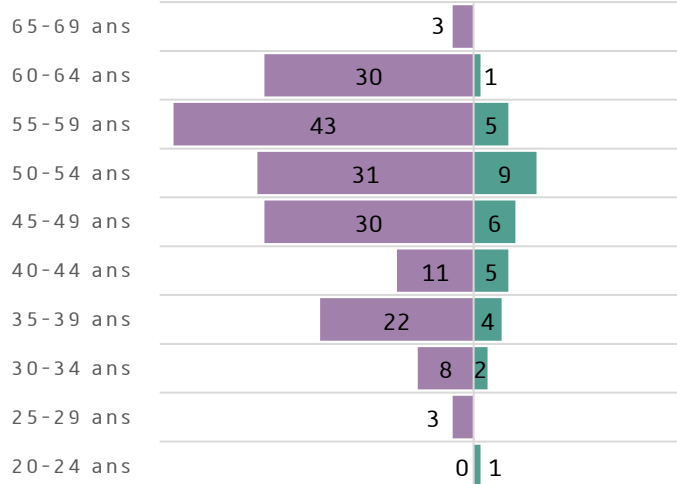
Les personnels ITRF titulaires représentent 43% des effectifs BIATSS de l'Unistra et les femmes y sont représentées à 58%. Au niveau national elles représentent 56,9% dans cette filière. Au sein de la filière de l'AENES les femmes sont représentées à 85%. Elle est de 82,6% sur le plan national.

Les femmes sont majoritaires dans toutes les filières.



TITULAIRES AENES

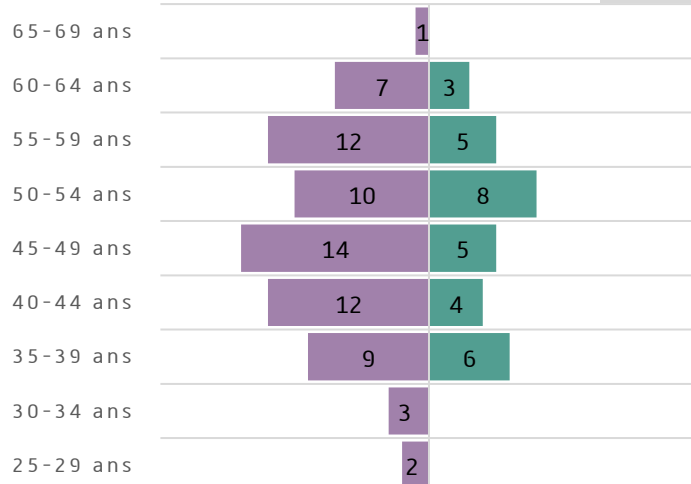
214



■ Femmes ■ Hommes

TITULAIRES BIBLIOTHEQUES

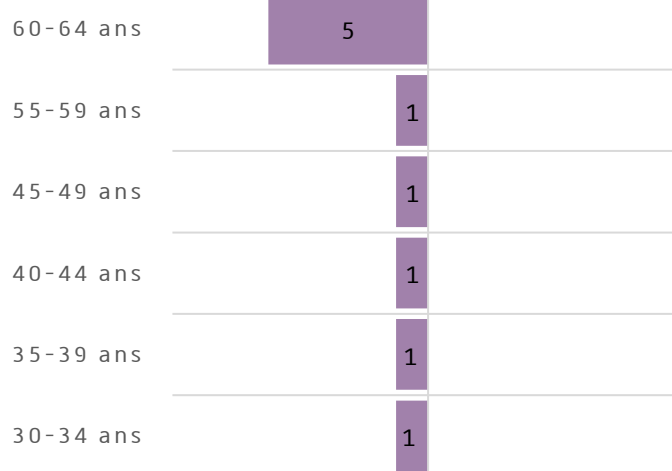
101



■ Femmes ■ Hommes

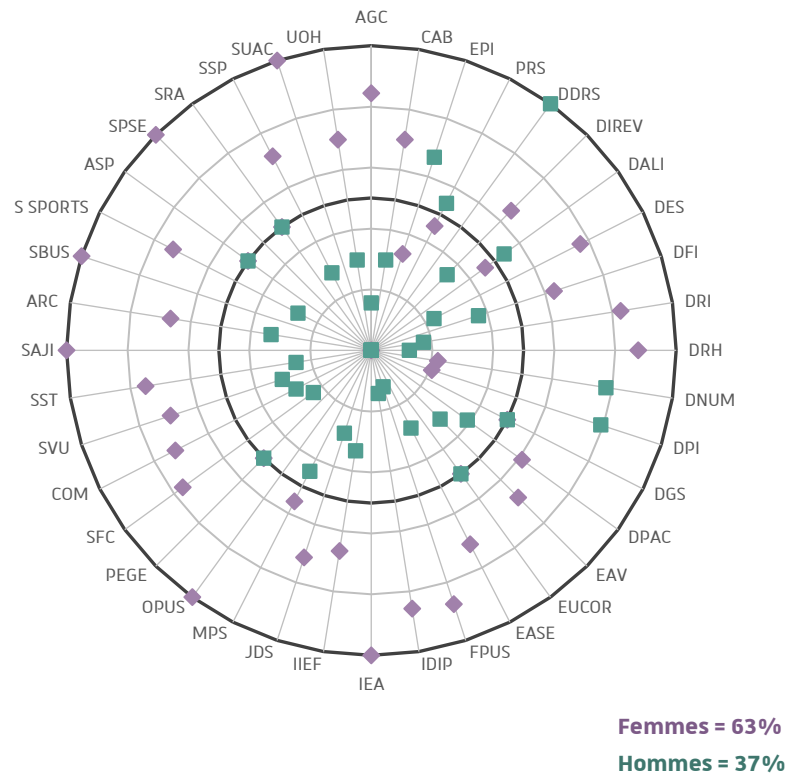
TITULAIRES MEDICO-SOCIAUX

10

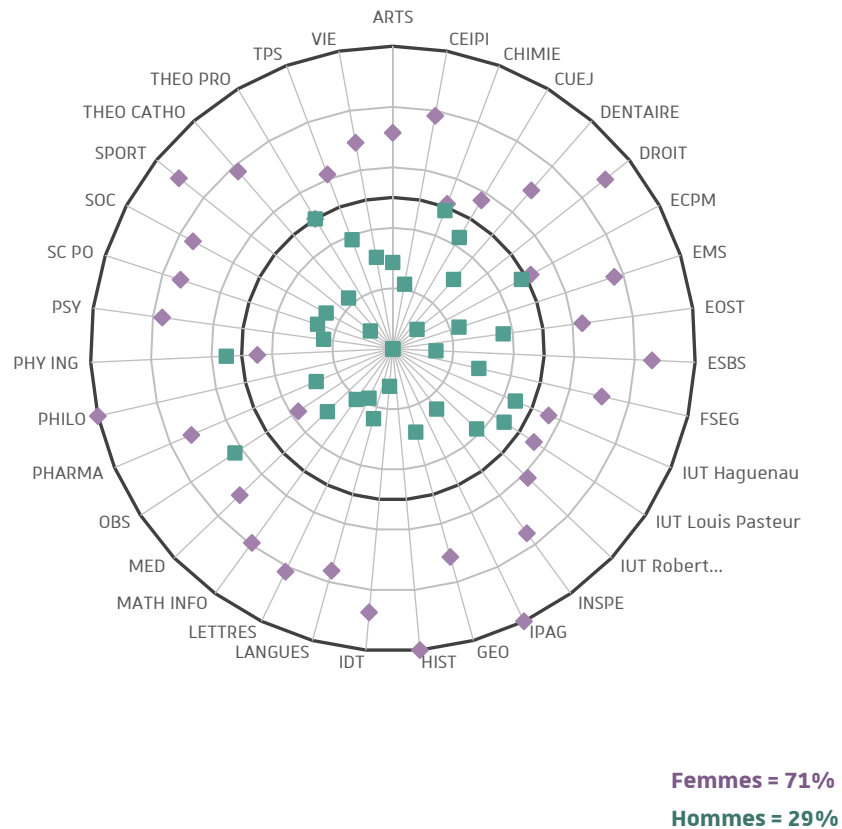


■ Femmes ■ Hommes

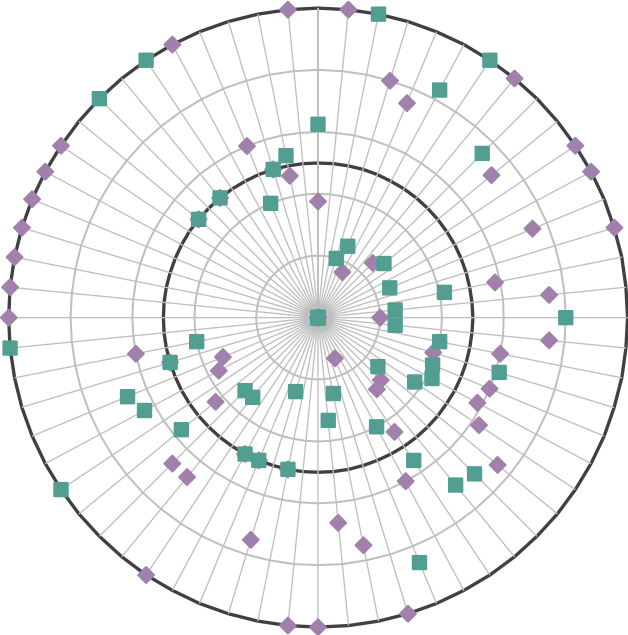
Répartition par sexe au sein des directions et services et structures diverses



Répartition par sexe au sein des composantes

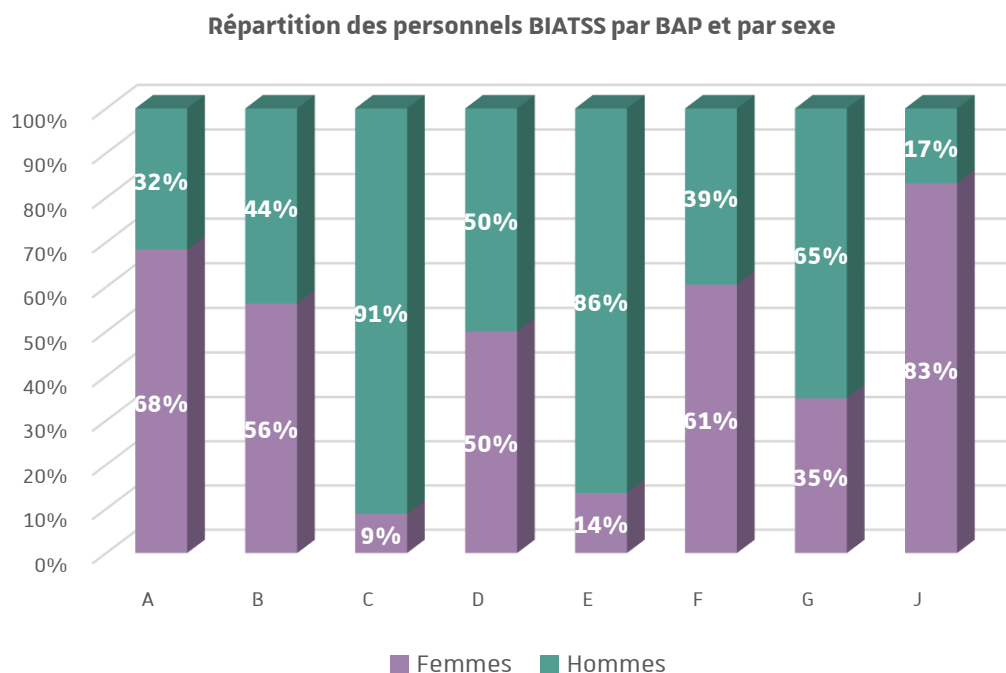


Répartition par sexe au sein des unités de recherche



Femmes = 55%
Hommes = 45%

3.2 Répartition des personnels par branche d'activité professionnelle (ITRF)



Au niveau national la part des femmes par BAP est la suivante (*source Bilan social 2019-20 MESRI*) : BAP A : 67,6 % - BAP B : 51,5 % - BAP C : 11,1 % - BAP D : 52,9 % - BAP E : 16,8 % - BAP F : 54,9 % - BAP G : 35,4 % - BAP J : 86,8 %.

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, communication, production et diffusion des savoirs

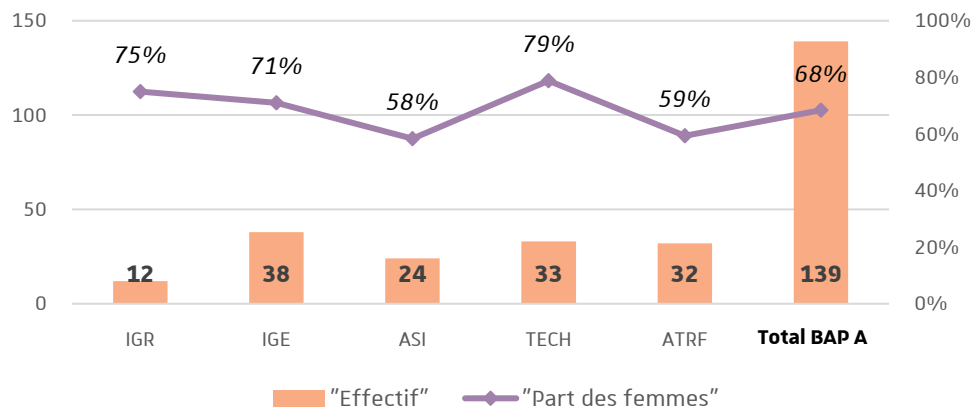
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : Gestion et pilotage

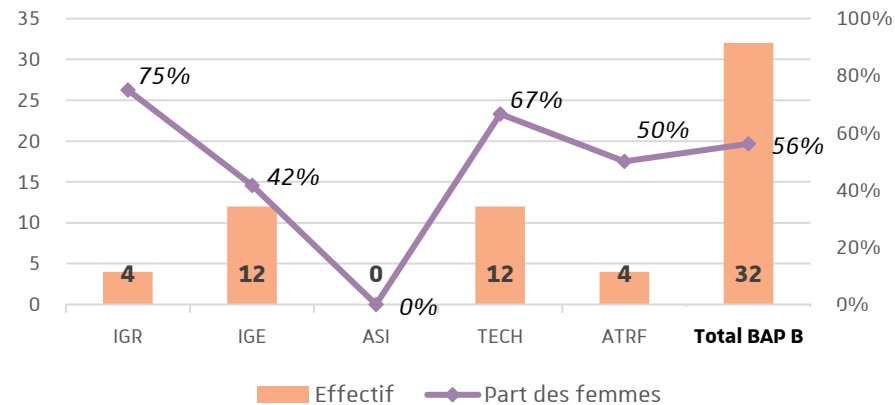
Répartition par sexe, par grade et par BAP																			
BAP	Femmes									Hommes									
	A	B	C	D	E	F	G	J	Total Femmes	A	B	C	D	E	F	G	J	Total Hommes	
IGR	13%	4%	4%	1%	3%	0%	4%	8%	37,5%	4%	1%	10%	1%	25%	1%	3%	17%	62,5%	
INGENIEUR DE RECHERCHE RF HORS CLASSE	8%	0%	0%	0%	4%	0%	4%	8%	24%	0%	4%	4%	0%	36%	4%	4%	24%	76%	
INGENIEUR DE RECHERCHE RF 1E CLASSE	12%	12%	4%	4%	4%	0%	4%	4%	44%	8%	0%	16%	0%	20%	0%	4%	8%	56%	
INGENIEUR DE RECHERCHE RF 2E CLASSE	18%	0%	9%	0%	0%	0%	5%	14%	45%	5%	0%	9%	5%	18%	0%	0%	18%	55%	
IGE	10%	2%	0%	0%	4%	10%	2%	22%	50%	4%	3%	4%	0%	22%	7%	3%	8%	50%	
INGENIEUR D'ETUDES HORS CLASSE	22%	2%	0%	0%	8%	5%	2%	17%	54%	3%	2%	8%	0%	22%	6%	3%	3%	46%	
INGENIEUR D'ETUDES CLASSE NORMALE	6%	2%	0%	0%	3%	11%	2%	24%	49%	4%	3%	3%	0%	22%	7%	3%	9%	51%	
ASI	14%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	29%	54%	10%	0%	12%	0%	12%	5%	2%	6%	46%	
ASSISTANT INGENIEUR RF	14%	0%	0%	0%	1%	10%	0%	29%	54%	10%	0%	12%	0%	12%	5%	2%	6%	46%	
TECH	8%	3%	0%	0%	1%	8%	1%	46%	66%	2%	1%	3%	0%	6%	5%	12%	6%	34%	
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CE	5%	3%	0%	0%	2%	9%	2%	41%	62%	3%	2%	2%	0%	5%	3%	19%	3%	38%	
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CN	7%	3%	0%	0%	1%	5%	1%	50%	66%	2%	2%	2%	0%	5%	5%	11%	7%	34%	
TECHNICIEN DE RECHERCHE ET FORMATION CS	13%	1%	1%	0%	1%	12%	0%	40%	68%	1%	0%	4%	0%	9%	5%	8%	5%	32%	
ATRF	5%	1%	0%	0%	0%	2%	17%	38%	63%	3%	1%	1%	0%	0%	2%	25%	5%	37%	
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 1CL	6%	0%	0%	0%	0%	4%	7%	46%	62%	2%	2%	1%	0%	0%	3%	23%	7%	38%	
ADJ TECH PRINC DE RECH ET DE FORM DE 2CL	6%	1%	0%	0%	0%	2%	12%	41%	62%	5%	0%	1%	0%	0%	1%	25%	5%	38%	
ADJ TECHNIQUE RECHERCHE ET FORMATION	0%	0%	0%	0%	0%	0%	61%	10%	71%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	27%	2%	29%	
Total ITRF	8%	2%	0%	0%	1%	6%	7%	34%	58%	4%	1%	4%	0%	9%	4%	13%	7%	42%	

Part des femmes ITRF titulaires par BAP et par corps

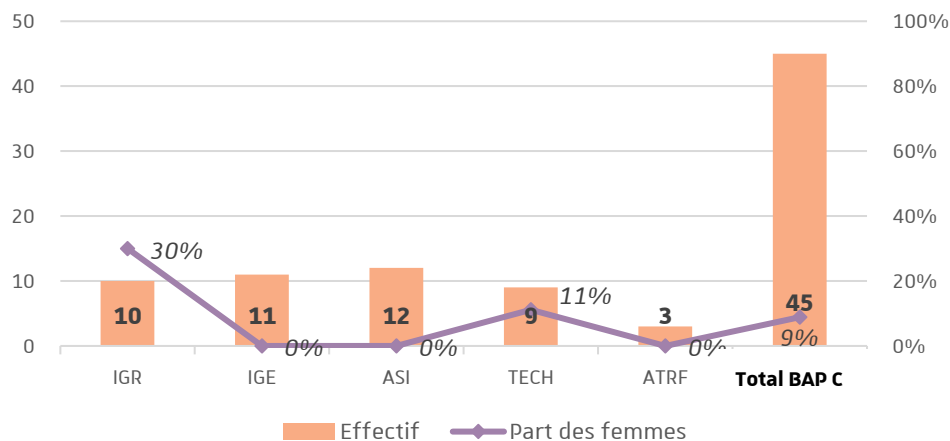
BAP A - Sciences du vivant



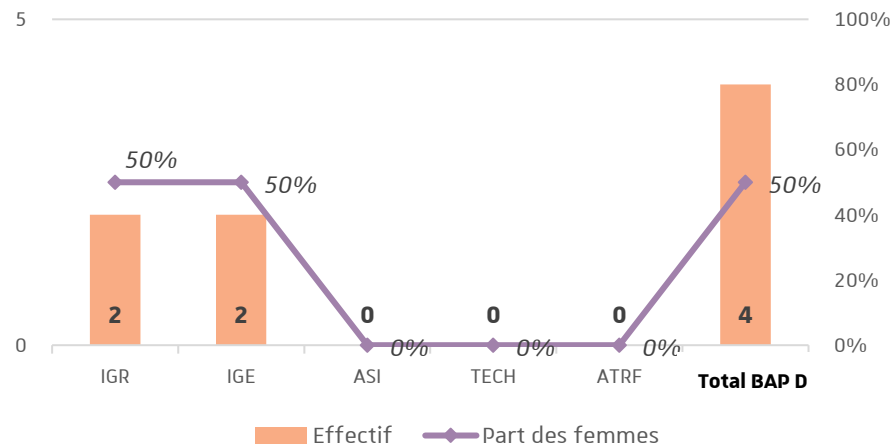
BAP B - Sciences chimiques et sciences des matériaux



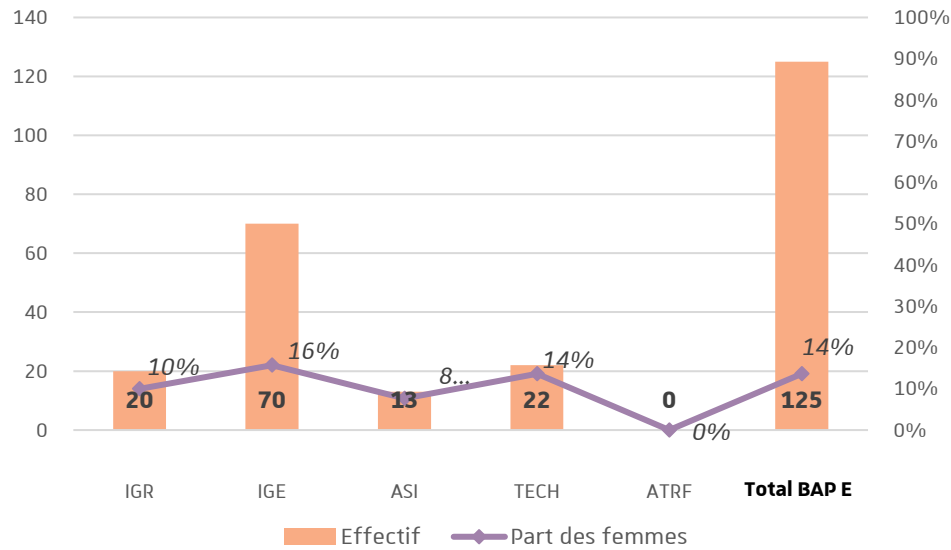
BAP C - Sciences de l'ingénieur



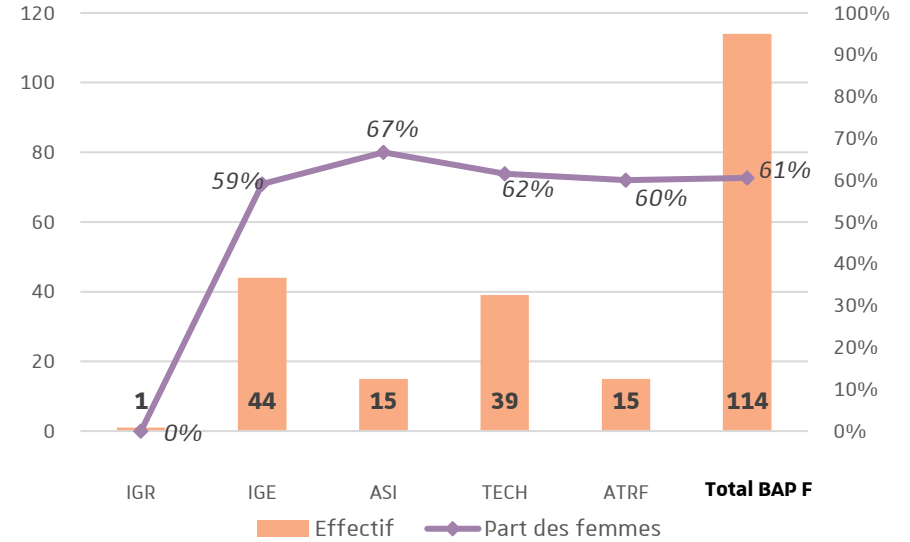
BAP D - Sciences humaines et sociales



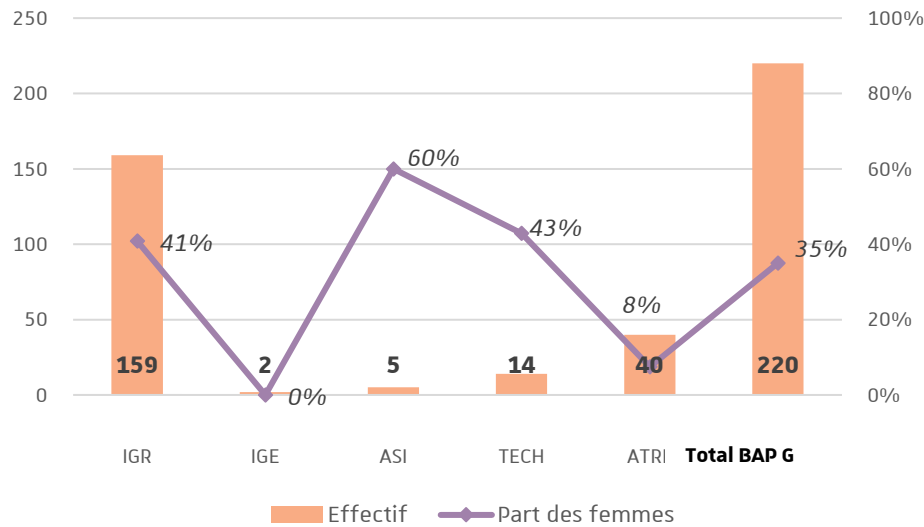
BAP E - Informatique, statistiques et calcul scientifique



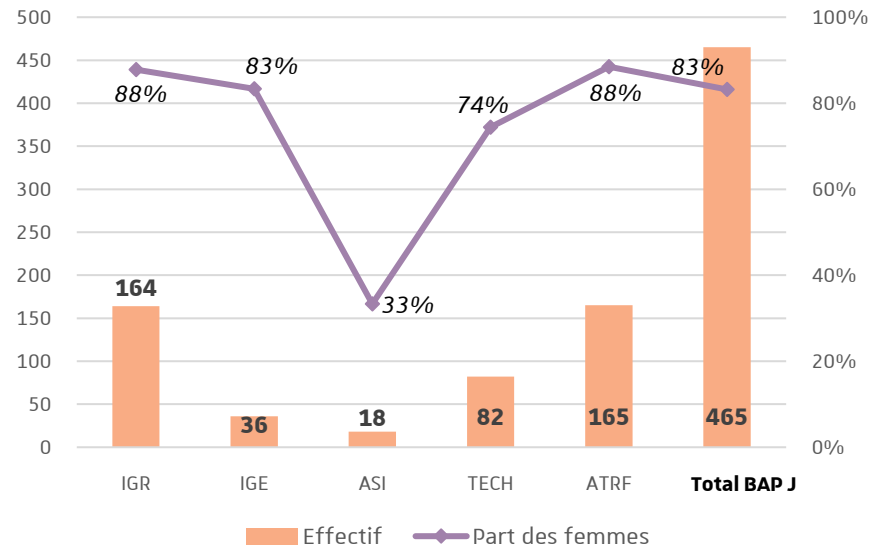
BAP F - Culture, communication et production des savoirs



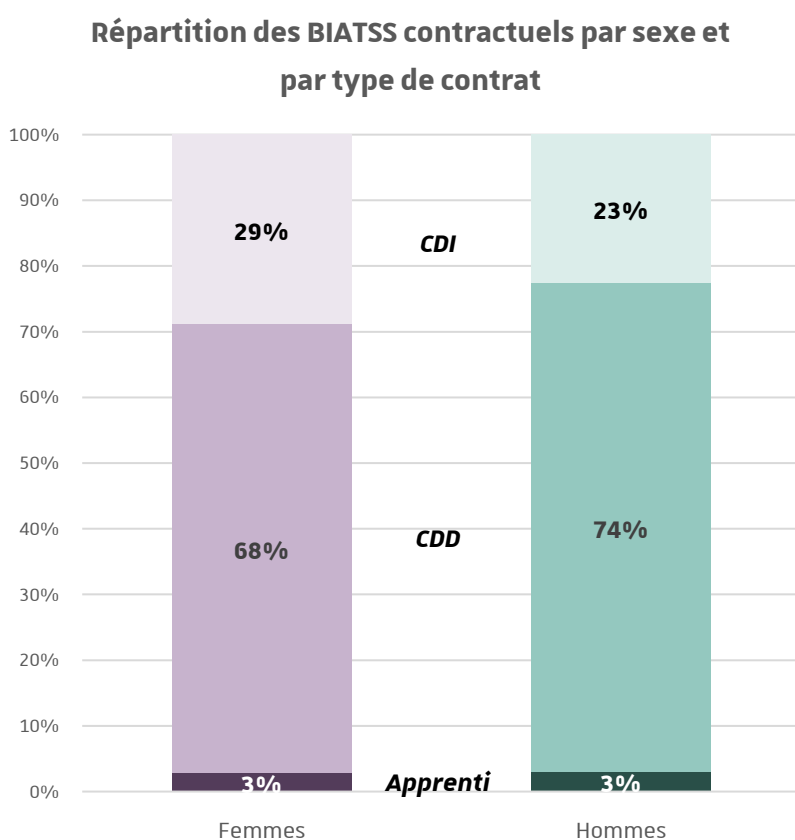
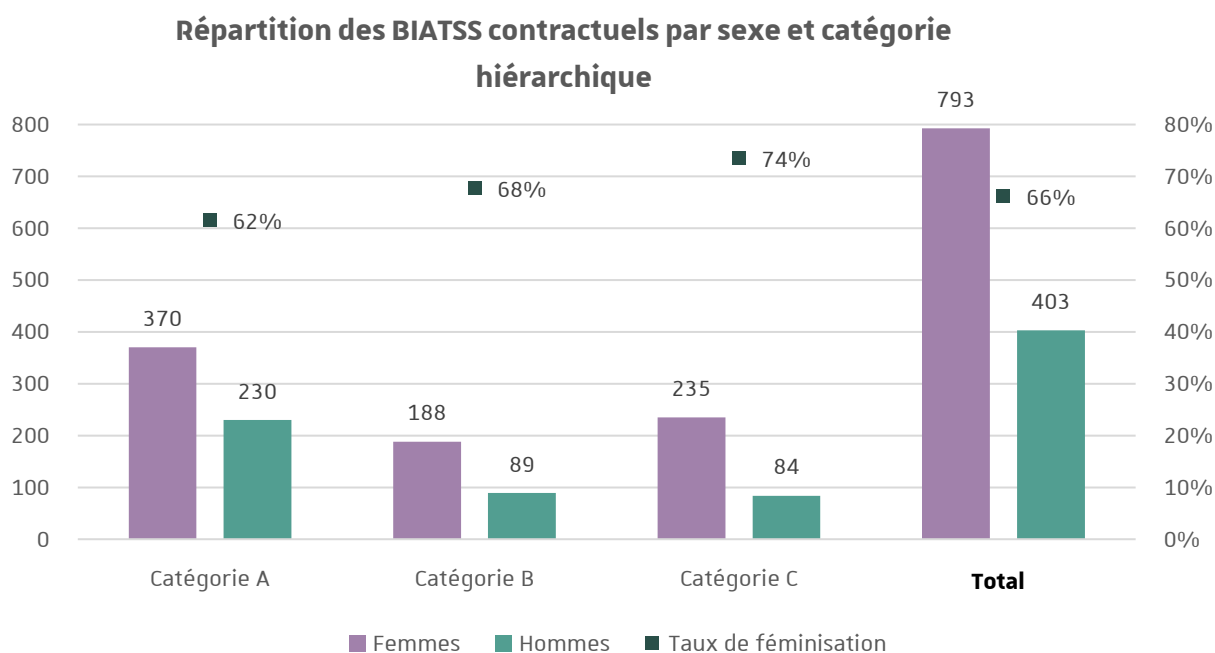
BAP G - Patrimoine, logistique et prévention



BAP J - Gestion et pilotage



3.3 Répartition des BIATSS contractuels par sexe



Les femmes représentent 66% de l'effectif BIATSS contractuel et sont majoritaires dans les trois catégories.

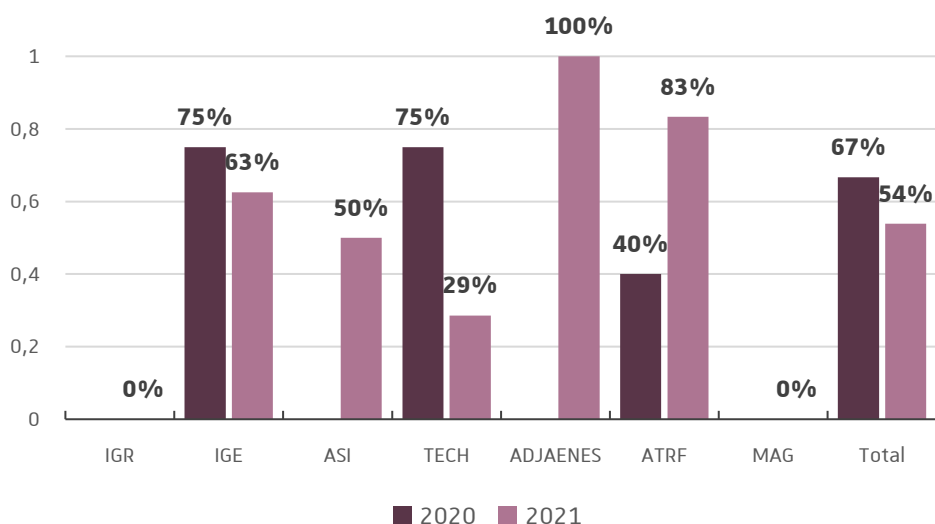
En 2019, au niveau national, elles représentaient 65,2% de l'effectif BIATSS contractuel (*bilan social MESRI 2019-2020*).

Parmi les BIATSS contractuels, 29% de femmes sont en CDI contre 23% d'hommes. En CDD, nous avons 68% de femmes contre 74% d'hommes.

3.4 Recrutements des personnels BIATSS

		2020			2021		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	IGR	0	0	0	0	1	1
	IGE	6	2	8	5	3	8
	ASI	0	0	0	1	1	2
Catégorie B	TECH	6	2	8	2	5	7
Catégorie C	ADJAENES	0	0	0	1	0	1
	ATRF	2	3	5	5	1	6
	MAG	0	0	0	0	1	1
Total		14	7	21	14	12	26

Part des femmes dans les recrutements des filières ITRF et bibliothèques en 2020 et 2021

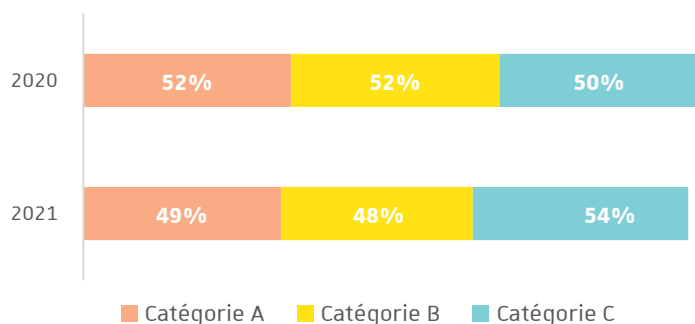


Le statut de la fonction publique interdit toute distinction, directe ou indirecte entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Il applique aux femmes et aux hommes les mêmes conditions d'accès aux emplois publics basés essentiellement sur le concours.

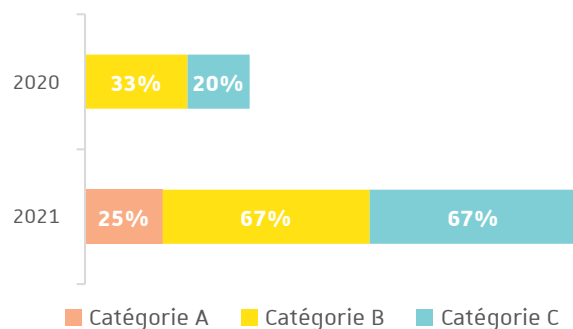
La part des femmes dans les recrutements des filières ITRF et bibliothèques a diminué en 2021 par rapport à l'année 2020.

Les techniciens de recherche et de formation recrutés pour l'année 2021 sont, pour la majorité, des hommes (5 hommes contre 2 femmes). En 2020, il y a eu 6 femmes TECH recrutées contre 2 hommes.

Part des femmes dans les jury de concours en 2020 et 2021



Part des femmes présidentes de jury en 2020 et 2021



3.5 Avancements des personnels BIATSS

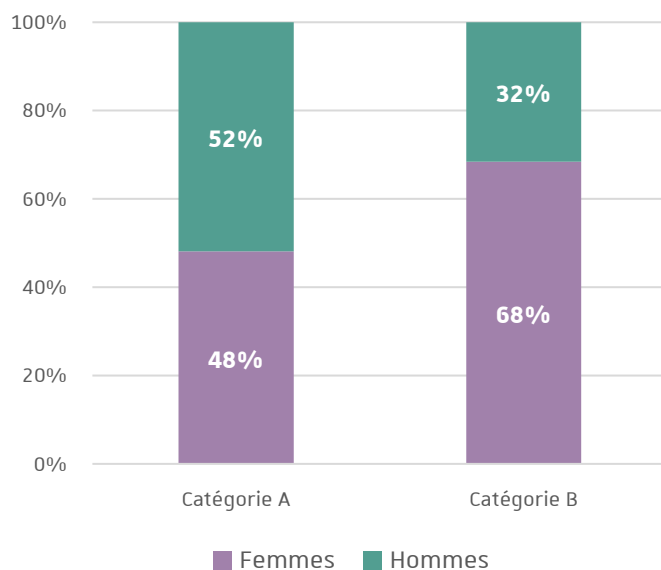
- Répartition des personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un changement de corps :

	2019			2020			2021		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ITRF	9	8	17	7	9	16	10	3	13
AENES	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Bibliothèques	1	0	1	1	0	1	0	1	1
Total	11	8	19	10	9	19	11	4	15

- Personnels ITRF ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) ces trois dernières années :

Personnels ITRF		2019			2020			2021		
		Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
Catégorie A	Femmes	294	120	4	338	145	4	339	157	5
	Hommes	227	105	6	248	115	6	251	120	2
	Total	521	225	10	586	260	10	590	277	7
	Part des femmes	56%	53%	40%	58%	56%	40%	57%	57%	71%
Catégorie B	Femmes	227	102	5	229	116	3	226	99	5
	Hommes	133	65	2	129	59	3	123	58	1
	Total	360	167	7	358	175	6	349	157	6
	Part des femmes	63%	61%	71%	64%	66%	50%	65%	63%	83%

Promotions ITRF 2019-2021



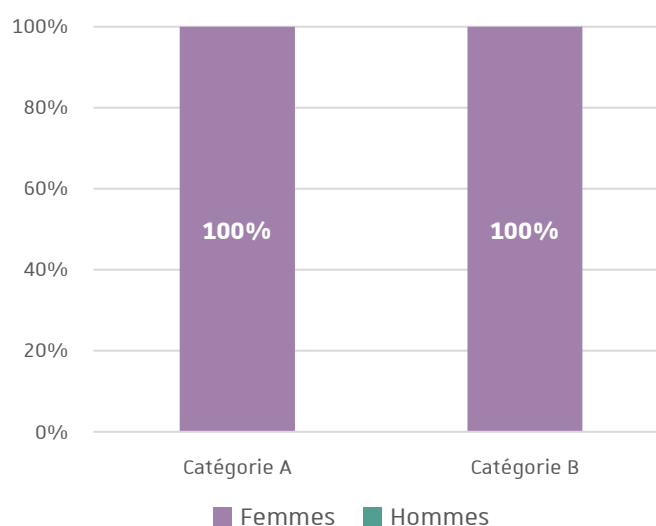
En 2021, la part de femmes ITRF qui ont obtenu une promotion est de 71% dans la catégorie A et de 83% dans la catégorie B. Des chiffres nettement supérieurs par rapport aux deux années précédentes.

Sur les trois dernières années, parmi les promotions de la catégorie B, 68% sont des femmes et 32% sont des hommes. En revanche, dans la catégorie A, 48% des promus sont des femmes.

- **Personnels AENES ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) ces trois dernières années :**

Personnels AENES		2019			2020			2021		
		Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
Catégorie A	Femmes	43	9	0	42	9	1	45	7	0
	Hommes	5	1	0	5	0	0	5	0	0
	Total	48	10	0	47	9	1	50	7	0
	Part des femmes	90%	90%	-	89%	100%	100%	90%	100%	-
Catégorie B	Femmes	90	33	1	86	32	1	83	36	1
	Hommes	10	3	0	12	5	0	11	5	0
	Total	100	36	1	98	37	1	94	41	1
	Part des femmes	90%	92%	100%	88%	86%	100%	88%	88%	100%

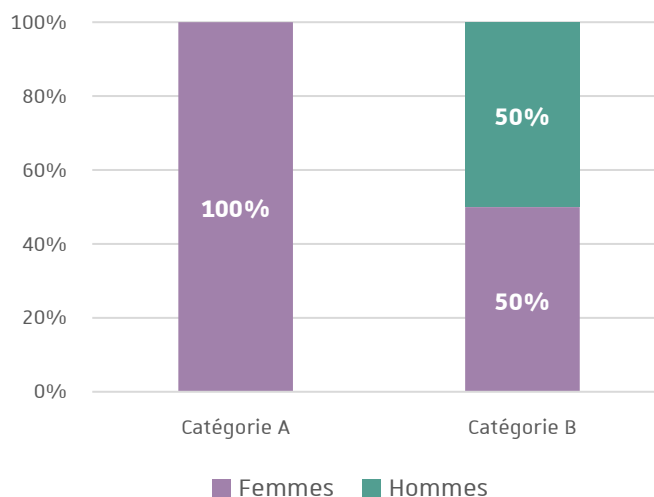
Promotions AENES 2019-2021



- **Personnels des bibliothèques ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) ces trois dernières années :**

Personnels des bibliothèques		2019			2020			2021		
		Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
Catégorie A	Femmes	42	17	0	43	24	1	42	18	0
	Hommes	8	3	0	8	3	0	8	1	0
	Total	50	20	0	51	27	1	50	19	0
	Part des femmes	84%	85%	-	84%	89%	100%	84%	95%	-
Catégorie B	Femmes	20	15	1	20	16	0	20	15	0
	Hommes	16	10	0	16	10	0	16	8	1
	Total	36	25	1	36	26	0	36	23	1
	Part des femmes	56%	60%	100%	56%	62%	-	56%	65%	0%

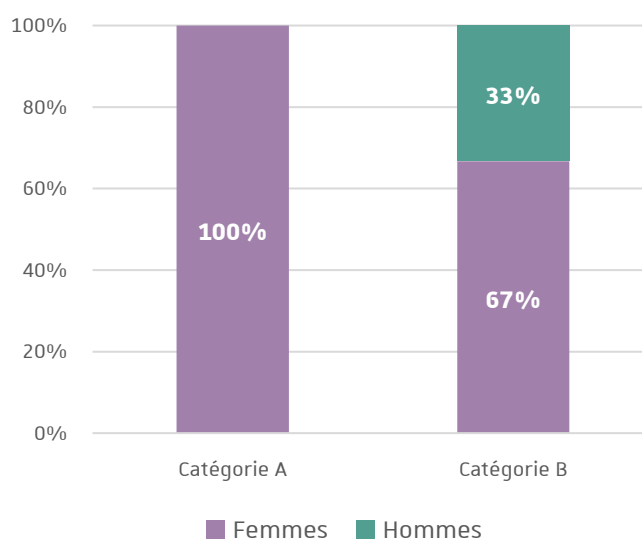
Promotions bibliothèques 2019-2021



- **Personnels contractuels ayant bénéficié d'un changement de corps (liste d'aptitude) ces trois dernières années :**

Personnels contractuels		2019			2020			2021		
		Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions	Promouvables	Dossiers déposés	Promotions
Catégorie A	Femmes	61	14	1	60	18	1	72	22	1
	Hommes	16	4	0	16	7	0	26	4	0
	Total	77	18	1	76	25	1	98	29	1
	Part des femmes	79%	78%	100%	79%	72%	100%	73%	76%	100%
Catégorie B	Femmes	26	8	1	25	7	0	41	16	1
	Hommes	10	5	0	10	3	1	13	2	0
	Total	36	13	1	35	10	1	54	18	1
	Part des femmes	72%	62%	100%	71%	70%	0%	78%	89%	100%

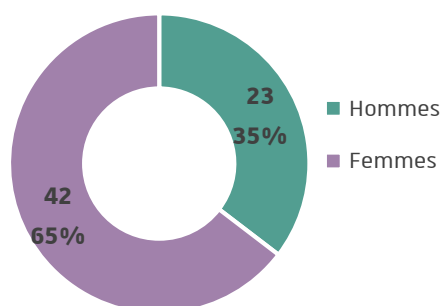
Promotions contractuels 2019-2021



- **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	Promus en 2021				
						Hommes	Femmes	Total	% promus	Part des femmes parmi les promus
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	21	1	1	2	9,52%	50%
	A	IGR	1ère classe	HC	2	0	0	0	0,00%	-
	A	IGR	2ème classe	1ère classe	13	1	3	4	30,77%	75%
	A	IGE	1ère classe	HC	127	4	7	11	8,66%	64%
	B	TECH	CS	CE	58	2	2	4	6,90%	50%
	B	TECH	CN	CS	94	2	6	8	8,51%	75%
	C	ATRF	2ème classe	1ère classe	170	7	8	15	8,82%	53%
	C	ATRF	ATRF	2ème classe	46	0	6	6	13,04%	100%
Total de la filière ITRF					531	17	33	50	9,42%	66%
AENES et Santé	A	AAE	AAE	APAE	12	1	0	1	8,33%	0%
	A	Infirmier	CE	HC	4	0	1	1	25,00%	100%
	A	Infirmier	CN	CS	0	0	0	0	0,00%	-
	B	Assistant de service social	CS	Principal	0	0	0	0	0,00%	-
	B	SAENES	CS	CE	16	0	0	0	0,00%	-
	B	SAENES	CN	CS	13	0	0	0	0,00%	-
	C	ADJENES	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	69	1	7	8	11,59%	87,5%
	C	ADJENES	ADJENES	Principal 2ème classe	1	1	0	1	100,00%	0%
Total de la filière AENES-Santé					115	3	8	11	9,57%	73%
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	5	1	0	1	20,00%	0%
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	2	0	0	0	0,00%	-
	B	BAS	CS	CE	5	0	0	0	0,00%	-
	B	BAS	CN	CS	3	0	1	1	33,33%	100%
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	16	1	0	1	6,25%	0%
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	2	1	0	1	50,00%	0%
Total de la filière bibliothèques					33	3	1	4	12,12%	25%
Toutes les filières					679	23	42	65	9,43%	66%

Répartition F/H des promus 2021 par tableau d'avancement



3.6 Les rémunérations des personnels BIATSS

3.6.1 Rémunération des BIATSS titulaires

	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%	2 961 €	2 536 €	-425 €	-14,3%	-86 €	-288 €	-36 €	-15 €
Dont catégorie A+*	41%	5 152 €	4 678 €	-474 €	-9,2%	-108 €	-80 €	-342 €	55 €
Dont catégorie A*	53%	3 400 €	3 179 €	-221 €	-6,5%	-112 €	11 €	-63 €	-57 €
Dont catégorie B*	71%	2 499 €	2 448 €	-51 €	-2,0%	-78 €	13 €	23 €	-9 €
Dont catégorie C*	68%	2 045 €	1 976 €	-69 €	-3,4%	-63 €	-4 €	-4 €	2 €

	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	99,39%	96,07%	2 980 €	2 640 €	-339 €	-11,4%
Dont catégorie A+*	99,64%	97,37%	5 171 €	4 804 €	-366 €	-7,1%
Dont catégorie A*	99,87%	96,47%	3 404 €	3 295 €	-109 €	-3,2%
Dont catégorie B*	99,69%	96,60%	2 507 €	2 534 €	28 €	1,1%
Dont catégorie C*	98,52%	95,47%	2 076 €	2 069 €	-6 €	-0,3%

Au niveau des personnels BIATSS, les femmes représentent environ 65% de l'effectif. Les femmes bénéficient plus du travail à temps partiel que les hommes. Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - 86 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes. (Cet écart est atténué sur l'écart global par le fait que les temps partiels à 80% et 90% sont sur-rémunérés)

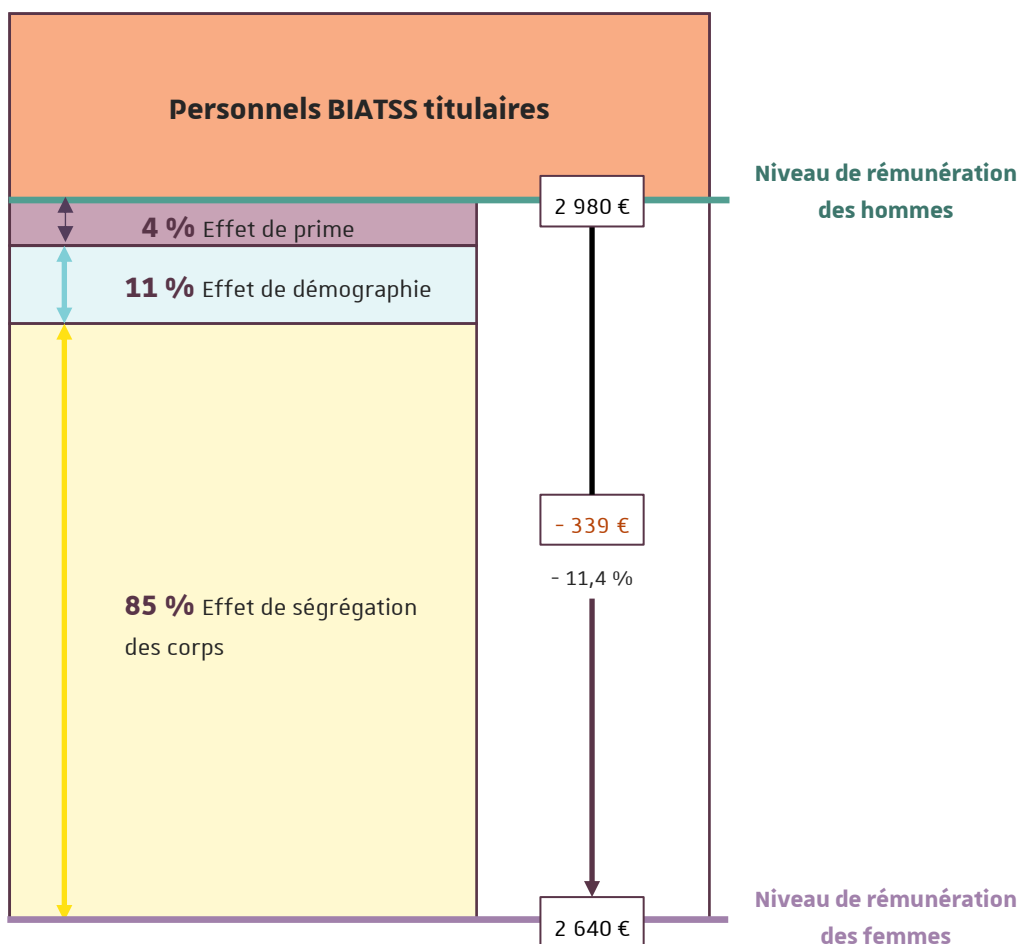
La **rémunération mensuelle moyenne par équivalent temps plein** des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 14,3% (soit - 425 €/mois). Cela est majoritairement dû à la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (environ 60% d'hommes au sein de la catégorie A+) et à 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** (-288 €/mois). S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-36 €/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 (-15 €/mois).

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

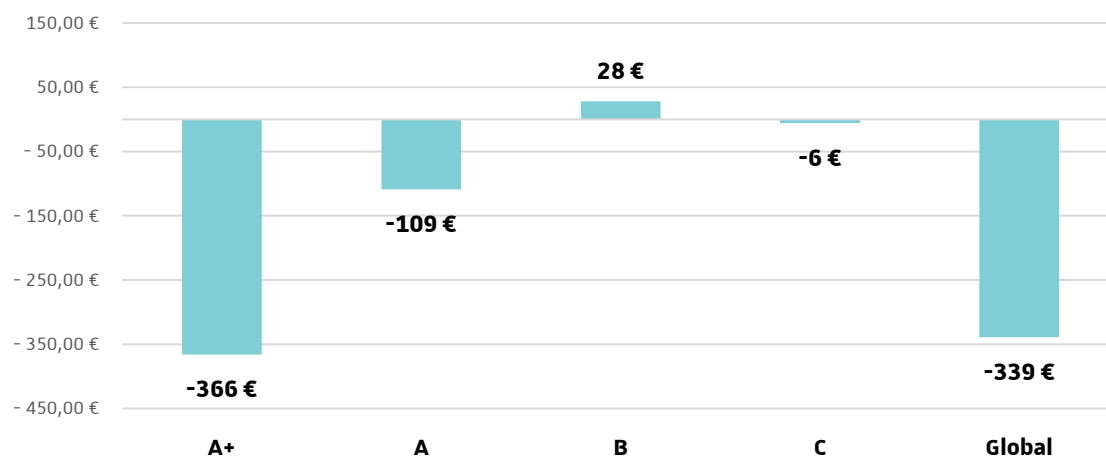
Une analyse plus fine par catégorie (A+, A, B et C) indique que les femmes sont à la fois sous représentées dans la catégorie la plus élevée A+ (41% de l'effectif) et leur indice moyen est plus faible que celui des hommes (écart de rémunération dû à l'effet démographique de -342 €). L'écart de rémunération des autres catégories est majoritairement dû à l'effet temps partiel.

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 leur 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).



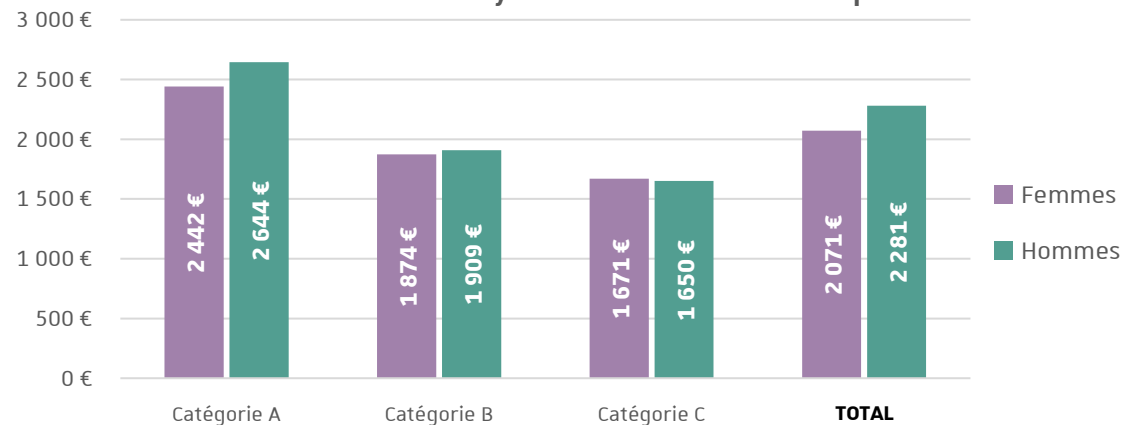
**Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne par ETP des personnels
BIATSS entre femmes et hommes par catégorie**



3.6.2 Rémunération des BIATSS contractuels

	Personnels BIATSS contractuels																				Total général					
	15 - 19 ans		20 - 24 ans		25 - 29 ans		30 - 34 ans		35 - 39 ans		40 - 44 ans		45 - 49 ans		50 - 54 ans		55 - 59 ans		60 - 64 ans				65 - 69 ans			
	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Effectif en ETPT	Rémunération brute moyenne par ETPT	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H		
A	0%	- €	1%	1 883 €	11%	2 104 €	12%	2 296 €	9%	2 522 €	6%	2 865 €	4%	3 113 €	3%	2 948 €	2%	3 611 €	2%	3 384 €	1%	3 450 €	51%	2 523 €	- 202 €	-8%
Femmes	0%	- €	1%	1 789 €	6%	2 027 €	7%	2 282 €	5%	2 444 €	3%	2 726 €	2%	2 819 €	2%	2 879 €	1%	3 821 €	1%	3 273 €	0%	2 814 €	31%	2 442 €		
Hommes	0%	- €	1%	2 042 €	4%	2 226 €	5%	2 315 €	3%	2 637 €	2%	3 082 €	2%	3 497 €	1%	3 099 €	1%	3 316 €	1%	3 605 €	0%	4 404 €	20%	2 644 €		
B	0%	- €	2%	1 514 €	5%	1 722 €	6%	1 855 €	3%	1 865 €	2%	2 072 €	2%	1 960 €	2%	2 230 €	1%	2 203 €	1%	2 590 €	0%	2 287 €	23%	1 885 €	- 35 €	-2%
Femmes	0%	- €	1%	1 485 €	4%	1 737 €	4%	1 829 €	2%	1 842 €	1%	2 055 €	1%	1 921 €	1%	2 126 €	1%	2 254 €	1%	2 582 €	0%	2 287 €	15%	1 874 €		
Hommes	0%	- €	1%	1 579 €	1%	1 688 €	2%	1 905 €	1%	1 896 €	1%	2 101 €	0%	2 078 €	1%	2 411 €	0%	1 930 €	0%	2 609 €	0%	- €	8%	1 909 €		
C	0%	1 575 €	2%	1 496 €	6%	1 600 €	5%	1 666 €	3%	1 740 €	3%	1 723 €	2%	1 745 €	2%	1 768 €	2%	1 701 €	1%	1 701 €	0%	1 996 €	26%	1 666 €	21 €	1%
Femmes	0%	- €	1%	1 535 €	4%	1 598 €	4%	1 669 €	2%	1 778 €	2%	1 725 €	1%	1 722 €	2%	1 781 €	2%	1 735 €	1%	1 543 €	0%	2 081 €	19%	1 671 €		
Hommes	0%	1 575 €	0%	1 306 €	2%	1 604 €	1%	1 656 €	1%	1 681 €	1%	1 715 €	1%	1 786 €	0%	1 675 €	0%	1 463 €	0%	1 912 €	0%	1 826 €	7%	1 650 €		
TOTAL	0%	1 575 €	5%	1 627 €	21%	1 872 €	23%	2 050 €	15%	2 223 €	11%	2 373 €	8%	2 485 €	7%	2 441 €	5%	2 528 €	4%	2 800 €	1%	2 836 €	100%	2 143 €	- 210 €	-9%
Femmes	0%	- €	3%	1 593 €	14%	1 824 €	15%	2 004 €	9%	2 182 €	7%	2 245 €	5%	2 275 €	5%	2 346 €	4%	2 471 €	3%	2 739 €	1%	2 482 €	65%	2 071 €		
Hommes	0%	1 575 €	2%	1 716 €	8%	1 965 €	8%	2 131 €	6%	2 282 €	4%	2 640 €	3%	2 840 €	2%	2 691 €	1%	2 709 €	1%	2 913 €	0%	3 545 €	35%	2 281 €		

Rémunération brute moyenne des BIATSS contractuels par sexe

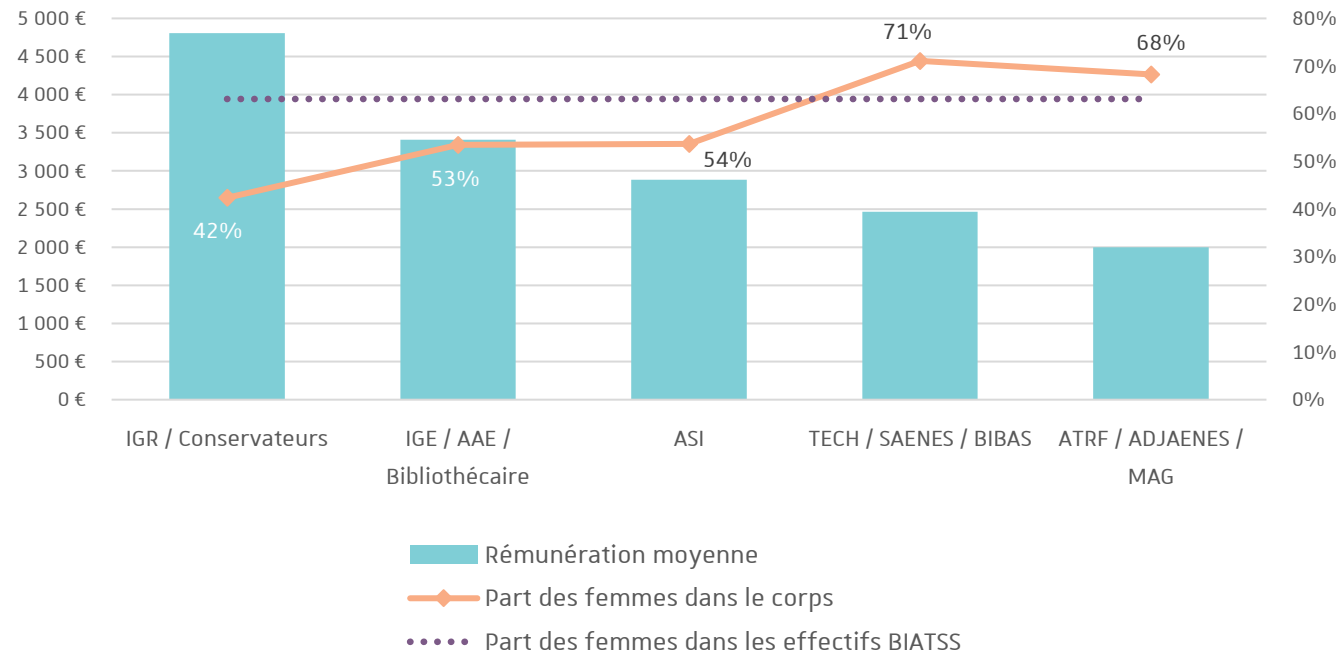


Les femmes représentent 66% de l'effectif des contractuels BIATSS.

La rémunération perçue par les agents de catégorie C reflète un léger écart en faveur des femmes (+ 21 €).

Pour les catégories A, l'écart s'inverse et s'accroît fortement. En effet, les femmes BIATSS de catégorie A perçoivent en moyenne 202€ brut / mois de moins que les hommes.

Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les principaux corps de BIATSS



3.6.3 Répartition par tranche de revenus bruts moyens mensuels

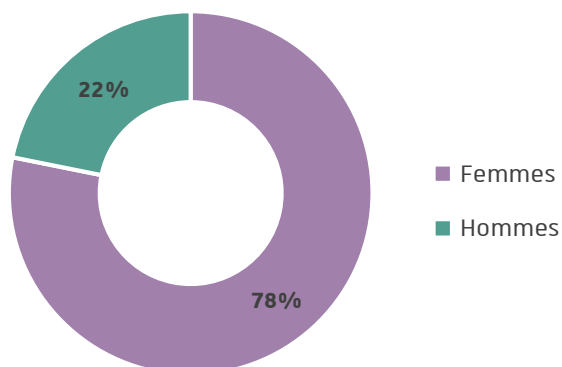
Répartition des femmes et des hommes BIATSS par tranche des revenus bruts moyens mensuels 2021			
PERSONNELS BIATSS	Féminin	Masculin	Total général
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	1%	0%	1%
Entre 1 400 € et 1 600 €	4%	2%	6%
Entre 1 600 € et 1 800 €	5%	2%	6%
Entre 1 800 € et 2 000 €	11%	5%	17%
Entre 2 000 € et 2 200 €	10%	5%	15%
Entre 2 200 € et 2 400 €	8%	4%	12%
Entre 2 400 € et 2 600 €	7%	3%	11%
Entre 2 600 € et 3 000 €	7%	4%	11%
Supérieur à 3 000 €	10%	11%	21%
Total général	63,5%	36,5%	100,0%

Seul 21% des personnels BIATSS perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure à 3 000 €. Bien que les hommes ne représentent que 36.5% des ETP, ils sont légèrement plus nombreux que les femmes dans cette tranche.

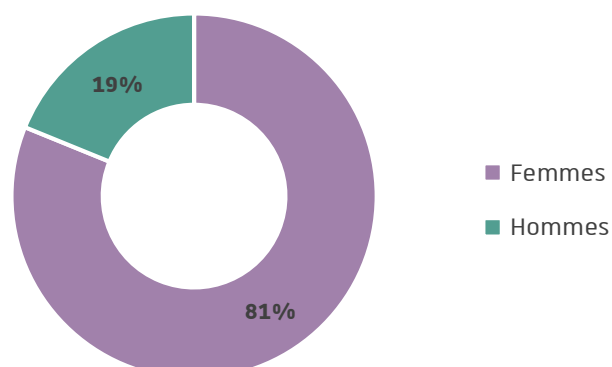
3.6.4 Primes versées aux personnels BIATSS

GIPA	Bénéficiaires				Total	Montants brut versés		
	Femmes		Hommes			Femmes	Hommes	Total
	Bénéficiaires	% effectif Unistra	Bénéficiaires	% effectif Unistra				
BIATSS Titulaires	12	1,3%	5	0,9%	17	4 669,8 €	763,9 €	5433,7 €
Catégorie A	1	0,4%	-	-	1	1 622,42 €		1 622,42 €
Catégorie B	3	1,0%	1	0,9%	4	742,34 €	298,14 €	1 040,48 €
Catégorie C	8	2,2%	4	2,3%	12	2 305,04 €	465,76 €	2 770,8 €
BIATSS contractuels	56	7,1%	14	3,5%	70	18 452,27 €	4 604,28 €	23 056,55 €
Catégorie A	1	0,3%	3	1,3%	4	141,94 €	1 820,55 €	1 962,49 €
Catégorie B	2	1,1%	-	-	2	497,67 €		497,67 €
Catégorie C	53	22,6%	11	13,1%	64	1 7812,66 €	2 783,73 €	2 0596,39 €
Total personnels BIATSS	68	3,4%	19	2,2%	87	23 122,07 €	5 368,18 €	28 490,25 €

Répartition F/H des bénéficiaires de la GIPA



Répartition F/H des sommes versées au titre de la GIPA



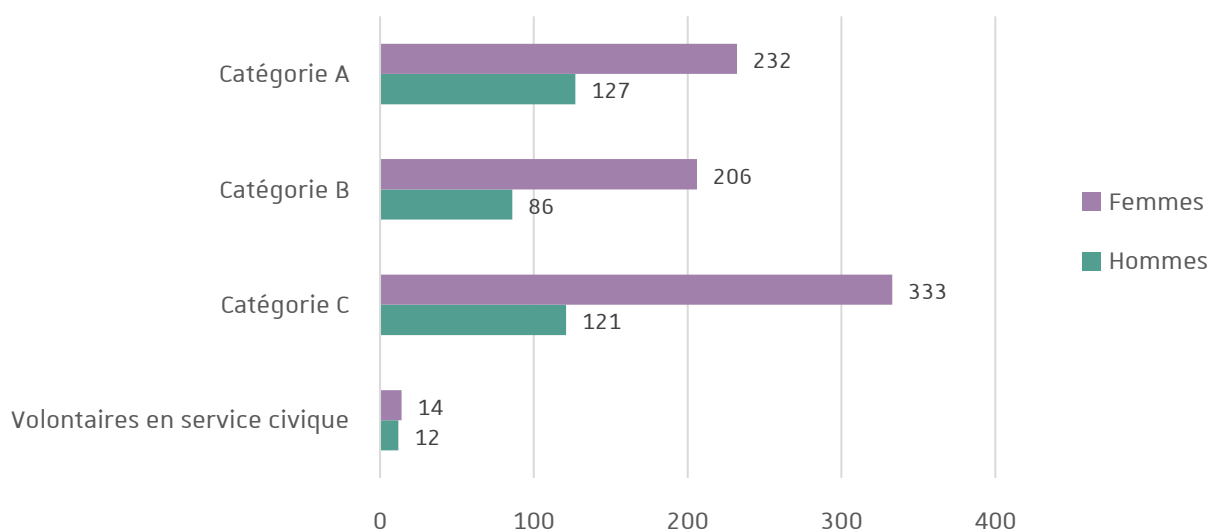
- ◆ La GIPA, instaurée en 2008, est un dispositif qui repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans (pour l'année 2021, la période de référence est du 31/12/2016 au 31/12/2020) et celle de l'indice des prix à la consommation. 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.

3.7 La formation continue des personnels BIATSS

Répartition par sexe des effectifs formés en 2021 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation			
Sexe	Effectifs en fonction	Effectifs formés en 2021	Effectifs non formés en 2021
Hommes	942	346	596
Femmes	1 723	785	938
Part des femmes	65%	69%	61%
Total	2 665	1 131	1 534

Effectifs formés par catégorie et par sexe			
Population	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	232	127	359
Catégorie B	206	86	292
Catégorie C	333	121	454
Services civiques	14	12	26
Total	785	346	1 131

Personnels internes formés par catégorie et par genre

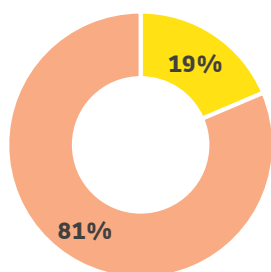


3.8 Temps de travail et absences

3.8.1 Temps de travail

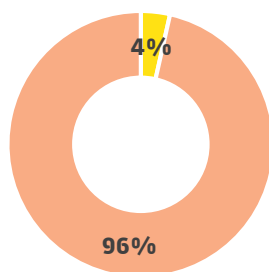
		Agents à temps partiel						Temps incomplet	Temps plein	Total
		50%	60%	70%	80%	90%	Total temps partiel			
Titulaires	Femmes	33	6	5	112	17	173		757	930
	Hommes	5	1	1	12		19		520	539
	Total Titulaires	38	7	6	124	17	192		1 277	1 469
Contractuels	Femmes	6	2	1	41	3	53	85	655	793
	Hommes	3			5	2	10	23	370	403
	Total contractuels	9	2	1	46	5	63	108	1 025	1 196
Total BIATSS		47	9	7	170	22	255	108	2 302	2 665

Répartition des femmes, BIATSS titulaires, par modalité de service



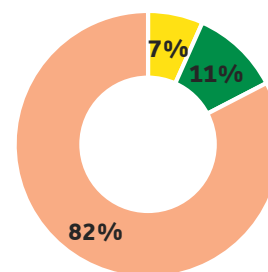
■ Total temps partiel ■ Temps plein

Répartition des hommes, BIATSS titulaires, par modalité de service



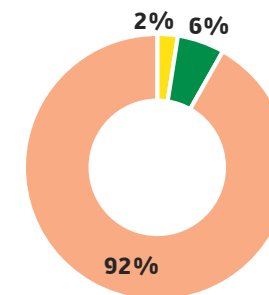
■ Total temps partiel ■ Temps plein

Répartition des femmes, BIATSS contractuels, par modalité de service



■ Total temps partiel ■ Temps incomplet
■ Temps plein

Répartition des hommes, BIATSS contractuels, par modalité de service



■ Total temps partiel ■ Temps incomplet
■ Temps plein

3.8.2 Congés pour événements familiaux

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 2021**

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

Congés parentaux	Femmes			Hommes			Total agents concernés	Total nombre de jours	Moyenne d'âge
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge			
Catégorie A	3	677	35	1	365	50	4	1 042	39
Catégorie B	3	730	37	-	-	-	3	730	37
Catégorie C	5	1 142	36	-	-	-	5	1 142	36
BIATSS titulaires	11	2 549	36	1	365	50	12	2 914	37
Catégorie A	2	126	33	1	181	37	3	307	34
Catégorie B	3	447	34	-	-	-	3	447	34
Catégorie C	1	129	31	-	-	-	1	129	31
BIATSS contractuels	6	702	33	1	181	37	7	883	34
Total BIATSS	17	3 251	35	2	546	43	19	3 797	36

- **Les congés maternité (dont grossesse pathologiques) des personnels BIATSS**

Congés maternité (dont pathologiques)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge
Titulaires	17	2 115	35
Contractuels	26	2 712	33
Total BIATSS	43	4 827	34

- **Les congés de paternité et congés paternité accueil d'un enfant**

Congés paternité et accueil d'un enfant	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours	Moyenne d'âge
Titulaires	7	81	37
Contractuels	7	133	38
Total BIATSS	14	214	38

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

Congé pour garde d'enfant malade	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours pris
Femmes	114	312
Hommes	32	102
Total BIATSS	146	414

3.8.3 Congés pour raisons de santé

		Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie, grave maladie, longue durée	Total
Femmes	Nombre d'agents	584	33	617
	Nombre de jours	13 815	7 165	20 980
	Nombre de jours par agent ayant déposé au moins un jour	24	217	34
	Nombre jour par agent de l'unistra	8	4	12
	Moyenne d'âge	49	53	49
Hommes	Nombre d'agents	209	11	220
	Nombre de jours	4 201	3 005	7 206
	Nombre de jours par agent ayant déposé au moins un jour	20	273	33
	Nombre jour par agent de l'unistra	4	3	8
	Moyenne d'âge	47	55	48

3.9 Personnels BIATSS en situation de handicap ou bénéficiant d'une allocation temporaire pour invalidité

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi		Nombre de BIATSS bénéficiaire de l'obligation d'emploi	Effectif BIATSS Unistra	Part des personnels BIATSS bénéficiant de l'obligation d'emploi
Femmes	Titulaires	68	930	7,3%
	Contractuels	27	793	3,4%
	Total	95	1 723	5,5%
Hommes	Titulaires	43	539	8,0%
	Contractuels	5	403	1,2%
	Total	48	942	5,1%
Total BIATSS	Titulaires	111	1 469	7,6%
	Contractuels	32	1 196	2,7%
	Total	143	2 665	5,4%

Allocation temporaire d'invalidité*		Nombre de BIATSS bénéficiaire d'une ATI*	Effectif BIATSS Unistra	Part des personnels BIATSS bénéficiant d'une ATI*
Femmes	Titulaires	14	930	1,5%
	Contractuels	2	793	0,3%
	Total	16	1 723	0,9%
Hommes	Titulaires	6	539	1,1%
	Contractuels	0	403	0,0%
	Total	6	942	0,6%
Total BIATSS	Titulaires	20	1 469	1,4%
	Contractuels	2	1 196	0,2%
	Total	22	2 665	0,8%

*dont 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 Personnels BIATSS en situation de départ temporaire

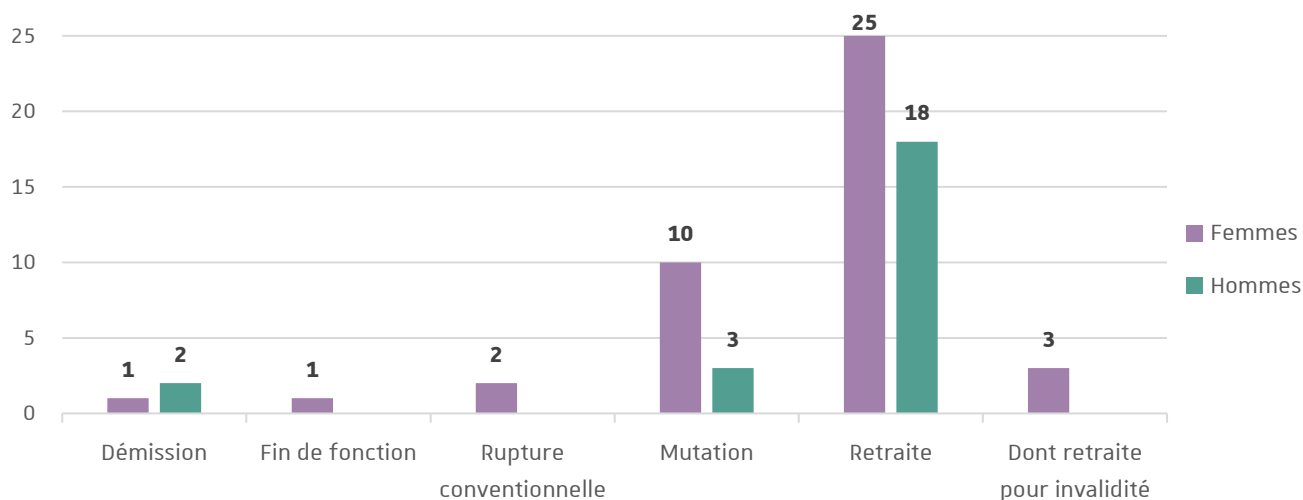
Population	Catégorie	Corps	Détachement			Disponibilité			Total départs temporaires
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Personnel ITRF	Catégorie A	IGR	2		2	1	1	2	4
		IGE	8	5	13	8	4	12	25
		ASI	4	3	7	1		1	8
	Catégorie B	TECH	6	4	10	7	2	9	19
	Catégorie C	ATRF	4	2	6	10	7	17	23
Sous-total			24	14	38	27	14	41	79
Personnel de l'AENES	Catégorie A	AAE	2		2	1		1	3
	Catégorie B	SAENES	4	2	6	2		2	8
	Catégorie C	ADJAENES	3		3	4		4	7
	Sous-total			9	2	11	7		7
Personnel de bibliothèques	Catégorie A	Conservateur	1		1	1	1	2	3
	Catégorie B	BIBAS				1		1	1
	Catégorie C	Magasinier	1		1	2		2	3
	Sous-total			2	0	2	4	1	5
Total BIATSS			35	16	51	38	15	53	104

	Nombre de départs temporaires (hors congés parentaux)	Départs temporaires rapportés à l'effectif
Femmes	73	7,8%
Hommes	31	5,8%
Total	104	7,1%

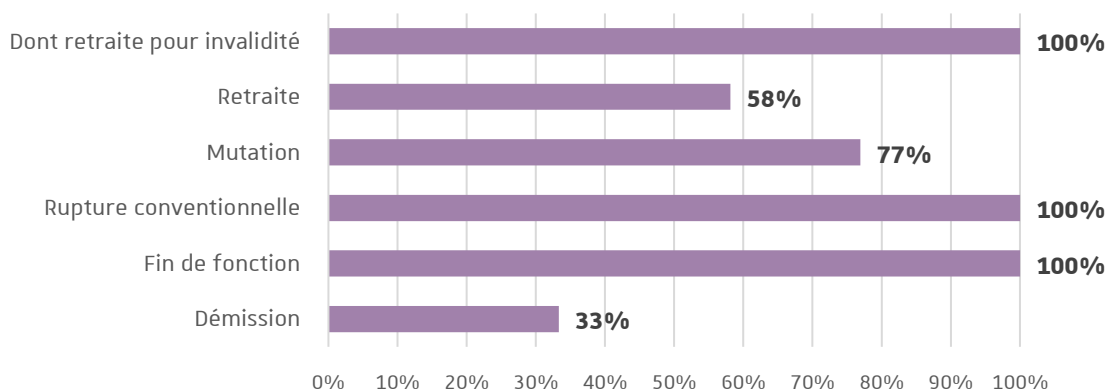
3.11 Départs définitifs des personnels BIATSS

3.11.1 Départs définitifs par sexe

Répartition des départs définitifs de BIATSS titulaire, par motif et par sexe

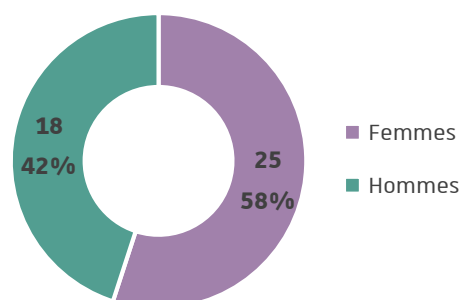


Part des femmes parmi les départs définitifs



Âges moyens de départs à la retraite des BIATSS			
Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	62,6	64,4	63,5
Catégorie B	61,9	62,8	62,3
Catégorie C	64,1	62,4	63,3
Personnels BIATSS	62,7	63,2	62,9

Répartition des départs à la retraite de BIATSS titulaires par sexe

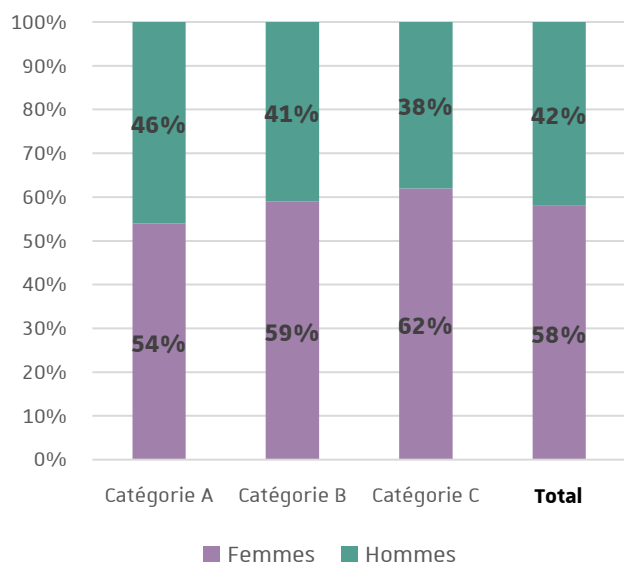


3.11.2 Analyse portant sur les indices moyens de rémunération observés au moment du départ à la retraite des personnels BIATSS titulaires

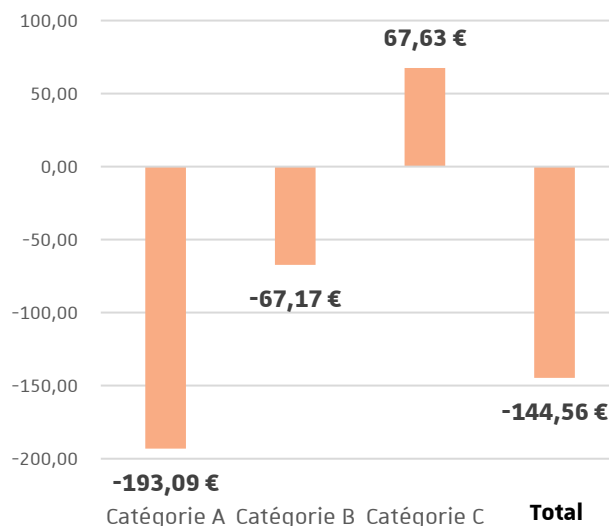
INM moyen des départs de 2016 à 2021	Femmes	Hommes	Global	Ecart d'INM moyen	Ecart de rémunération
Catégorie A	749	777	762	-28	-193,09 €
Catégorie B	510	518	513	-8	-67,17 €
Catégorie C	380	380	380	0	67,63 €
Total	535	566	548	-31	-144,56 €

Départs par catégorie et par sexe	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Catégorie A	54%	46%	13	7	6
Catégorie B	59%	41%	17	10	7
Catégorie C	62%	38%	13	8	5
Total	58%	42%	43	25	18

Répartition des départs en retraite par catégorie et par sexe



Écarts F/H de rémunération brute au départ en retraite, par catégorie



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 2016 à 2021. Les rémunérations des hommes et des femmes sont très proches pour la catégorie B et égales pour la catégorie C. Contrairement aux personnels de catégorie A, où les femmes ont une rémunération inférieure à celle des hommes (- 28 IM, soit environ 193 € brut / mois).