



Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Partie I -

« Les engagements d'Avignon Université »

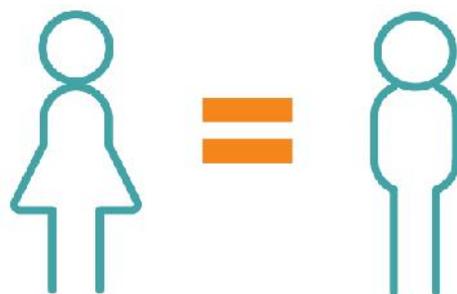


Table des matières courte

Introduction.....	3
Partie I : Les données sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
1. Quelques statistiques :	5
2. Focus spécifiques.....	6
Partie II : L'état des lieux : La situation de AU.....	12
1. Statistiques	12
2. Actions mises en œuvre à AU.....	24
Partie III : Les engagements de AU.....	29
Axe1 : Résorption des inégalités de rémunération (évaluer, prévenir et traiter les écarts).....	29
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, et métiers	31
Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie privée et familiale /vie professionnelle.....	34
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et les discriminations : prévenir et traiter	36
Axe 5 : Gouvernance de la mise en place et du suivi du plan d'action et de la politique d'égalité professionnelle	39
Table des matières complète	42
Tables des illustrations	44

V1a à V1k	27/10/2020 au 17/11/2020	Collecte de documents sur la thématique par la référente égalité (RE)
V2	3/12/20	Validation par M. le DRH. Surlignage des parties à valider par la gouvernance
V2a à V2r	04/12/2020 au 21/1/2021	Rédaction et mise en page du rapport selon le modèle validé (RE)
V3	21/01/2021	Validation par M. le VPCA, Chargé de mission Égalité (CME) Décision de séparer le plan d'action en 2 parties : <ul style="list-style-type: none"> - une partie « engagement » (I): destinée au vote en CT et CA, avant d'être transmis aux tutelles, - une partie « ressources » (II) : destinée aux réflexions qui seront menées en interne par les personnes impliquées dans la mise en œuvre et l'évolution du plan d'action (groupe de travail, gouvernance, comité de pilotage, etc.)
V3 v1a	21/01/2021 au 1/2/21	Mise en page et amélioration de la partie I (RE)
V3 v1b	1/2/21	Validation par MM. Les DRH et VPCA/CME : diverses demandes de modifications
V3 v1c à v1e	21/01/2021 au 1/2/21	Modification de la partie I en vue de son passage au CT du 9/2 et au CA du 16/2 2021, avant envoi au ministère avant le 1 ^{er} mars
V3 v2	1/2/21	Version finale validée par MM. le DRH et VPCA/CME
V3 v2a	1/2/21	Relecture finale avant transmission (RE)

Introduction

Depuis 10 ans, l'égalité Femmes / Hommes (F/H) fait l'objet de toutes les attentions : loi Sauvadet de 2012 (parité dans les jurys et comité de sélection), loi Fioraso de 2013 (création de missions égalité dans chaque établissement) ; création en 2011 d'une Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité (CPED), signature en 2013 de la charte en faveur de l'égalité femmes-hommes par la CPU, la CPG et la CDEFI¹ ; généralisation depuis 2019 des cellules d'écoute visant à accueillir puis orienter et/ou accompagner les agents et agentes en mal-être, ainsi que des cellules de veille sociale chargées d'apporter des remédiations aux situations signalées, ou encore, l'engagement depuis 3 ans du MESRI dans une démarche projet visant à obtenir les labels AFNOR « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Diversité ».

Malgré toutes ces actions, les femmes accèdent toujours difficilement aux emplois supérieurs (26 % de PR vs 45% de MCF) ou encore à la tête des universités ou des organismes de recherche. Quant aux violences sexistes et sexuelles (VSS) et aux discriminations, les enquêtes montrent une différence importante entre le nombre de faits et leurs traitements par les dispositifs en place.

C'est sur la base de ce constat que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80).

Depuis l'adoption de cette loi, un état des lieux des politiques en matière d'égalité au sein l'ESR a été établi et un comité de suivi a été constitué. Ce dernier est composé des trois conférences (CPU, CGE, CDEFI) ainsi que de nombreux établissements (organismes de recherche, universités, écoles d'ingénieurs, CNAM...) et d'associations (AFDESRI, CPED, FNCAS...)².

De son côté, comme toutes les universités, Avignon Université doit élaborer et faire adopter en CT et CA un plan d'actions, sur 3 ans renouvelable, puis rendre compte chaque année de sa mise en œuvre.

A défaut de son adoption avant la fin février 2021, ou de son renouvellement en 2023, 2026, etc., Avignon Université (AU) s'exposerait à des pénalités équivalentes à 1 % de sa masse salariale (500 000 € / an environ). Ces orientations fortes, adossées à de nouvelles obligations réglementaires, conduisent à afficher une politique globale en matière d'égalité venant concrétiser des actions engagées depuis plusieurs années dans l'établissement. Partagées par toute la communauté universitaire, elles favoriseront l'appropriation et la mise en œuvre de ce nouveau plan par tous et toutes.

Le plan d'action de AU doit comporter une étude présentant des données genrées relatives à l'égalité professionnelle et préciser les actions auxquelles s'engage l'établissement, le ou les objectifs à atteindre pour chaque action, les indicateurs de suivi et d'évaluation des actions, le calendrier et, si possible, les moyens et outils mis à disposition.

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983, tel que rappelé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 citée plus haut, prévoit que le plan d'actions s'articule autour des quatre axes suivants :

¹ CPU : Conférence des présidents d'université,
CGE : Conférence des grandes écoles,
CDEFI : Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs

² AFDESRI : Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur
CPED : Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité
FNCAS : Fédération nationale de conseil en action sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche

- **Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Axe 1)**
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois (Axe 2)**
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (Axe 3)**
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes (Axe 4),**

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, le MESRI demande **d'intégrer la gouvernance de la politique d'égalité et les actions à destination des usagers (Axe 5)**, tels que le propose le référentiel³ communiqué fin 2020. En effet, la réussite du plan d'actions dépend de la qualité du dialogue social et de l'implication des acteurs et de son appropriation par les personnels. La qualité du dialogue avec les organisations syndicales implique des points réguliers d'information sur le contenu des mesures (actions / sous actions), leur calendrier de mise en œuvre, les modalités de suivi, ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent. Favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle impliquent d'associer les personnels à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions par tout moyen approprié : groupes de travail, assemblée générale, mobilisation des encadrants, débats publics, boîtes à idée, réseaux de personnes relais, affichage, publication du plan sur l'intranet et l'internet de AU, .etc.

Contenu du plan égalité :

- 1/ présentation du **contexte et des enjeux** de l'égalité professionnelle (partie I),
- 2/ point de **situation d'Avignon Université** (statistiques, actions déjà entreprises),
- 3/ présentation **des engagements** de Avignon Université pour 2021-2023.

³ Source : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

Partie I : Les données sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Quelques statistiques :

A poste et diplôme égaux, les écarts de rémunération en France sont compris entre 15 et 20% en moyenne et peuvent atteindre jusqu'à 30 % pour les postes de direction. (Source : <https://www.rsenews.com/public/profession/parite-france.php>)

La situation n'a pas (ou très peu) évoluée en 20 ans :

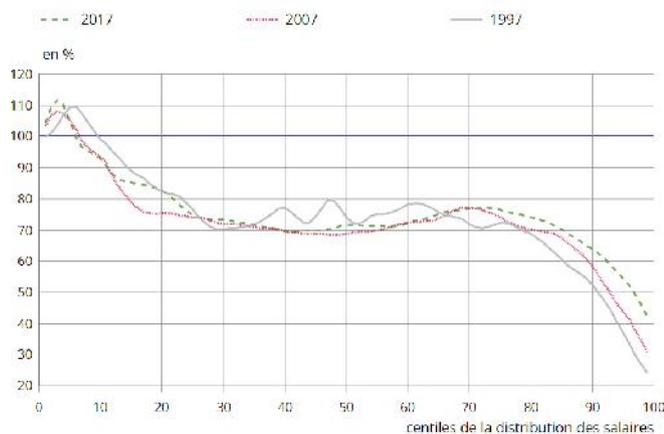
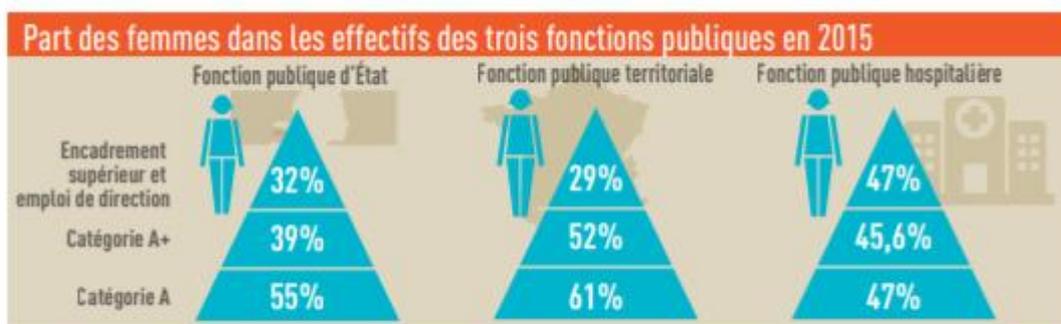


Figure 1 : Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire, en pourcentage de celle des hommes.
Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

Les chiffres présentés ci-dessous sont issus de la synthèse du rapport 2019 du gouvernement sur l'égalité-femmes-hommes. Sources : Chiffres-clés 2019 des inégalités femmes hommes – version synthétique : «<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/05/30652-DICOM-CC-2019-essentiel.pdf>.



Source : DGAFP.



Source : Insee, DADS (fichier semi-définitif).

Si la situation s'améliore, les déséquilibres passés se retrouvent fortement dans les pensions :



Champ : retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année N, résidant en France ou à l'étranger, vivant au 31 décembre de l'année.
Source : EACR, EIR modèle ANCETRE de la Drees.

2. Focus spécifiques

Focus sur les différences entre la FPE, FPH et FPT :

Le 4 pages du numéro 127 de *Connaissance de l'emploi* de janvier 2016 (127-pourquoi-femmes-moins-remunerees-que-hommes-dans-trois-fonctions-publiques.pdf) présentent une comparaison entre les 3 fonctions publiques (FPE, FPH, FPT)⁴ sur la base des chiffres 2010, seuls chiffres accessibles à tout public, à ce jour.

⁴ La méthodologie suivie est celle de Duguet et al. (2015) : Duguet E., Duvivier C., Lanfranchi J., M. Narcy, 2015, « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la Fonction publique », Rapport de recherche CEE n° 89, mars 2015.

Tableau 2. Différences d'âge, de temps de travail et de catégorie au sein de chaque fonction publique

	FPE		FPH		FPT	
	H	F	H	F	H	F
Classes d'âge (%) :						
Moins de 30 ans	7,4	9,5	8,6	13,4	7,3	6,2
De 30 à 39 ans	28,2	28,3	23,6	26,3	23,7	22,4
De 40 à 49 ans	29,5	28,7	31,5	31,0	33,7	35,2
50 ans et plus	34,8	33,5	36,2	29,3	35,3	36,2
Nb. heures mensuelles	150	144	149	142	149	139
Type de temps partiel (%) :						
Mi-temps et moins	0,6	2,4	0,9	2,9	1,5	4,1
Plus que mi-temps	2,9	15,2	4,3	21,6	4,2	20,8
Temps plein	96,5	82,4	94,8	75,5	94,3	75,1
Catégorie (%) :						
A+	12,5	5,3	-	-	-	-
A	47,8	60,9	9,7	9,3	7,7	9,1
B	25,4	15,1	28,6	40,7	11,0	14,8
C	14,3	18,6	61,7	50,0	80,5	74,7
Indéterminée	-	-	-	-	0,8	1,4

Source : SIASP 2010.

Figure 2 : Répartition des effectifs dans les trois fonctions publiques

Extraits :

« Au sein des trois fonctions publiques, les différences de temps de travail constituent l'une des deux principales sources de l'inégalité salariale. Par conséquent, pour la réduire, les pouvoirs publics doivent prendre des mesures permettant aux femmes de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. En outre, la ségrégation professionnelle, dont une part non négligeable provient de l'accès inégal des hommes et des femmes à la catégorie A+ (pour la FPE), à certains corps très rémunérateurs, et, à l'intérieur des corps, aux grades les plus élevés, représente la cause première de l'écart de rémunération au sein de la FPE. »

« En revanche, l'existence d'une ségrégation verticale et d'un effet « plafond de verre » plaide pour la mise en place de pratiques visant à limiter les inégalités d'opportunité auxquelles les femmes font face. Il conviendrait en effet de faciliter les carrières des femmes qui aspirent à des postes de responsabilité en aménageant, par exemple, les temps de travail et les horaires de ceux-ci, ou encore de surveiller d'éventuelles promotions discriminatoires de la part des supérieurs hiérarchiques. »

« La ségrégation professionnelle est la première source de l'écart de rémunération au sein de la FPE. « La faire disparaître permettrait ainsi de réduire l'inégalité salariale de plus de moitié dans la FPE et de moitié dans la FPT (tableau 3). Cette ségrégation peut être tout à la fois « horizontale » (inégale répartition entre ministères pour la FPE [...]) et « verticale » (inégal accès à la catégorie A+, à certains corps et, à l'intérieur d'un même corps, aux grades les plus élevés). »

« Au sein de la FPE, l'inégale répartition des hommes et des femmes entre les catégories, et plus particulièrement la sous-représentation de celles-ci dans la catégorie A+ (tableau 2), explique presque un cinquième de l'écart de rémunération ».

Tableau 3. Poids des différentes sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes titulaires de la Fonction publique

	FPE	FPH	FPT
Écart de salaire	0,2267 (509€)	0,0663 (125€)	0,1753 (281€)
Différence d'âge*	10,8% (55€)	47,7% (60€)	-3,0% (-8€)
Différence de temps de travail	27,2% (138€)	54,6% (68€)	36,5% (103€)
Ségrégation professionnelle	53,9% (274€)	-21,9% (-28€)	49,9% (140€)
<i>Dont inégale répartition...</i>			
... entre les catégories	19,1% (97€)	-37,7% (-48€)	-1,0% (-3€)
... entre les ministères/ filières	12,5% (64€)	8,1% (10€)	22,6% (64€)
... entre les corps	19,9% (101€)	11,9% (15€)	16,0% (45€)
... entre les grades	2,4% (12€)	-4,2% (-5€)	12,3% (34€)
Inégale attribution de primes et indemnités	1,3% (7€)	12,5% (16€)	5,0% (14€)
Partie inexpliquée	6,7% (35€)	7,1% (9€)	11,6% (32€)

Source : SIASP 2010.

Lecture : Parmi l'ensemble des titulaires de la FPE, 27,2 % de l'écart de rémunération selon le sexe s'explique par des différences de temps de travail. Autrement dit, l'écart salarial s'élevant à 509€ se réduirait de 138€ si les hommes et les femmes avaient le même temps de travail.

Note : *La différence mesurée dans cette ligne contient également les différences de localisation du poste (métropole, DOM-TOM, étranger) entre hommes et femmes, mais celles-ci ne contribuent que très faiblement à expliquer l'écart de rémunération dans les trois fonctions publiques.

Figure 3 : Écarts de rémunération dans les 3 fonctions publiques

« Au sein de la FPE, celle-ci provient, d'une part, de la surreprésentation des femmes dans les ministères du Travail et de l'Éducation nationale, deux des six ministères les moins rémunérateurs, et, d'autre part, de leur sous-représentation dans les trois ministères les plus rémunérateurs (Affaires étrangères, services au Premier ministre, Économie) ».

« De plus, même à catégorie et ministère/filière équivalents, les hommes titulaires de la FPE [...] sont davantage présents que les femmes dans les corps les plus rémunérateurs. Si les pouvoirs publics parvenaient à corriger cette inégale répartition, l'écart salarial se réduirait de 101 euros au sein de la FPE ».

« On constate également qu'à l'intérieur d'un même corps, la ségrégation verticale entre grades, contribue par contre faiblement à [...] expliquer les inégalités de salaire [...] dans la FPE (2,4 %). »

« L'attribution des primes et indemnités dans la Fonction publique renforce [quant à elle] le poids de la ségrégation professionnelle dans l'écart de rémunération entre femmes et hommes. »

« Enfin, à âge égal, localisation du poste, temps de travail, grade et primes identiques, les hommes perçoivent encore des salaires supérieurs à ceux des femmes ([...] 35 euros [...] au sein de la FPE [...]). Compte tenu de l'impossibilité de mesurer les heures supplémentaires travaillées et de connaître l'échelon des agents, deux raisons peuvent expliquer ce gain salarial. Tout d'abord, les hommes peuvent effectuer davantage d'heures supplémentaires. Ensuite, à l'intérieur d'un même grade, les femmes peuvent occuper des échelons inférieurs aux hommes, car leurs interruptions de carrière pour maternité ou garde d'enfant diminuent leur ancienneté et retardent leur avancement. »

Focus sur les inégalités au sein des métiers de la recherche

Au niveau de l'Europe, la note d'orientation n°1 de juin 2018 « LE GENRE DANS HORIZON EUROPE. UN TRAVAIL INACHEVÉ » (https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/09/PB_1_gender-in-horizon-europe_FR.pdf) indique que « Horizon Europe a une occasion unique d'adopter une position de premier plan sur l'intégration de la dimension de genre et de faire figurer dans ce nouveau programme-cadre certaines des recommandations les plus importantes soulignées par le groupe d'Helsinki et le rapport de la CE sur l'évaluation intermédiaire de l'égalité femmes-hommes en tant que question transversale dans le cadre d'Horizon 2020, en particulier la nécessité de :

- parvenir à un équilibre femmes-hommes au sein des équipes de recherche et aux postes de haut niveau (seulement 25 % de femmes chefs de projet) ;
- élaborer un système détaillé d'indicateurs genrés pour effectuer le suivi du personnel travaillant dans la R&I ;
- améliorer l'équilibre femmes-hommes dans la prise de décision (actuellement, 50 % de femmes dans les groupes consultatifs mais seulement 37 % dans les panels d'évaluation) ;
- une meilleure intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche (seuls 14 % des projets financés présentent une intégration globale de cette dimension) ;
- développer des indicateurs de performance clés plus détaillés sur l'intégration de l'analyse en fonction du sexe et du genre dans la recherche ;
- augmenter le nombre de formations sur le genre dans les projets financés ;
- renforcer les changements institutionnels (Gender Equality Plans) et les autres projets (actions de recherche et d'innovation, actions de coordination et de soutien, ERA-Nets) pour l'égalité femmes-hommes. »

Une publication du MESRI (Source : https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T493/la_parite_dans_la_recherche/) indique par ailleurs que :

« En 2017, 618 600 personnes (personnes physiques) ont participé en France aux activités de R&D. Parmi l'ensemble du personnel de recherche et développement expérimental, 199 800 sont des femmes, soit un pourcentage de femmes de 32,3 %, cf. tableau ci-dessous.

	Chercheurs		Personnels de soutien		Ensemble du personnel R&D	
	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)
Entreprises	256	21,3	126	27	383	23,2
Administrations	160	39,5	76	62,9	236	47
Ensemble	416	28,3	202	40,5	619	32,3

Figure 4 : Effectifs total et part des femmes parmi les personnels de R&D en 2017 (en milliers de personnes physiques, en %)

« Leur représentation est meilleure dans les administrations, organismes publics, établissements d'enseignement supérieur et de recherche et institutions sans but lucratif (47 %) que dans les entreprises (23,2 %). »

« Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans le métier de chercheur (28,3 %) que dans les professions de soutien à la recherche (40,5 %). Ce contraste, au regard des qualifications des personnels de R&D, est plus important en administration qu'en entreprise. Ainsi, en administration,

parmi les personnels de soutien, la part des femmes est de 62,9 % contre 39,5 % pour les chercheurs, tandis que ces proportions sont respectivement de 27,0 % et 21,3 % en entreprise. »

« Indépendamment de leur secteur d'emploi, public ou privé, le rapport femmes-hommes diffère principalement par le domaine de recherche. La parité est meilleure dans les domaines de la santé et de la biologie, débouchés naturels de leurs disciplines de formation, qu'elle ne l'est dans l'aérospatial, l'énergie nucléaire et les technologies des transports et du numérique. »

Focus sur le corps des enseignants chercheurs

Les statistiques générées des et des PR selon les sections de CNU (Source : article_ANEF_final_distribution.pdf, 2011) ont été publiées dans une présentation par la CPED sur un article ANEF à paraître : le Livre Blanc de l'ANEF (Association nationale des études féministes).

Il montre des différences importantes selon les filières (Rq. : chiffres 2010).

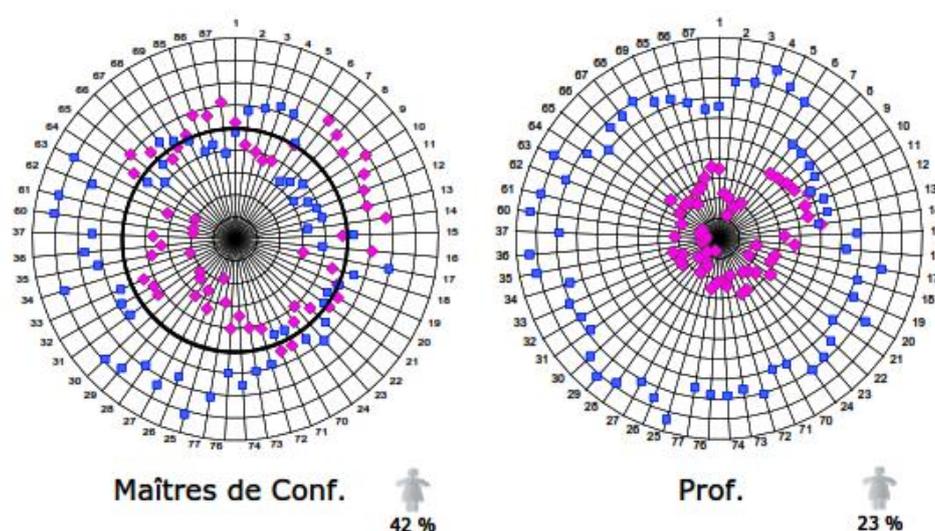


Figure 5 : Représentation de la répartition femmes/hommes dans 50 sections du CNU à l'échelle nationale. Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage d'hommes (carré bleu) ou de femmes (losange rose) dans la section. 0% au centre de la cible, 100% schématisé par le cercle extérieur. Le cercle en gras indique le seuil des 50%. Données issues de la DGRH A1-1 Novembre 2010, représentation graphique par la PIDAPI

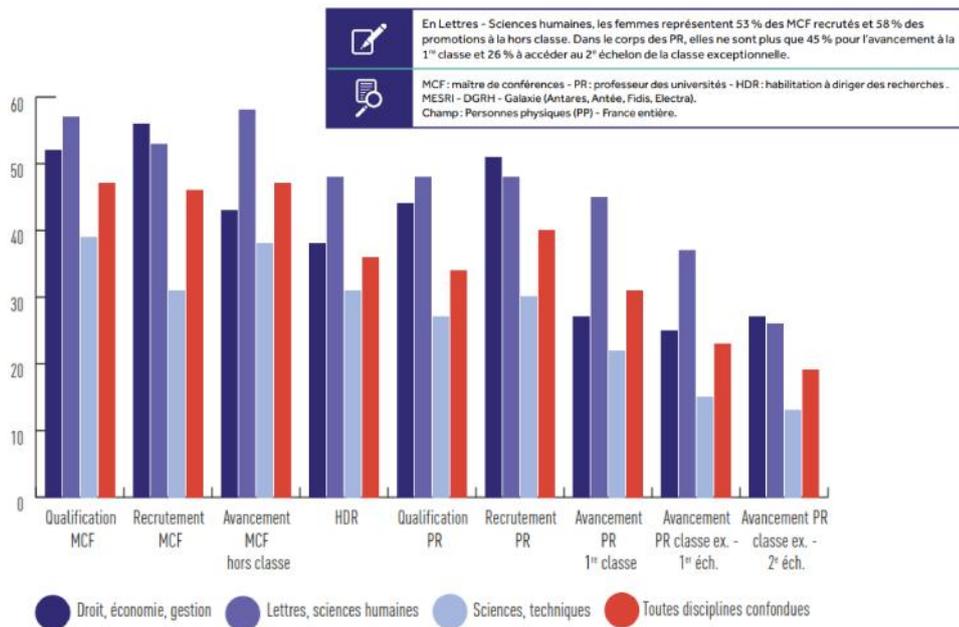


Figure 6 Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2015 (source : 2019 Rapport_freins_carrieres_femmesESR_1177048.pdf)

Concernant les parcours professionnels des Enseignants–Chercheurs, les « chercheurs évoquent les hypothèses habituelles, comme la force des stéréotypes, le choix des études initiales et, bien sûr, les spécificités féminines liées aux enfants et à leur éducation ».

Source : https://www.lemonde.fr/sciences/article/2012/05/24/la-chercheuse-entre-plancher-collant-et-plafond-de-verre_1707073_1650684.html

Ils notent que « la maternité tombe [] souvent au plus mal dans une carrière scientifique, en plein dans ce que les spécialistes appellent "l'heure de pointe". Ce moment décisif, juste après la thèse, où il faut trouver un poste, publier un maximum, se faire connaître en conférence, etc. Les femmes partiraient donc là avec un désavantage ».

Partie II : L'état des lieux : La situation de AU

1. Statistiques

Deux sources de données ont été utilisées pour évaluer les écarts de rémunération entre Femmes et Hommes à Avignon Université.

Le premier jeu de données est issu du bilan social 2019. Ces données sont cependant majoritairement non générées. Les informations du bilan feront l'objet d'un nouveau traitement dès la parution du bilan social 2020, puis lors des bilans intermédiaires du plan d'actions actuel (2020-2023) afin de présenter des statistiques générées.

Présentation des chiffres AU issus du Bilan social

	AU (Chiffres 2019 en %)				AU (chiffre 2019 en %)		National (chiffre 2010 en %)				
	F Biatss	H Biatss	F EC	H EC	F	H	F	H			
Nb Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Titulaire	66,8	74,3	66,3	76,4	66,5	75,3					
Contractuels	33,2	25,7	33,7	23,6	33,5	24,7					
Moins de 30 ans	11,6	12,8	21,1	13,8	16,4	13,3	9,5	7,4			
30 à 39 ans	18,5	21,1	20,5	18,7	19,5	19,9	28,3	28,2			
De 40 à 49 ans	37,9	34,9	27,7	30,5	32,8	32,7	28,7	29,5			
50 ans et plus	31,9	31,2	30,7	36,9	31,3	34,1	33,5	34,8			
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Nb d'heures mensuelles (titulaires et contractuel.le.s confondu.e.s)	95,4	98,0	99,6	99,7	97,5	98,9	95,0	98,9			
Temps partiel (%)	20,7	9,2	1,2	1,0	10,9	5,1					
mi-temps et moins (2)	1,3	1,8	0,6	0,5	0,9	1,2	2,4	0,6			
Plus que mi-temps (3)	19,4	7,3	0,6	0,5	10,0	3,9	15,2	2,9			
Temps plein	79,3	90,8	98,8	99,0	89,1	94,9	82,4	96,5			
Catégorie (%)					0,0	0,0					
A+ (PR + EF(4))	Total A+	PR	AENES	0,0	3,7	7,8	17,2	3,9	10,5	5,3	12,5
A		MCF	AENES	2,2	4,6	45,2	45,3	23,7	25,0	60,9	47,8
		E	ITFR	12,9	24,8	13,3	13,8	13,1	19,3		
		N-tit (5)	BU	2,6	0,9	33,7	23,6	18,2	12,3		
			N-Tit	12,9	14,7	0,0	0,0	6,5	7,3		
	Total A			30,6	45,0	92,2	82,8	61,4	63,9		
B		AENES	6,9	1,8	0,0	0,0	3,4	0,9	15,1	25,4	
		ITFR	9,5	15,6	0,0	0,0	4,7	7,8			
		BU	2,6	2,8	0,0	0,0	1,3	1,4			
		N-Tit	8,2	2,8	0,0	0,0	4,1	1,4			
	Total B			27,2	22,9	0,0	0,0	13,6	11,5		
C		AENES	14,2	4,6	0,0	0,0	7,1	2,3	18,6	14,3	
		ITFR	13,8	11,9	0,0	0,0	6,9	6,0			
		BU	2,2	2,8	0,0	0,0	1,1	1,4			
		N-Tit	12,1	9,2	0,0	0,0	6,0	4,6			
	Total C			42,2	28,4	0,0	0,0	21,1	14,2		

(2) Biatss mi-temps et moins : 4 F et 1 H tous titulaires

(3) Biatss plus que mi-temps : 36 F titulaires et 9 contractuelles et 7 H titulaires et 1 contractuel

(4) EF : les emplois fonctionnels ont été rattachés à la filière AENES

(5) Les enseignants contractuels sont tous de catégorie A : ATER, doctorants, lecteurs et maître de langue, associés MAST et PAST, LRU, 2nd degré, FLE et post doc.

Figure 7 : Données AU issues du Bilan Social 2019 et comparaison avec les chiffres nationaux 2010 (cf. Figure 2 p. 7, ci-dessus)

Seules, les données genrées chiffrées des rémunérations sont disponibles pour les contractuels (cf. page 39 et 40 du bilan social). Par ailleurs il n'est pas possible d'avoir les tranches d'âges pour les salaires car, cette donnée est liée à la date de naissance, donnée qui n'est pas disponible dans les fichiers de paye.

	Catégories	Effectif global	Nombre de stagiaires (1)	Nombre de salariés concernés	Nombre moyen annuel de jour de formation	% de salari.e.s concernée.e.s
Femmes	A et A+	238,00	133,00	données manquantes	1,99	
	B	63,00	91,00		1,82	
	C	98,00	118,00		1,42	
	Ensemble	399,00	342,00		1,74	
Hommes	A et A+	256,00	92,00		2,53	
	B	25,00	39,00		3,07	
	C	31,00	58,00		3,03	
	Ensemble	312,00	189,00		2,87	
Ensemble	A et A+	494,00	225,00		2,26	
	B	88,00	130,00		2,44	
	C	129,00	176,00		2,22	
	Ensemble	711,00	531,00		manquant	

(1) il peut y avoir plusieurs agents concernés qui ont suivi plus d'une formation...

Figure 8 : Nombre moyen annuel d'heures de formation par salarié.e et par an, par catégorie et par sexe

Présentation des écarts de rémunération entre les femmes et hommes fonctionnaires à Avignon Université

La situation des écarts de rémunération à Avignon Université se comprend mieux à la lumière de données nationales sur l'ensemble des universités.

Calcul des écarts de rémunérations sur l'ensemble des universités (données 2018)

EN 2015 la DGAPF avait publié des chiffres issue du SIAPS et détaillant assez précisément la nature des écarts constatés (pour rappel, les écarts constatés en 2010 sont présentés au Figure 3, p. 8, ci-dessus). C'est sur ce modèle que la DGAFP a élaboré un outil, présenté pour la première fois en février 2020, afin d'analyser les écarts de rémunération des personnels titulaires. Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Voici les résultats obtenus sur les données de l'ensemble des universités.

Source : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf

Emploi annuel moyen						
		Hommes	Femmes		Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels		53 739	55 727		109 466	50,9%
Équivalents temps plein employés		53 386	54 222		107 608	50,4%
Taux moyen de temps partiel		99,3%	97,3%		98,3%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois		€/mois	écart	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	3 789	Femmes	3 035		-755€	-19,9%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	3 814	Femmes	3 119	écart	-695€	-18,2%

Figure 9 : Résultats globaux de l'analyse des écarts de rémunération au niveau national (Universités, 2018)⁵

Les femmes représentaient, en 2017, 39% des enseignants et 63% des personnels BIATSS. Parmi les personnels de direction, 67% étaient des hommes tandis que les femmes représentaient 69% des personnels titulaires de catégorie C (données issues du Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2017-2018).

Décomposition des écarts		
	€/mois	% effet / (F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-59€	8,5%
Effet ségrégation des corps	589€	84,8%
Effet démographique au sein des corps	-80€	12,9%
Dont sur primes	-4€	0,5%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-16€	2,3%
Dont	8€	1,2%
• sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)		
• temps ou aux cycles de travail	-4€	0,5%
• géographie et aux mobilités non forcées	-2€	0,3%
• résultats / performance / engagement professionnel	-5€	0,8%
• rémunérations accessoires	0€	0%
• fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0€	-0%
• fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-11€	1,5%
• restructurations ou mobilités forcées	0€	0%
• autres primes et écarts résiduels sur traitement	3€	0,4%

Figure 10 : Décomposition des écarts au niveau national (Universités, 2018)

⁵ A titre de comparaison, les données mises en avant par les infographies de DGAFP présentée à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes 2020, sur « Le portail de la Fonction publique » mettent en lumière plusieurs biais sur la rémunération. Les statistiques présentées montrent que, dans la FP en général, celle-ci est supérieure en moyenne de 377€ pour les Hommes. Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-infographies#infographies>

Résultats par corps								
Liste des corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)/€/mois		Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		taux moyen de temps partiel	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
0525 - Maître de conférences	3 763	3 728	16 332	13 732	16 297	13 620	99,8%	99,2%
0520 - Professeur des universités	5 427	5 158	9 610	3 743	9 601	3 735	99,9%	99,8%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	1 995	1 954	4 780	8 445	4 746	8 162	99,3%	96,6%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	2 461	2 369	3 732	5 275	3 709	5 100	99,4%	96,7%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 348	3 206	2 885	3 267	2 866	3 155	99,3%	96,6%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	3 992	3 819	3 360	2 812	3 289	2 708	97,9%	96,1%
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 201	4 844	3 481	888	3 481	888	100%	100%
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	1 993	2 021	435	4 132	428	3 933	98,3%	95,2%
0557 - Professeur certifié et assimilé	3 440	3 202	1 915	2 256	1 846	2 153	96,4%	95,4%

Figure 11 : Décomposition des écarts par corps au niveau national (Universités, 2018)

Ces données nationales montrent que « la majeure partie des écarts de rémunération (84,8%) est liée à l'effet « ségrégation des corps » au sein des universités. Cela signifie que l'écart se joue au niveau du nombre de femmes et d'hommes à des postes d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS. Cela provient d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (au-dessus de la rémunération moyenne) et/ou d'une surreprésentation des femmes dans les corps les moins rémunérés. »

Calcul des écarts de rémunérations à Avignon Université (données 2019)⁶

L'outil de la DGAFP a été mis à la disposition de chaque établissement fin 2020 afin d'analyser la rémunération des personnels fonctionnaires. Les écarts concernant les personnels contractuels feront l'objet d'une présentation ultérieure, sur la base des données du bilan social généré attendu fin 2021. Cet outil répond à la demande d'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois sur la base d'indicateurs, prenant en compte toutes les composantes de la rémunération, permettant ainsi de faire une situation comparée pour chaque employeur. Il permet en outre de lier les actions de résorption des écarts de rémunération (assorties d'objectifs chiffrés) aux écarts de rémunérations constatés, qu'ils soient liés au déroulement de carrière ou à la rémunération des agents.

Une fois les données traitées par l'outil de la DGAFP, les résultats du calcul des écarts de rémunération s'affichent selon 2 catégories : 1/ les indicateurs globaux au niveau employeur ; 2/ les résultats détaillés par corps, cadre d'emploi ou équivalent.

⁶ NB : Seuls les données pertinentes sont présentées ici, l'étude complète est disponible dans la partie « ressources » du plan d'égalité (non soumis au vote).

A. Résultats globaux de l'année 2019

nombre de corps pris en compte			20		
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		part des	
effectifs annuels	234	259	493	total	femmes (%)
équivalents temps plein emp	232	250	483		51,9%
taux moyen de temps partiel	99,3%	96,7%	97,9%		
Rémunération mensuelle moy. en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois	€/mois	% (F-H)/H	
Hommes	3 786 €	Femmes	2 997 €	écart	-789 € -20,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	3 814 €	Femmes	3 098 €	écart	-716 € -18,8%
décomposition des écarts :					
			€/mois	% effet/(F-H)	par EQTP)
			-73 €	10,2%	
			-588 €	82,2%	
			-105 €	14,7%	
			-21 €	2,9%	
			-22 €	3,1%	
			5 €	-0,8%	
			0 €	0,0%	
			-3 €	0,4%	
			0 €	0,0%	
			-27 €	3,8%	
			0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
			0 €	0,0%	
			2 €	-0,3%	
			0 €	0,0%	

1: correspond uniquement à IND.JURY.CONC.EXAM.- SCD. - D2010-235*05/03/2010 MODIFIE - CONCOURS PERSONNEL NON ENS.

Figure 12 : Résultats globaux de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP

Avignon Université comprend 20 corps, avec un effectif correspondant de 234 hommes et 259 femmes⁷. Les hommes comptent pour 232 équivalent temps plein annuel et les femmes pour 250, les femmes sont donc davantage à temps partiel que les hommes, et ont donc un « taux moyen de temps partiel » plus faible (96,7 % contre 99,3 % pour les hommes).

En moyenne, les rémunérations mensuelles brutes par fiche de paie sont de 3 786 € pour les hommes et de 2 997 € pour les femmes. Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 3 814 € et de 3 098 €. L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps qu'en rémunération brute

⁷ Il ne s'agit pas là réellement du nombre d'agents sur l'année, mais du nombre de fiches de paie mensuelles sur une année divisée par 12 (« ETPT »). Les agents présents qu'une partie de l'année comptent ainsi au prorata de leur nombre de mois de présence.

(-716 € contre -789 €)⁸. Ainsi, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un « effet temps partiel » de -73 € (effet de la différence de recours au temps partiel).

L'écart de -716 € en équivalent temps plein se décompose en trois parties qui s'ajoute les unes aux autres : l'effet ségrégation des corps (-588 €, soit 82.2% contre 84,8% pour la moyenne des universités), l'effet démographique au sein des corps (-105 €, soit 14,7% contre 12,9% pour la moyenne des universités), et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-22 €, soit 3.1% contre 2,1% pour la moyenne des universités).

NB : L'**Effet ségrégation des corps** 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) ; cet effet fera l'objet d'une étude plus détaillée dans la partie B consacrée à l'interprétation des résultats par corps présentés dans le second onglet.

L'**Effet démographique au sein des corps** 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...).

L'**Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique**, correspond aux différences de paie restantes. Il peut être lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée (sur-rémunération du temps partiel, ...).

La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (82.2%) provient donc du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps les moins rémunérés ; hypothèse qui pourra être vérifiée en analysant les résultats par corps (partie B).

La démographie au sein des corps contribue à hauteur de -105 €, constitué d'un effet démographique traitement de -84 € et d'un effet démographique sur prime de -21 €.

NB : L'**effet démographique traitement** compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-tend qu'une ancienneté moyenne par corps des hommes est plus élevée que celle des femmes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'**effet démographique prime** (« sur primes ») calcule l'effet de cette « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de primes au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes dans la paie diminue avec l'ancienneté, comme c'est le cas ici.

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés. Il est donc difficile de les dissocier dans une analyse, notamment sur une évolution des résultats sur plusieurs années. La promotion interne est représentative de ce lien car elle touche les deux effets. Une promotion interne au sein d'un corps jouera sur l'effet démographique au sein de ce corps. La promotion interne permettant d'accéder au corps de la catégorie supérieure aura des conséquences sur les deux effets. Si les agents d'un sexe obtiennent plus souvent cette promotion, cela affectera positivement l'effet ségrégation en leur faveur, mais cela jouera négativement sur l'effet démographique au sein de leur corps d'origine et de leur corps d'arrivée. L'ancienneté moyenne des agents de ce sexe pour les deux corps devrait alors diminuer.

Les -22 € restants en défaveur des femmes correspondent à l'écart de primes à niveau de carrière identique, c'est-à-dire à corps/grade/échelon/indice identique.

Le choix méthodologique de l'outil a été de traiter en premier lieu la sur-rémunération du temps partiel comme une prime, tout en l'isolant du fait de sa spécificité. Cet effet temps partiel correspond à l'écart entre certains temps partiels travaillés (80% ou 90%) et le taux auxquels ils sont rémunérés (respectivement 85,7% et 91,4%). A AU, il profite globalement aux Hommes (5€).

Les primes suivantes qui contribuent négativement à cet écart de -22€ sont les primes liées aux rémunérations accessoires (ici correspondant uniquement aux primes pour jury : -27 €) et, dans une moindre mesure (-3€), celles liées aux primes « géographique et aux mobilités non forcées » (le

⁸ Pour rappel, contre 695€ et 755€ en moyenne au niveau des universités : cf Figure 9 : Résultats globaux de l'analyse des écarts de rémunération au niveau national (Universités, 2018), p. 14.

RIFSEEP pour l'essentiel). Les autres catégories de primes ont un effet assez neutre sur les écarts de rémunérations. La sur-rémunération liée aux temps partiel (+5 €) et les primes compensatoires diverses (+2 €) contribuent quant à elle à la réduction du différentiel H/F en défaveur des femmes.

La dernière catégorie de prime (« autres primes et écarts résiduels sur le traitement ») est de 0€. Il n'y a pas non plus d'écarts résiduels sur le traitement. Ces catégories de primes ne contribuent pas aux écarts de rémunérations constatés à AU.

NB : les « autres primes et écarts résiduels sur le traitement » correspondent aux primes n'ayant pu être rangées dans les catégories précédentes mais qui entrent dans le périmètre des rémunérations (donc non « hors champs »).

Les écarts résiduels sur le traitement correspondent à l'écart au traitement moyen payé, à chaque corps/grade/échelon/indice, pour les hommes et les femmes. Cet écart est normalement faible, puisqu'à corps/grade/échelon/indice identique les agents sont censés toucher le même traitement.

Une fois cette synthèse globale établie, et il est nécessaire de porter un regard sur la situation par corps, regroupés en filière.

B. Résultats par corps de l'année 2019 :

Dans les 3 cartouches présentés ci-dessous les données de rémunération sont ventilées par corps.

Les corps sont classés selon une rémunération décroissante et regroupés par filière. Le code NNE est indiqué devant chaque intitulé de corps.

Lorsque le corps est exclusivement masculin (Prof. lycée professionnel, Prof des écoles, emplois fonctionnels), aucun effet inégalitaire au sein du corps n'est analysé : la ligne est alors laissée vide. La contribution aux résultats globaux de AU ne porte alors en effet que sur l'effet ségrégation des corps : cf. partie A.

Premier cartouche :

liste des corps - grades	effectifs physiques		ETPT		Eff. Total	Taux moyen de temps partiel	
	hommes	femmes	hommes	femmes		hommes	femmes
0520 - Professeur des universités	32,7	13,3	32,7	13,3	46,0	100,0%	100,0%
0525 - Maître de conférences	93,7	74,1	93,7	73,9	167,5	100,0%	99,7%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	13,0	16,4	12,5	16,4	28,9	96,3%	100,0%
0557 - Professeur certifié et assimilé	8,0	4,0	7,9	4,0	11,9	98,8%	100,0%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	3,3	1,0	3,3	1,0	4,3	100,0%	100,0%
1518 - Professeur de lycée professionnel	1,3	0,0	1,3	0,0	1,3	100,0%	
1035 - Professeur des écoles	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	100,0%	
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. nat.	3,4	2,2	3,2	2,2	5,4	94,1%	100,0%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	16,1	18,7	15,9	18,6	34,5	98,8%	99,8%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	5,3	5,2	5,3	5,0	10,2	100,0%	96,5%
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éduc. nat.	17,4	20,1	17,2	18,3	35,4	98,5%	91,0%
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	15,0	33,1	15,0	31,1	46,0	99,7%	93,9%
1583 - Attaché d'administration de l'État	5,0	3,2	5,0	2,9	7,9	100,0%	92,6%
1636 - Secrétaire administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	2,9	15,9	2,7	14,7	17,5	93,1%	92,6%
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	5,0	36,0	5,0	34,4	39,4	100,0%	95,6%
1095 - Conservateur des bibliothèques	1,0	3,8	1,0	3,8	4,8	100,0%	100,0%
1096 - Bibliothécaire	0,4	1,1	0,4	1,1	1,5	100,0%	98,5%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2,3	5,8	2,1	5,3	7,4	91,4%	90,9%
0608 - Magasinier des bibliothèques	3,0	5,0	3,0	4,4	7,4	100,0%	88,0%
0000 - Emplois fonctionnels	4,0	0,0	4,0	0,0	4,0	100,0%	

Figure 13 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : effectifs et rémunérations moyennes

Ce premier cartouche présente les rémunérations moyennes des Hommes et des femmes (en EQTP c'est-à-dire en EPT théorique ou ETPT) calculé en additionnant tous les mois travaillés et en divisant par 12. L'écart entre ETPT et effectifs physique illustre notamment le recours au temps partiel.

Si Enseignants et administratifs sont quasiment en nombre égaux à AU, du point de vue des filières c'est celles des enseignants qui est la plus nombreuse puis viennent les ITRF, les AENES et la filière BU.

Chez les enseignante.e.s-chercheur.e.s, 40% (87,2 sur 213,5) sont des femmes, et elles sont 44% parmi les MCF. Les hommes professeurs sont, quant à eux, près de 2,5 fois plus nombreux que les femmes professeurs (28,9% de femmes dans ce corps). Chez les enseignant.e.s, seules les agrégées sont très légèrement plus nombreuses (16 contre 15 hommes). Les autres corps sont davantage occupés par des hommes.

Dans la filière administrative ITRF, la parité est globalement respectée, mis à part chez les ATRF où il y a 2 fois plus de femmes que d'hommes.

Dans celle des AENES les femmes sont 5 à 7 fois plus nombreuses (SAENES et ADJAENES) sauf dans les postes de direction où les hommes sont plus nombreux (5 contre 3).

Enfin dans la filière Bibliothèque on note une féminisation globale des métiers (25 à 60% de plus de femmes que d'hommes), y compris chez les conservateurs (3,8 femmes pour 1 homme). Cela a fortement changé ces 5 dernières années pour le corps des conservateurs pour lesquels les proportions étaient inversées il y a 5 ans (cf. partie C).

Les emplois fonctionnels sont quant à eux exclusivement masculins. Ils sont au nombre de 4 à AU : l'Agent comptable, le DGS et les 2 DGA (RH et Finance).

Deuxième cartouche :

liste des corps - grades	ETPT		Eff. Total	rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effet démograph. du corps	effet primes à C-G-E identique lié à							
	hommes	femmes		hommes	femmes		sur-rémun. temps partiel (80 ou 90%)	cat 2	géograph. et mobilités non forcées	cat 4	rémun. Accessoire	Cat 9	indemn. Compens.	autres primes et écarts résiduels
0520 - Professeur des universités	32,7	13,3	46,0	5 494 €	5 366 €	-84 €	2 €	0 €	2 €	0 €	-98 €	0 €	0 €	0 €
0525 - Maître de conférences	93,7	73,9	167,5	3 870 €	3 834 €	-4 €	-6 €	0 €	-2 €	0 €	-96 €	0 €	4 €	0 €
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	12,5	16,4	28,9	3 890 €	3 829 €	-11 €	-25 €	0 €	0 €	0 €	-19 €	0 €	-6 €	0 €
0557 - Professeur certifié et assimilé	7,9	4,0	11,9	3 290 €	2 784 €	-472 €	-5 €	0 €	0 €	0 €	-98 €	0 €	7 €	0 €
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	5,3	1,0	4,3	3 405 €	2 661 €	-744 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. nat.	3,2	2,2	5,4	5 299 €	3 883 €	-1 416 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	15,9	18,6	34,5	3 611 €	3 202 €	-289 €	-7 €	0 €	-120 €	0 €	7 €	0 €	-2 €	2 €
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	5,3	5,0	10,2	3 116 €	3 000 €	-105 €	27 €	0 €	5 €	0 €	-52 €	0 €	-3 €	12 €
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'éduc. nat.	17,2	18,3	35,4	2 505 €	2 326 €	-81 €	32 €	-2 €	-147 €	0 €	-5 €	0 €	4 €	0 €
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	15,0	31,1	46,0	1 971 €	1 932 €	-84 €	27 €	0 €	0 €	0 €	-2 €	0 €	1 €	-1 €
1583 - Attaché d'administration de l'État	5,0	2,9	7,9	4 078 €	3 676 €	-402 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1636 - Secrétaire administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	2,7	14,7	17,5	2 436 €	2 457 €	30 €	0 €	0 €	-19 €	0 €	0 €	0 €	4 €	0 €
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	5,0	34,4	39,4	2 039 €	1 968 €	-114 €	35 €	0 €	5 €	0 €	0 €	0 €	5 €	-1 €
1095 - Conservateur des bibliothèques	1,0	3,8	4,8	4 648 €	4 691 €	42 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1096 - Bibliothécaire	0,4	1,1	1,5	3 072 €	3 397 €	325 €	18 €	0 €	598 €	0 €	-137 €	0 €	-22 €	15 €
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	2,1	5,3	7,4	2 855 €	2 482 €	-974 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
0608 - Magasinier des bibliothèques	3,0	4,4	7,4	2 109 €	2 148 €	342 €	73 €	0 €	976 €	0 €	-92 €	0 €	23 €	0 €

Figure 14 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : décomposition de l'écart de rémunération en volume⁹

⁹ Les lignes relatives aux corps où il y a, à la fois, un seul genre représenté et très peu d'effectif (prof. de lycée pro., prof. des écoles, emplois fonctionnels) n'apparaissent pas dans ce tableau car cette situation particulière permet d'identifier les individus et leurs rémunérations.

rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)		effet démograph. du corps	effet primes à C-G-E identique lié à							autres primes et écarts résiduels
hommes	femmes		sur-rémun. temps partiel (80 ou 90%)	cat 2	géograph. et mobilités non forcées	cat4	rémun. Accessoire	Cat9	indemn. Compens.	
5 494 €	5 366 €	-34 €	2 €	0 €	2 €	0 €	-98 €	0 €	0 €	0 €
3 870 €	3 834 €	4 €	-6 €	0 €	-2 €	0 €	-36 €	0 €	4 €	0 €
3 890 €	3 829 €	-11 €	-25 €	0 €	0 €	0 €	-19 €	0 €	-6 €	0 €
3 290 €	2 784 €	-472 €	-5 €	0 €	0 €	0 €	-36 €	0 €	7 €	0 €
3 405 €	2 661 €	-744 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
5 299 €	3 883 €	-1 416 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
3 611 €	3 202 €	-289 €	-7 €	0 €	-120 €	0 €	7 €	0 €	-2 €	2 €
3 116 €	3 000 €	-105 €	27 €	0 €	5 €	0 €	-52 €	0 €	-3 €	12 €
2 505 €	2 326 €	-61 €	32 €	-2 €	-147 €	0 €	-5 €	0 €	4 €	0 €
1 971 €	1 932 €	-64 €	27 €	0 €	0 €	0 €	-2 €	0 €	1 €	-1 €
4 078 €	3 676 €	-402 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
2 436 €	2 457 €	30 €	0 €	0 €	-13 €	0 €	0 €	0 €	4 €	0 €
2 039 €	1 968 €	-114 €	35 €	0 €	5 €	0 €	0 €	0 €	5 €	-1 €
4 648 €	4 691 €	42 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
3 072 €	3 397 €	-157 €	18 €	0 €	598 €	0 €	-127 €	0 €	-22 €	15 €
2 855 €	2 482 €	-374 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
2 109 €	2 148 €	-942 €	73 €	0 €	976 €	0 €	-92 €	0 €	23 €	0 €

Figure 15 : Détail de la Figure 14

Le deuxième cartouche représente, par corps ou équivalent, la décomposition de l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre l'effet démographique et l'effet prime, lui-même divisé en catégorie d'indemnité.

Par ailleurs, il est notable que, à AU, il n'y pas d'écart lié à des primes « temps ou aux cycles de travail » (Cat 2) de « performance / résultats / engagement » (Cat 4) et « indemnité compensatoire spécifique aux EC » (Cat 9). Le tableau minimise donc ces 3 catégories (colonnes plus étroites) afin de mieux mettre en valeurs les autres.

Pour faciliter la lecture, les montants en faveur des hommes ont été mis en violet et ceux en faveur des femmes en rose.

Enfin deux cellules ont été laissées en blanc, elles correspondent à un artefact dû à une modification de la paie (passage au RIFSEEP) avec rappel en 2019 pour les magasiniers et les bibliothécaires. Ce rappel est disproportionné en faveur des hommes probablement du fait d'un fort taux de temps partiel chez les femmes magasiniers (88% de temps plein) et au faible effectifs des bibliothécaires (malgré un indice de mixité bon par ailleurs).

L'analyse de l'effet démographique montre que la démographie favorise les hommes dans quasiment tous les corps et encore davantage dans les corps qui ont les meilleures rémunérations dans chaque filière (AAE, IGR et IGE, BIB, et PR ... à l'exception des Conservateurs et MCF en 2019). Ceci met en lumière la sous-représentation des femmes dans les fonctions les mieux rémunérées. En 2019, l'effet démographique favorise légèrement les femmes chez les MCF (pourtant moins nombreuses que les hommes) ainsi que les conservateurs.trices des Bibliothèques (majoritairement femmes).

L'effet démographique est également important chez les professeur.e.s certifié.e.s et les professeur.e.s d'EPS, où des hommes mieux rémunérés sont plus nombreux.

Chez les assistant BIB et magasinier des bibliothèques et, dans une moindre mesure, chez les ADJAENES : se sont, *a contrario*, les femmes aux rémunérations les plus basses qui subissent le plus l'effet démographique, ce qui met en lumière leur surreprésentation dans les fonctions les moins rémunérées.

À noter que les femmes dans la filière ITRF (hors IGR), tout corps confondu, et chez les ADJAENES, malgré des effectifs plus importants, ne bénéficient pas de l'effet démographique, indiquant probablement un déséquilibre de la pyramide des âges (plus de femmes jeunes). A l'inverse, malgré des effectifs plus importants chez les MCF homme, les femmes MCF bénéficient d'un léger effet démographique (proportionnellement plus de MCF hommes jeunes).

Concernant l'effet primes :

L'effet lié à la sur-rémunération du temps partiel est souvent en faveur des femmes. Cela dénote une utilisation du temps partiel plus élevée que chez les hommes, sauf pour les enseignants.e.s (hors PR) et les IGE.

L'effet lié au temps ou aux cycles de travail est faible à AU. Il est en faveur des hommes et uniquement pour les TECH.

L'effet « géographique », qui correspond au RIFSEEP (IFSE+CIA), est globalement en faveur des hommes, en particulier chez les ITRF (Tech et Ige). Pour rappel chez les bibliothécaires et les magasiniers (2 cellules blanches) les montants affichés sont la résultante d'un artefact dû à une modification de la structure de paie (passage au RIFSEEP) en 2019.

Les plus fortes variations concernent les rémunérations accessoires (NBI par exemple, prime de technicité pour les BIB, prime d'administration pour les enseignants, etc.) qui sont majoritairement en faveur des hommes, sauf chez les IGE, ou les rémunérations accessoires sont légèrement (+7€) en faveur des femmes.

Troisième cartouche :

liste des corps grades	effet démograph. du corps/II	effet primes/H à C G E identique lié à								
		% (F-H)/H	sur-rémun. temps partiel '80 ou 90%	cat2	géograph. et mobilités non forcées	cat4	rémun. Accessoire	cat9	Indemn. Compens.	autres primes et écarts résiduels
0520 - Professeur des universités	-0,3%	-0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,8%	0,0%	0,0%	0,0%
0525 - Maître de conférences	-0,9%	0,1%	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,0%	-0,9%	0,0%	0,1%	0,0%
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	1,6%	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,2%	0,0%
0557 - Professeur certifié et assimilé	-15,4%	-14,4%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	-1,1%	0,0%	0,2%	0,0%
1032 - Professeur d'éducation physique et sportive	-21,9%	-21,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
151R - Professeur de lycée professionnel										
1035 - Professeur des écoles										
0862 - Ingénieur de recherche du ministère de l'Éduc. nat.	-26,7%	-26,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	-11,3%	-8,0%	-0,2%	0,0%	-3,3%	0,0%	0,2%	0,0%	-0,1%	0,0%
0514 - Assistant ingénieur du ministère de l'Éducation nationale	3,7%	3,4%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	1,7%	0,0%	0,1%	0,4%
1653 - Technicien de recherche et de formation de l'éduc. nat.	-7,1%	-2,3%	1,3%	-0,1%	-5,9%	0,0%	-0,2%	0,0%	0,2%	0,0%
1613 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	-2,0%	-3,2%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	-0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
1583 - Attaché d'administration de l'État	-9,9%	-9,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1635 - Secrétaire administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	0,9%	1,7%	0,0%	0,0%	-1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
1637 - Adjoint administratif de l'Éduc. nat. et de l'ens. sup.	-3,5%	-5,5%	1,7%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
1095 - Conservateur des bibliothèques	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
1095 - Bibliothécaire	10,0%	-5,1%	0,0%	0,0%	15,5%	0,0%	-4,1%	0,0%	-0,7%	0,5%
1661 - Bibliothécaire assistant spécialisé	-13,1%	-13,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
060R - Magasinier des bibliothèques	1,8%	-44,3%	-5,5%	0,0%	46,3%	0,0%	-4,4%	0,0%	1,1%	0,0%
0000 - Emplois fonctionnels										

Figure 16 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : décomposition de l'écart de rémunération en pourcentage

Le troisième cartouche représente les mêmes résultats mais en pourcentage du salaire moyen des hommes du corps. Il s'agit donc d'un pourcentage par rapport aux hommes du corps (ex. -9.9% signifie : que dans ce corps les femmes sont moins rémunéré de 9,9% par rapport à la moyenne des hommes). On retrouve logiquement les ordres de grandeurs des écarts en euros mais relativisé vis-à-vis de la rémunération principale (TIB), donc notamment les corps avec un effet démographique proche de l'écart total (donc sans effet prime). Plus le corps est élevé et sa rémunération forte, plus le pourcentage baisse.

La colonne « %(F-H)/H » indique l'écart global de rémunération entre hommes et femmes. Il se décompose comme précédemment en effet démographique et effet primes.

À Noter que, suite au rappel de salaire et au passage à l'IFSE dans la filière BU, cet écart est en fait de $10.6 - 19.5\% = -8.9\%$ (au lieu de $+10.6\%$) pour les Bibliothécaires et de $1.8 - 46.3 = -44\%$ (au lieu de $+1.8\%$) pour les magasiniers, une fois correction faite (cf. ci-dessus).

C. Tendances sur 2015-2019

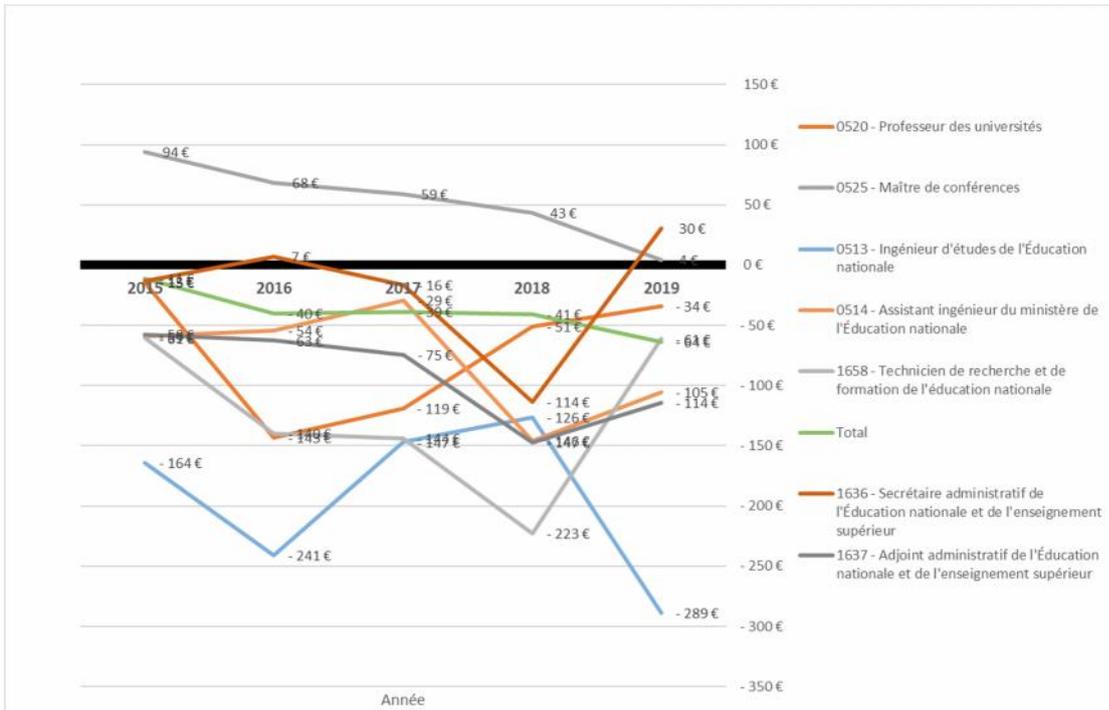


Figure 17 : Évolution des écarts par corps entre 2015 et 2019 – en volume (sélection des corps les plus représentés)

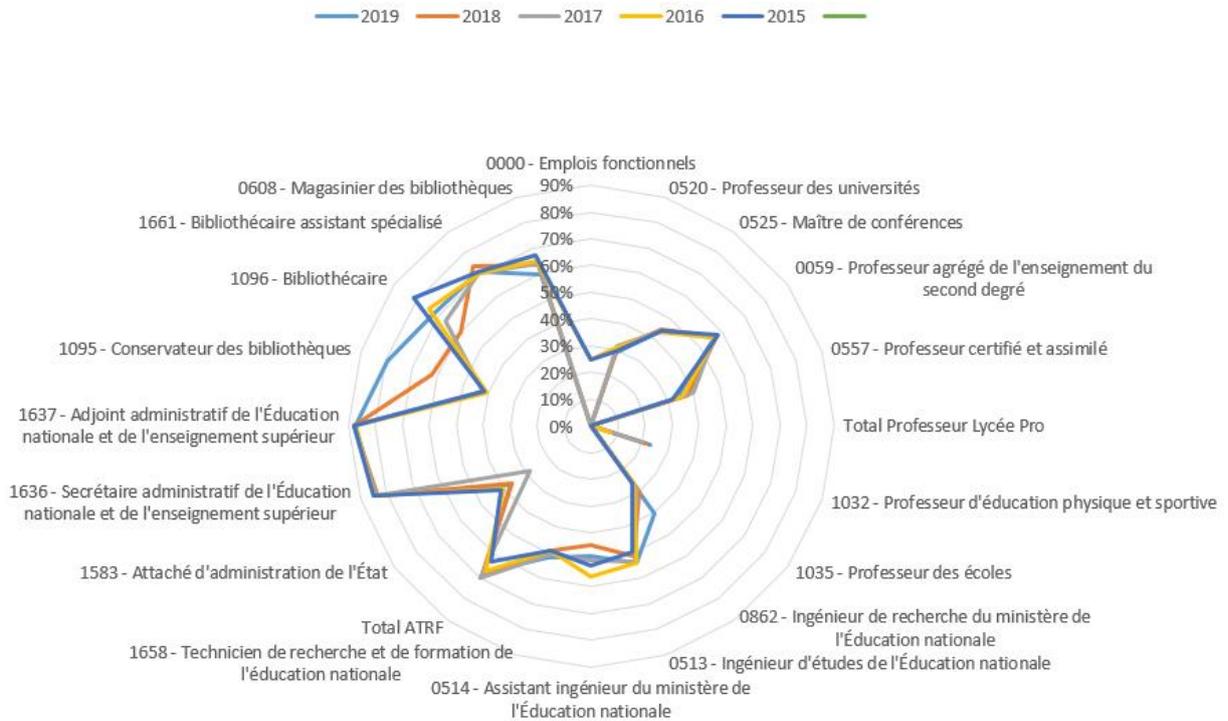


Figure 18 : Évolution des écarts par corps entre 2015 et 2019 – en pourcentage

2. Actions mises en œuvre à AU

2.1. Mesures ciblant spécifiquement la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations

Cellule d'écoute et cellule de veille sociale

À Avignon Université il existe, depuis début 2019, deux dispositifs de suivi des risques psycho-sociaux : la « cellule d'écoute » et le GAT, la cellule de veille sociale de AU (cf. la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Ces dispositifs permettent actuellement le traitement des signalements des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des situations de discriminations ou de harcèlements.

Au-delà, il n'existe pas d'outils spécifique concernant les minorités surreprésentées dans les victimes de violences sexuelles et sexistes, (cf. partie « ressources » : selon l'appartenance supposée à une ethnie une religion ou une supposée race, personnes LGBTQI+, personnes en situation de handicap).

A noter, l'exception des étudiants transgenres qui bénéficient depuis la rentrée 2020-2021 des principes exposés dans la lettre du 17 avril 2019 de Frédérique Vidal aux présidents d'universités, directeurs et chefs d'établissements d'enseignement supérieur (source : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid140199/mesures-pour-lutter-contre-les-lgbtphobies-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html>).

Groupe de travail sur le dispositif de signalement et de traitement des VSS, du harcèlement et des discriminations

Un groupe de travail a été constitué afin de réfléchir à une structuration aboutissant à la mise en place à l'université d'une structure assurant la prise en compte de la non-discrimination et de la diversité, conformément à la loi, et afin de répondre aux objectifs suivants :

- sensibilisation régulière sur les questions de discrimination et de diversité : (re)diffusion de chartes déjà adoptées par l'établissement et le cas échéant l'adoption de nouvelles (à identifier, trier, choisir...);
- identification de situations à améliorer et des solutions à y apporter,
- gestion des mécanismes d'alerte permettant de prendre en charge les signalements (par les victimes, les témoins...);
- saisine, suite aux alertes, des instances compétentes pour le traitement des signalements (à formaliser, à mettre en place ;
- répondre aux demandes similaires notamment celle portée en ce moment par les représentants des étudiants sur le harcèlement, la discrimination, le bizutage et tout comportements « inappropriés » afin qu'il y ait un seul mécanisme (un seul numéro de téléphone, un seul alias mail, etc.) pour accueillir les signalements.

Afin de définir les règles de fonctionnement de la structure, il est envisagé d'élaborer une charte de déontologie, par ex. sur le modèle de celle adoptée pour le GAT, la cellule de veille sociale qui bénéficie d'un fort retour d'expérience.

Le groupe de travail est constitué de :

- 2 représentant.e.s du CHSCT ;
- 2 usager.e.s, désigné.e.s en concertation avec le VP étudiant;
- 2 enseignant.e.s désigné.e.s en raison de compétences sur ces questions;
- 2 représentant.e.s de l'administration (Resp. SQVT et Sclolarité) ;
- 1 représentant.e de la présidence (Chargé de mission Égalité) qui assurera la direction du GT avec l'assistance de la Référente Égalité ;

- 1 interlocuteur des usagers sur les questions de santé : Médecine de prévention et médecine préventive.

Éventuellement, si le groupe de travail l'estime nécessaire, : 1 personnalité extérieure qualifiée (association, expert, planning familial, ...).

Ce groupe de travail s'est réuni 2 fois en 2020.

UEO Violences, genre, prévention et gestion des violences

Une UEO intitulée «Égalité, genre - Prévention et gestion des violences» a été créée au 1^{er} semestre 2019/2020. Elle est ouverte à tous et toutes (L1 à doctorat, mais également les personnel.le.s) et ne nécessite aucun prérequis.

Après un report dû à la Covid pour la session du 2nd semestre 2019/2020, ce module de 18 heures sur 3 jours a été proposé pour la première fois au 1^{er} semestre 2020-2021, les 13, 14 et 15 janvier 2021 à 21 étudiants (17 femmes et 4 hommes) de L1 à L3, toutes filières confondues.

L'objectif est que les participant.e.s soient capables de :

- Définir les notions théoriques de violence, conflit, domination, harcèlement.
- Repérer et analyser la violence dans ses différentes formes.
- Se protéger tout en restant dans son rôle professionnel.
- Savoir anticiper et prévenir l'apparition de situations de violence
- Informer, orienter et/ou alerter en conséquence.

Les contenus et programme s'organisent autour de 3 parties :

1 / DEFINIR LES NOTIONS THEORIQUES - Disposer d'une terminologie sur les concepts de violence, conflit, genre, sexe ... - Théoriser la domination : mécanismes et processus, représentations sociales, culturelles, familiales, violence symbolique, domination culturelle, zone de pouvoir - Disposer de notions de bases de l'approche juridique des situations : de harcèlement, de consentement - Théoriser les concepts de domination, abus de pouvoir, injonctions sociales, culturelles, familiales - Théoriser le concept d'émancipation - Disposer des étapes clés des théories sur un plan historique, sociologique et politique, en France et en Europe ;

2/ REPERER LES VIOLENCES - Définir les formes, les degrés, les diversités de violences sociales, professionnelles, familiales et conjugales, - Contextualiser et s'approprier des références théoriques visant à comprendre les mécanismes de violences - Identifier les éléments générant, facilitant ou aggravant la violence.

3/ PROTEGER, SE PROTEGER DES VIOLENCES, ALERTER - Savoir évaluer une situation dangereuse - Repérer les ressources à disposition et actions à mettre en œuvre - Identifier les risques de son environnement : scolaire, professionnel, familial ... et connaître leurs enjeux - Connaître la démarche de prévention des risques : étapes, acteurs, personnes ressources, indicateurs - Les gestes à adopter pour se sécuriser, les postures et comportements pour apaiser la situation.

2.2. Mesures ciblant plus spécifiquement l'égalité professionnelle F/H

Avignon Université, par l'intermédiaire de la Direction des ressources humaines (DRH) a pris des mesures qui prennent en compte la situation particulière des femmes et qui améliorent l'équité entre les deux genres.

Équilibre F/H des promouvables et sur le contingentement des promotions.

Les ratios genrées promouvables/promus seront systématiquement portés à la connaissance des collèges, commissions et conseils chargés d'examiner les promotions.

Il est prévu que les membres de ces instances soient sensibilisés aux biais de genre pour respecter, à compétences égales, l'équilibre des proportions. Des informations sur les dispositifs de promotion seront par ailleurs communiquées à tous les personnels remplissant les conditions statutaires pour encourager les candidatures et limiter les phénomènes d'autocensure.

Télétravail et télé-enseignement

AU s'est engagée dans le télétravail après un an d'expérimentation. Le dispositif a été voté au CA du 3 novembre 2020. Pour agent à temps plein, il est désormais possible de télétravailler jusqu'à 8 jours par mois, que ce soit des jours fixes ou flottants (ou fixe et flottant selon un panachage à définir). Les jours flottants sont à déclarer sur une application qui gère aujourd'hui les congés, et nécessite comme eux l'aval de la ou du N+1. Les personnes ayant plus d'une demi-journée de télétravail seront équipées chez eux d'un écran. Les personnes en situation de handicap peuvent demander d'être équipées à la maison du même aménagement de poste de travail dont elles.ils bénéficient au bureau.

La mise à distance d'enseignements à Avignon Université est quant à elle régie par le dispositif des Appels à projets pédagogie innovante, adopté par le Conseil d'administration le 17 octobre 2017 (labélisation Flex'hybride). Dans les conditions exceptionnelles actuelles, un régime transitoire a été mis en place et adopté au CT d'octobre 2020. Celui-ci permet un télé-enseignement pour le 1^{er} semestre de l'année 2020-2021 et a été étendu au second semestre en raison du prolongement de la crise sanitaire. Pour continuer à enseigner partiellement ou complètement à distance après la crise sanitaire, les cours devront être labellisés, selon la procédure habituelle des appels à projets pédagogie innovante.

CRCT après congé maternité ou parental

Concernant le parcours de carrières, AU accorde, sur leur demande, un CRCT de 6 mois aux enseignant.e.s-chercheur.e.s à l'issue d'un congé parental ou de maternité, conformément à la circulaire du 21 janvier 2017. Source : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/CRCT/Circulaire_CRCT_31janvier2017.pdf

La DRH applique par ailleurs la circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection. Source : https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

Ainsi, elle fournit aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline (*transmis par les services ministériels, DGRH*) : à savoir le nombre de personnes qualifiées aux fonctions de maître de conférences (MCF) ou de professeur des universités (PU) sur les 5 dernières années en indiquant le pourcentage de femmes et d'hommes.
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheures au sein de l'établissement (*transmis par la DRH*) : à savoir le nombre de MCF ou de PR recruté.e.s sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes.
- L'historique des recrutements au sein du département/UFR/laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes (*transmis par la DRH*).
- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir (*transmis par la.le Président.e ou membre référent.e du comité de sélection*) : à savoir le nombre de candidatures féminines et masculines reçues, recevables et examinées.
- Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner (*transmis par la/le Président.e ou membre référent.e du comité de sélection*).

2.3. Autres mesures portées par la DRH

La DRH de AU est structurée en 4 pôles (Gestion prévisionnel des emplois et des compétences ou « GPEC », pilotage, gestion, et santé qualité de vie ou travail ou « SQVT »). La responsable du pôle SQVT de la DRH est également référente égalité, correspondante handicap (et autisme), et responsable fonctionnelle de l'action sociale, de la cellule d'écoute et de la cellule de veille sociale. A ces titres elle contribue à la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS au sein de l'université.

Ainsi, le pôle SQVT :

- anime la liste de diffusion QVT « news QVT » dédiée aux informations sur l'égalité F/H, le handicap, les harcèlements, et les discriminations ;
- réalise des opérations de sensibilisation aux situations de handicap cachées par des jeux - sérieux ;
- est membre du conseil local de santé mentale d'Avignon ;
- a rejoint en 2020, en soutien du Chargé de mission Handicap, le projet « Construire une université Aspie-Friendly » afin de favoriser l'accès aux études supérieures des jeunes atteints d'un trouble du spectre autistique (projet mené par 20 universités françaises et porté par le Professeur Da Fonseca).

La DRH promeut également par son biais :

- Le management bienveillant (proposition d'une méthodologie pour la création d'une charte, proposition d'une charte) qui intègre les valeurs d'égalité et d'équité.
- La sensibilisation à la diversité, notamment en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre : proposition d'adopter la Charte de l'Autre Cercle (charte recommandée par le MESRI).
- La promotion de l'écriture inclusive (charte sur l'écriture inclusive signée par l'université en 2015) : promotion par l'exemple, mais aussi par des propositions de rappels réguliers.

Et porte aussi plusieurs projets pouvant servir de support aux engagements de AU présentés dans la partie III. Ils concernent notamment :

- Une enquête sur les modes de mobilités des personnel.le.s et des étudiant.e.s (en coopération avec le Grand Avignon) dont les rendus pourraient mener à des aménagements ayant un impact sur l'articulation temps pro./perso.
- La proposition, en coopération avec le SUAPS, d'une plage banalisée de 1 ou 2 heures par semaine afin de permettre aux personnels de lutter contre le stress et les troubles musculo-squelettiques (dont sont souvent atteintes les femmes et qui sont responsable de nombreuses absences pour maladie) par un sport ou une activité de développement personnel (sophrologie, massage assis, ...), de leur choix, pendant les heures de travail (activité suivie et contrôlée pour éviter un détournement des objectifs de santé physique et psychique, et donc de productivité, visés par cette mesure).
- La mise à disposition des personnels d'une salle de repos permettant de s'isoler et, si besoin, de dormir (1 heure, par exemple) afin, par exemple, de surmonter un malaise, une douleur, faire diminuer son stress ou récupérer sa sérénité après une altercation. Nous pensons ici particulièrement aux femmes souffrant d'endométriose ou de règles douloureuses, mais aussi aux femmes fragilisées du fait d'une charge mentale excessive et proches du burnout.
- Une réflexion sur de nouvelles aides sociales intégrant des mesures pour la famille (financement des activités périscolaires et sportives, en plus du CESU garde d'enfant et des places de crèche déjà en place au niveau du ministère), et l'accompagnement des parents souhaitant être soutenus financièrement pour faire appel à des activités de développement personnel (sport, sophrologie, art thérapie, musicothérapie, ...).

- Une enquête sur les RPS et la SQVT (sur le modèle des enquêtes SATIN) à destination des personnels et étudiants (donc également sur les VSS, le harcèlement et les discriminations) afin d'avoir une base de comparaison pour évaluer une évolution de ces thématiques ou évaluer des situations collectives de mal-être. Cette enquête pourrait être étendue à la perception de l'égalité et/ou des discriminations au sein de AU.
- Proposer des actions créatrices de sens (valeurs, engagement, ...), mais également outils au service des RH (sentiments d'appartenance, marque employeur, ...), dans la logique d'une approche « globale » (holiste) de la SQVT, c'est-à-dire étendue à la responsabilité sociale et sociétale de l'université. Cette approche pourrait être mise en application, par exemple dans une Charte des « temps de vie » (droit à la déconnection, équilibre temps professionnel / personnel, ...) ou une charte de la « parité » (extension de la parité aux instances non centrales, par ex.).
- Réfléchir à la création d'un réseau de correspondants « égalité », prolongeant le réseau des interlocuteurs.trices SQVT chargé.e.s, à terme, d'animer la SQVT sur le terrain.

Partie III : Les engagements de AU

Le plan d'action d'Avignon Université aborde 5 items pour chacun des axes abordés :

1. Présentation des « **mesures** » (cotés X-X) du plan d'actions de AU.
2. Listes des « **objectifs** » à atteindre pour chaque mesure : ils correspondent aux actions et sous-actions (cotées X-X-X) auxquelles AU s'engage.
3. Les « **indicateurs** de suivi et d'évaluation des mesures » se limitent pour l'instant aux indicateurs de situation comparés repérés dans la littérature¹⁰. D'autres indicateurs viendront s'y ajouter au fur et à mesure de l'avancement du plan d'action et au vu des préconisations des groupes de travail ou de nos tutelles.
4. Le **calendrier** de mise en œuvre des mesures se résume pour l'instant à l'objectif temporel de la fin de l'action. Un management par projet avec des points d'étapes intermédiaires pourra être mis en place pour les actions / sous-actions dont la mise en œuvre s'avérerait complexe.
5. Les moyens se concentrent pour l'instant sur les équipes chargées de la mise en œuvre des actions. Les **outils et moyens** devant, le cas échéant, être associé à ces moyens humains seront précisés dans une version ultérieure du plan d'action.

Axe1 : Résorption des inégalités de rémunération (évaluer, prévenir et traiter les écarts)

Mesures

L'Axe 1 comporte les mesures suivantes :

1/ Identifier et analyser les écarts de rémunération (1-1)

Pour les fonctionnaires, il s'agit d'évaluer les écarts liés à la quotité de temps de travail (action 1-1-1), liés à la différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emploi (action 1-1-2), liées à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon) : (1-1-3) , liés à la composante indemnitaire (heures sup ou complémentaires, rachat de CEP, sur la sur-rémunération des temps partiel) (1-1-4), ainsi que les ratios d'avancement (taux de promotions sexués) (1-1-5).

Pour les contractuels, seule l'évaluation des écarts de rémunération (1-1-6) était demandée dans un premier temps. Pour rappel, ils n'ont pas pu être calculés sur l'année 2019, faute de données genrées disponibles dans le bilan social.

2/ Traiter les écarts constatés (1-2)

Il est demandé de fixer des objectifs chiffrés sur la cotation de postes (action 1-2-1), les modalités d'attribution de primes (part mérite/temps de travail) (1-2-2), sur la politique de promotion (1-2-3), les règles de gestion des retours de congés familiaux (1-2-4), et la mixité des métiers (1-2-5).

¹⁰ Les indicateurs utilisés sont ceux du Guide « Égalité professionnelle, réaliser un rapport de situation comparée (RSC): Guide pratique » (2016) (source : <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-rsc-cha-webpdf.pdf>), eux même issus pour la plus grande partie du socle d'indicateurs par sexe pour les 3 fonctions publiques publié dans le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique , repris dans le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (Édition 2018).

Sources : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2018.pdf et <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes>

Les indicateurs de situation comparée de l'Axe 1

L'outil élaboré par la DGAFP, utilisé ci-dessus dans la partie consacrée au « Calcul des écarts de rémunérations à Avignon Université (données 2019) », p. 15, permet de suivre les principaux indicateurs de situation comparés, en :

- *mesurant les écarts de rémunération par catégories et statut* : rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C), Rémunérations par décile, ... ;
- *mesurant l'impact des primes sur ces écarts* : part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) ;
- *mesurant les effets filière en comparant les données par filière/corps*.

Engagements de AU

par Actions / Sous-actions	Échéance (s)	Responsable(s)
<p>Utilisation annuelle de l'outil DGAFP pour calculer les 6 écarts demandés (1-1-1 à 1-1-6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écarts liés à la quotité de temps de travail (1-1-1) • Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emplois (1-1-2) • Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emploi (par grade, échelon) (1-1-3) • Écarts liés à la composante indemnitaire (dont écarts liées aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de CET et sur-rémunération temps partiel (80% et 90%) (1-1-4) • Écarts de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion sexués) (1-1-5) • Écarts de rémunération entre les personnels contractuels (1-1-6) 	Chaque début d'année pour l'année n-1	DRH / SQVT
Publication annuelle de l'évolution des écarts sur 5 années glissantes (1-1-7)	Chaque début d'année pour les années n-1 à n-6	DRH / SQVT
Proposition d'un indicateur synthétique pour chacun des 6 indicateurs retenus pour cette action (1-1-8)	Juin 2022	DRH / SQVT
Élaboration d'un vade-mecum de la DRH afin de communiquer en transparence sur les 5 mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur :	2022	DRH

• La cotation des postes (1-2-1)	Décembre 2021	DRH / GPEC
• Les modalités d'attribution des primes fixes et variables sur le mérite et le temps de travail (1-2-2)	Décembre 2021	DRH / Pilotage
• La politique de promotion (1-2-3)	Décembre 2021	DRH / Pilotage
• Les règles de gestion des retours de congés familiaux (1-2-4)	Décembre 2021	DRH / Gestion
• Mixité des métiers (1-2-5)	Décembre 2021	DRH / GPEC
• Proposition d'objectifs chiffrés de résorption en cas d'identification d'écarts pour chacun des items 1-2-1 à 1-2-5. (1-2-6)	Juin 2022	DRH

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

Mesures

Les mesures de cet axe concernent :

1/ La mixité des métiers (2-1)

- Développement de la mixité des métiers (action 2-1-1)
- Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre (2-1-2)
- Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées (2-1-3)

2/ L'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles (2-2)

3/ La mise en œuvre de dispositifs de nominations équilibrées (2-3) : « La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières. » « Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en outre étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de la recherche. Même lorsqu'il n'y a pas de « quotas » obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe. » (Source : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf)

Les indicateurs de situation comparée de l'Axe 2

Sur le positionnement et les promotions :

- *Mesurer le niveau d'accès des femmes aux postes à responsabilités* : répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.
- *Déceler le niveau d'un éventuel plafond de verre* : flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012).
- *Analyser le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels* : répartition des candidat-e-s aux concours et examens professionnels (inscrits / présents / admissibles / admis).
- *Mesurer le niveau d'accès (égal accès à la promotion)* : répartition des agent-e-s promu-e-s / promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions et répartition des agent-e-s bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi.
- *Mesurer l'impact des promotions sur les écarts de rémunération* : montant moyen de l'augmentation de rémunération à la suite de la promotion.
- *Mesurer le niveau de mobilité professionnelle* : taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant).
- *Mesurer le niveau de mixité des jurys / de la mise en œuvre des circulaires* : part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.

Sur le suivi de la formation

Les indicateurs de situation comparée sur les actions de formation visent à :

- *Mesurer l'égal accès à la formation et leur lien avec le déroulement de carrière* : nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion) professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nombre d'agent-e-s bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle.
- *Quantifier la politique de formation en termes sexués et la répartition des moyens alloués* : Types de formation (développement de compétence ou adaptation au poste de travail), coûts et moyens par sexe et par catégorie.

Engagements de AU

par Actions / Sous-actions	Échéance (s)	Responsable(s)
Instituer les indicateurs de situation comparée pour les positionnements et les promotions (2-1-1)	Mars 2021	DRH / Pilotage
Réaliser un diagnostic de la mixité des métiers au niveau des branches d'activités professionnelles, au niveau des répertoires de métiers et des emplois-types (2-1-1)	Déc. 2021	DRH, Pôle pilotage
Mener des campagnes de communication pour rééquilibrer les viviers (2-1-1)	Juin 2022	DRH et Dircom
Mener une campagne de communication annuelle visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers par la mise en avant de femmes dans des métiers où elles sont minoritairement représentées (2-1-2)	Déc. 2021	DirCom

Mettre à jour la charte « Égalité » de AU (déc. 2012) pour favoriser « la prise de responsabilité, la gestion des carrières et ainsi agir tant sur les formes d'autocensure féminines que sur les stéréotypes masculins. », sur le modèle de la charte parité UEVE (cf. partie « Ressources ») (2-1.2)	Décembre 2022	Référent.e Egalité
Intégrer un volet promotion de l'égalité et lutte contre les discriminations dans la Charte du « Management bienveillant » : cf. annexes de la partie « Ressources », (2-1-3), faire voter la Charte	2021	Référent.e Egalité
Communiquer sur les chartes promouvant l'égalité : parité, management, temps de vie, ...	2021	DirCom, Référent.e Egalité
Éditer un Bilan social 2020 entièrement genré (2-1-3)	juin 2021	DRH / Contrôleur.se de Gestion
Adopter la Charte LGBT de l'Autre Cercle, comme recommandé par le ministère (2-1-3)	2021	2021
Mener des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations : <ul style="list-style-type: none"> diffusion de vidéos contre les stéréotypes de genre dans la liste de diffusion News QVT (2-1-3) 	2021	DRH, Pôle SQVT
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des encadrants par des modules dans les formations de management, Phase 1 : données générales (2-1-3) 	Juin 2020	DRH, pôle GPEC
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des encadrants par des modules dans les formations de management, Phase 2 : données AU (2-1-3) 	Juin 2021	DRH, pôle GPEC
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des agents publics par des formations obligatoires, Phase 1 : données générales (2-1-3) 	Juin 2020	DRH, pôle GPEC
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des agents publics par des formations obligatoires, Phase 2 : données AU (2-1-3) 	Juin 2021	DRH, pôle GPEC
Promouvoir l'écriture inclusive et la règle de proximité (2-1-3) : <ul style="list-style-type: none"> Passage en CHSCT, CT et CA d'une présentation des enjeux et pratiques sur la base du guide édité par le ministère. 	Mars 2021	Référente égalité
Former les membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la	2021	Pôle GPEC /DRH

promotion des personnels au respect du principe d'égalité professionnelle (2-2-1)		
Outils et kits de lutte contre les discriminations : <ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition de tests d'auto-évaluation et de jeux sérieux sur les biais de recrutement (2-2-2) 	2021	Pôle GPEC /DRH
<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de guide pour le recrutement sans discrimination : cf. les exemples donnés dans le Partie « ressources). (2-2-2) 	2021	Pôle GPEC /DRH
Élaboration, mise en œuvre et publication des LDG ayant un impact sur la mobilité (2-2-3)	2021	Pôle gestion /DRH
Publication des mesures garantissant l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement (2-2-3)	2021	DRH/Gestion, Référent.e égalité
Élaboration, Publication et mise en application de mesures pour augmenter la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement au même niveau que celui des agents promouvables (2-2-4)	2022	Pôle pilotage /DRH
Élaboration, Publication et mise en application de mesures contribuant à l'égalité de traitement et l'absence de discrimination des LDG en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours (2-2-4).	2021	Pôle pilotage /DRH
Identification des parcours de carrière permettant l'accès aux emplois de direction ou de professeurs (2-2-5)	2022	Pôle pilotage /DRH
Programme de formation des personnes pour l'accès aux emplois de direction (2-2-5)	2022	Pôle GPEC /DRH
Réflexions sur un tutorat permettant d'accompagner les personnes susceptibles d'accéder aux emplois de direction (2-2-5)	2022	Pôle gestion /DRH
Instituer les indicateurs de situation comparés pour la formation concernant l'accès à la formation (2-2-6)	Mars 2021	DRH / Contrôleur.se de Gestion

Axe 3 : Favoriser l'articulation des temps de vie privée et familiale /vie professionnelle

Mesures

Les mesures de l'Axe 3 visent :

1/ L'adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail (3-1) En portant une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

- En agissant sur la flexibilité et individualisation des horaires de travail (3-1-1) en particulier pour les parents de jeunes enfants, ou d'enfants présentant une situation de handicap.
- En favorisant le télétravail et le travail en site distant (3-1-2) via des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail.
- En adoptant une charte des temps de vie (3-1-3)

2/ Le soutien à la parentalité (3-2)

- En facilitant la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue de ces congés (3-2-1).
- En sécurisant la situation des femmes enceintes (3-2-2)
Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019²⁵ vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.
- En favorisant des aménagements à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants (par exemple sur les modalités de garde et l'organisation personnelle) (3-2-3)

Indicateurs de situation comparée pour l'Axe 3

Pour mesurer la présence ou l'absence de dispositifs favorables à l'articulation des temps de vie, les indicateurs de RSC suivants sont proposés :

Existence d'une charte du temps. Nombre d'agent-e-s à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Nombre d'agent-e-s à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C). Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU places en crèche, activités périscolaires, etc.)

Engagement de AU

par Actions / Sous-actions	Échéance (s)	Responsable(s)
Sensibilisation de l'encadrement aux aménagements de l'organisation du travail et du temps de travail : travail flexibles et individualisés pour les parents de jeunes enfants et/ou d'enfants en situation de handicap (3-1-1)	2021	DRH / gestion
Mise en place d'une charte des temps de vie (3-1-3)	2021	DRH / SQVT
Soutien à la parentalité : facilitation de la prise de congés familiaux (3-2-1)	2021	DRH / gestion
Soutien à la parentalité : facilitation de la reprise à l'issue des congés familiaux (3-2-1)	2021	DRH / Contrôleur.se de Gestion
Statistique sur la suppression des jours de carence pour maladie postérieure à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé pour maternité (3-2-2)	2021	DRH / Contrôleur.se de Gestion
Réflexion sur les dispositions et dispositifs permettant de valoriser les congés parentalité (cf. la partie « Ressources » ; par exemple en appliquant une réduction de service (50% pour un 1er ou 2 enfant, 80%	2021	Référent.e égalité, DRH/ Gestion

pour un troisième), pour les parents quel que soit le calendrier universitaire retenu par une composante et quel que soit le jour de naissance présumé de l'enfant afin de ne pas concentrer les enseignements dans la partie de l'année où elles/ils ne sont pas en congé de maternité/paternité sans reconnaissance et paiement des heures complémentaires qui auraient dû en découler.		
Proposition de dispositions permettant de mieux prendre en compte les grossesses dans les carrières des femmes (cf. la partie « Ressources » : par exemple en rehaussant le niveau d'évaluation du dossier (et donc le niveau de prime) des EC femmes ayant un très bon dossier scientifique et ayant eu un congé de maternité durant les quatre années sur lesquelles est basée l'évaluation du dossier.)	2022	DRH / Pilotage
Dispositifs à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants : dispositifs ¹ à définir (3-2-3)	2022	DRH / SQVT

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et les discriminations : prévenir et traiter

Mesures

Les mesures de l'Axe 4 visent à :

1/ Déterminer les modalités de mise en place du dispositif de signalement (4-1-1), de traitement (4-1-2) et de suivi (4-1-3) des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

2/ Communiquer et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant.e.s, services RH, représentant.e.s du personnel, etc.) :

- Information sur l'existence du dispositif via une information large et récurrente (4-2-1).
- Information sur le suivi du dispositif (4-2-2).
- Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations (4-2-3).
- Mise en pratique des guides recommandés par le MESRI¹¹ (4-2-4) :
 - « Vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche ».
 - Guide d'accompagnement : « mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche ».
 - Guide « Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche - Recommandations pour l'élaboration d'une enquête ».
 - Guide « Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020. »
 - Guide « Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur ».

¹¹ (Source : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/02/1/Referentiel_plan_d_actions_egalitedans_ESR_1348021.pdf)

- Formations (4-2-5)

3/ Déterminer les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.

À savoir :

- Accompagnement médical et psychologique en interne (Médecine de prévention, par exemple) ou en externe via un partenariat avec une association spécialisée sur l'accompagnement des victimes (4-3-1)
- Mesures de protection et traitement des faits signalés vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection et assurer le traitement des faits signalés (4-3-2).

Indicateurs de situation comparée pour l'axe 4

À définir

Engagements de AU

par Actions / Sous-actions	Échéance (s)	Responsable(s)
Mettre en place un dispositif d'alerte (4-1-1) chargé d'organiser des procédures de signalement, de procéder à une enquête administrative interne chargée d'établir des faits (auprès des victimes, des auteurs présumés, des collègues et des témoins, ...), de saisir les commissions disciplinaires, de demander la mobilité des agents, etc. et d'accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires et pénales. (cf. l'exemple de l'Université du Mans dans la partie « Ressources »)	2021	VPCA, Chargé.e. de mission Égalité, Référent.e égalité, DGS, DRH
Mettre en place un numéro d'appel ouvert en continu, si possible 7/7 x 24/24, ou a minima 6/7 x 16/24 (4-1-1)		Référent.e Égalité / DRH
Mettre en place un dispositif d'accompagnement et de soutien des victimes (4-1-2) (cf. l'exemple de l'université du Mans dans la partie « Ressources »)	2021	VPCA, Chargé.e. de mission Égalité, Référent.e égalité, DGS, DRH
Mettre en place un dispositif à la fois sécurisé et respectueux de la confidentialité des données (4-1-3) (cf. le dispositif de Science Po Paris dans la partie « Ressources »)	2021	DPO, Chargé.e de mission Égalité, Référent.e Égalité
Réflexions sur la mutualisation des dispositifs concernant les VSS avec d'autres établissements publics (4-1-4) (Cf. l'exemple des Universités de Rennes dans la partie « Ressources »), afin de pouvoir solliciter une association nationale spécialisée dans les VSS : cf. l'exemple de 2 universités de Paris dans la partie « Ressources »	2021	Référent.e égalité / DRH
Dispositif de diffusion d'information auprès des publics sur l'existence du dispositif (4-2-1) : cf. exemples dans la partie « Ressources »	2021	Référent.e égalité

Communication large et récurrente : affichage, communication régulière via l'intranet, information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant.e.s (4-2-1)	2021	DirCom
Suivi et communication annuel des Indicateurs du dispositif de signalement devant le CT et le CHSCT (4-2-2)	2021	Référent.e égalité
Suivi et communication annuels des indicateurs d'accompagnement et de soutien aux victimes devant le CT et le CHSCT (4-2-2)	2021	Référent.e égalité
Transmission des campagnes de communication du ministère sur la liste de diffusion (4-2-3)	2021	Référent.e égalité
Poursuivre la mise en œuvre annuelle de mesures issues des 5 guides élaborés par le ministère (4-2-4) : sur le harcèlement sexuel, la prévention et de traitement des VSS, les enquêtes concernant les VSS, les LGBTIphobies, le racisme et l'antisémitisme	2021	Référent.e égalité
Mise en place Formations à la prévention des VSS, des harcèlements et des discriminations à destination de publics prioritaires : gouvernance, directions, correspondants égalité, personnels des RH (4-2-5) : cf. les exemples de Lille et Bordeaux dans la partie « Ressources »	PUF 2021/2022	Pôle GPEC /DRH
Intégrer la thématique de l'Égalité H/F, des discriminations, des VSS aux cycles de formation au management à destination des cadres (cf. proposition CPED dans la partie « Ressources ») (4-2-5)	PUF 2022/2023	Pôle GPEC /DRH
Élaborer une formation intra ouverte à tou.te.s les agent.e.s sur l'égalité F/H, les discriminations, les VSS (cf. proposition CPED dans la partie « Ressources ») (4-2-5)	PUF 2021/2022	Pôle GPEC /DRH
Réflexion sur la faisabilité d'une formation sur l'égalité dans un socle de formations obligatoires à destination des nouveaux.elles arrivant.e.s (4-2-5)	PUF 2022/2023	Pôle GPEC /DRH
Dispositifs de mise en protection des victimes (4-3-1) : <ul style="list-style-type: none"> • Mesures conservatoires à effet immédiat pour faire cesser les faits, par ex. par éloignement de la victime • Mise en œuvre d'une demande de protection fonctionnelle (art. 11, loi 83-634) de la victime (prévention, assistance juridique et, le cas échéant, réparation) 	2021	PSSI, DGS, DRH

<p>Procédure de traitement des faits signalés vers les autorités compétentes (4-3-2) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internes, si accord de la victime, auprès du ou de la P. ou son.sa représentant.e, pour la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. • externes (procureur de la république) pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit. Dans ce cas, sans délai, et avec les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne. 	2021	DGS, P
--	------	--------

Axe 5 : Gouvernance de la mise en place et du suivi du plan d'action et de la politique d'égalité professionnelle

Mesures

L'Axe 5 se décline en actions autour des 4 mesures suivantes :

1. Une gouvernance de l'établissement pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (5-1).
2. Une organisation efficiente du suivi et de l'évaluation des effets du plan afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. Les observations et l'analyse de ces effets prenant la forme d'indicateurs simples, relatifs aux objectifs. (5-2).
3. Une politique de communication et d'information favorisant l'implication et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle (5-3).
4. Des bilans annuels présentant les actions en cours, établissant des diagnostics, et faisant l'évaluation du plan (5-4) en vue de son prolongement et de son adaptation pour la prochaine période (2024-2026).

Indicateurs de situation comparée pour l'Axe 5

À définir

Engagements de AU

par Actions / Sous-actions	Échéance (s)	Responsable(s)
Présentation des acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique (5-1-1)	septembre 2021	DRH, Référent.e Égalité
Action de portage politique par la gouvernance (5-1-2) : cf. l'exemple de l'Inserm dans la partie « Ressources » : l'égalité professionnelle est inscrite dans le Plan stratégique afin d' « engager la direction de l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».	Juin 2021	Chargé.e de mission Égalité, DAGAP

Lancer un Groupe de Travail utilisant une démarche participative (5-2-1) et chargé de définir des indicateurs et faire des préconisations sur les axes 1 & 2	Début mars 2021	DRH, DRH/Gpec, pilotage et gestion, Chargé.e de mission Égalité,
Lancer un Groupe de Travail utilisant une démarche participative (5-2-1) et chargé de définir des indicateurs et faire des préconisations sur les axes 3, 4 & 5	Début mars 2021	Chargé.e de mission Égalité, Référent.e égalité, DRH / SQVT
Établir un comité de pilotage afin de suivre les orientations proposées par les 5 GT, et présenter celles-ci à la gouvernance, puis discussion et vote en instance (5-2-2)	Début mars 2021	Chargé.e de mission Égalité, Référent.e Egalité
Mesures, modalités de suivi, et déclinaison des indicateurs à chaque niveau présenté pour avis en CT avant transmission au MESRI (5-2-2)	Sept 2021	Chargé.e de mission Égalité, Référent.e Egalité
Présentation chaque année par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape devant le conseil d'administration. (5-2-3)	Mars 2022	Chargé.e de mission Égalité
Communication interne et modalités : affichage, communication intranet, communication dans « Carnets », le journal interne de AU (5-3-1)	Mars 2021	Référent.e Égalité
Communication externe : mise en ligne du plan d'action sur son site internet-(5-3-2)	Mars 2021	Référent.e Égalité
Choix des indicateurs de diagnostic de la situation comparée (5-4-1)	Mars 2021	Référent.e Égalité, DRH/Contrôleur.se de Gestion
Publication annuelle d'un rapport de situation comparée (RSC) F/H (5-4-2)	Mars 2022	DRH/Contrôleur.se de Gestion
Publication annuelle d'un Bilan social genré (5-4-2)	Mars 2022	DRH / Contrôleur.se de Gestion
Réflexions sur la mise en place un réseau de correspondant égalité H/F chargé de l'ancrage du plan sur le terrain : diffusion des engagements et remontées des difficultés de mise en œuvre. (5-4-2)	Immédiatement	Référent.e égalité
Sensibilisation des instances au sens large : conseils centraux des universités et la sensibilisation des services et des composantes. Ceci afin de s'inscrire dans une politique volontaire. (proposition CPED, cf. Partie « ressources »)	Tout au long de l'année	VPCA, P, DGS, DRH, Chargé.e de mission Égalité, Référent.e Égalité

Faire figurer le plan égalité dans les objectifs d'établissement et dans les rapports de performance (proposition CPED, cf. Partie « ressources »)	Objectifs Rappports 2023	et 2022-	DGS, Chargé.e de mission Égalité, Référent.e Égalité
--	--------------------------	----------	--

Table des matières complète

Introduction.....	3
Partie I : Les données sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
1. Quelques statistiques :	5
2. Focus spécifiques.....	6
Focus sur les différences entre la FPE, FPH et FPT :.....	6
Focus sur les inégalités au sein des métiers de la recherche	9
Focus sur le corps des enseignants chercheurs	10
Partie II : L'état des lieux : La situation de AU.....	12
1. Statistiques	12
Présentation des chiffres AU issus du Bilan social	12
Présentation des écarts de rémunération entre les femmes et hommes fonctionnaires à Avignon Université	13
Calcul des écarts de rémunérations sur l'ensemble des universités (données 2018) ...	13
Calcul des écarts de rémunérations à Avignon Université (données 2019).....	15
2. Actions mises en œuvre à AU.....	24
2.1. Mesures ciblant spécifiquement la lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations	24
Cellule d'écoute et cellule de veille sociale	24
Groupe de travail sur le dispositif de signalement et de traitement des VSS, du harcèlement et des discriminations.....	24
UEO Violences, genre, prévention et gestion des violences.....	25
2.2. Mesures ciblant plus spécifiquement l'égalité professionnelle F/H	25
Équilibre F/H des promouvables et sur le contingentement des promotions.	25
Télétravail et télé-enseignement.....	26
CRCT après congé maternité ou parental	26
2.3. Autres mesures portées par la DRH	27
Partie III : Les engagements de AU.....	29
Axe1 : Résorption des inégalités de rémunération (évaluer, prévenir et traiter les écarts).....	29
Mesures	29
Les indicateurs de situation comparée de l'Axe 1	30
Engagements de AU	30
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades, et métiers	31
Mesures	31
Les indicateurs de situation comparée de l'Axe 2.....	31
Engagements de AU	32

Axe 3 : Favoriser l’articulation des temps de vie privée et familiale /vie professionnelle.....	34
Mesures	34
Indicateurs de situation comparée pour l’Axe 3	35
Engagement de AU	35
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes et les discriminations : prévenir et traiter	36
Mesures	36
Indicateurs de situation comparée pour l’axe 4.....	37
Engagements de AU	37
Axe 5 : Gouvernance de la mise en place et du suivi du plan d’action et de la politique d’égalité professionnelle	39
Mesures	39
Indicateurs de situation comparée pour l’Axe 5	39
Engagements de AU	39
Table des matières complète	42
Tables des illustrations	44

Tables des illustrations

Figure 1 : Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire, en pourcentage de celle des hommes. Source : https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861 -----	5
Figure 2 : Répartition des effectifs dans les trois fonctions publiques-----	7
Figure 3 : Écarts de rémunération dans les 3 fonctions publiques -----	8
Figure 4 : Effectifs total et part des femmes parmi les personnels de R&D en 2017 (en milliers de personnes physiques, en %)-----	9
Figure 5 : Représentation de la répartition femmes/hommes dans 50 sections du CNU à l'échelle nationale. Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage d'hommes (carré bleu) ou de femmes (losange rose) dans la section. 0% au centre de la cible, 100% schématisé par le cercle extérieur. Le cercle en gras indique le seuil des 50%. Données issues de la DGRH A1-1 Novembre 2010, représentation graphique par la PIDAPI -----	10
Figure 6 Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2015 (source : 2019 Rapport_freins_carrieres_femmesESR_1177048.pdf)-----	11
Figure 7 : Données AU issues du Bilan Social 2019 et comparaison avec les chiffres nationaux 2010 (cf. Figure 2 p. 8, ci-dessus) -----	12
Figure 8 : Nombre moyen annuel d'heures de formation par salarié.e et par an, par catégorie et par sexe -----	13
Figure 9 : Résultats globaux de l'analyse des écarts de rémunération au niveau national (Universités, 2018)-----	14
Figure 10 : Décomposition des écarts au niveau national (Universités, 2018) -----	14
Figure 11 : Décomposition des écarts par corps au niveau national (Universités, 2018) -----	15
Figure 12 : Résultats globaux de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP --	16
Figure 13 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : effectifs et rémunérations moyennes -----	18
Figure 14 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : décomposition de l'écart de rémunération en volume -----	19
Figure 15 : Détail de la Figure 14-----	20
Figure 16 : Résultats par corps de l'analyse des écarts de rémunération issus de l'outil de la DGAFP : décomposition de l'écart de rémunération en pourcentage -----	21
Figure 17 : Évolution des écarts par corps entre 2015 et 2019 – en volume (sélection des corps les plus représentés)-----	23
Figure 18 : Évolution des écarts par corps entre 2015 et 2019 – en pourcentage-----	23