



Plan d'action pour l'Égalité
professionnelle et la Non-discrimination
entre les Femmes et les Hommes

Université Paris Nanterre
Plan pluriannuel 2021-2024

SOMMAIRE

Présentation du contexte et de l'université

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et de non-discrimination

- I. Rôle et mission des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle**
 - A. Portage politique par la gouvernance de l'établissement
 - B. Rôle et mission des différentes actrices et différents acteurs de la politique d'égalité
- II. Modalités de réalisation du plan d'action**
- III. Modalités d'information des agent·e·s sur le plan d'action et la politique d'égalité**
 - A. Communication interne et modalités
 - B. Communication externe

Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- I. Identification et analyse de la représentation genrée dans les effectifs**
 - A. Une différence de représentation par sexe
 - 1. Les personnels BIATSS titulaires
 - 2. Les personnels BIATSS contractuels
 - 3. Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s du second degré titulaires
 - a) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s
 - b) Les enseignant·e·s du second degré
 - 4. Les enseignant·e·s contractuel·le·s
 - B. La différence de structure démographique au sein de chaque corps
 - 1. Le corps des ITRF : répartition par BAP

2. Une répartition à la fois en fonction des sexes mais aussi des âges
 - a) Le personnel BIATSS (titulaires)
 - b) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s du second degré (titulaires)

II. Identification et analyse des écarts de rémunérations

- A. Ecartés liés à la représentation des sexes dans les corps
 1. Les personnels BIATSS titulaires
 2. Les personnels BIATSS contractuels
 3. Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s titulaires
 - a) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s
 - b) Les enseignant·e·s du second degré
 4. Les enseignant·e·s contractuel·le·s
- B. Ecartés liés à la quotité de temps de travail en fonction des corps
- C. Ecartés liés à la composante indemnitaire (primes), dont écarts liés aux heures complémentaires, rachats de jours de comptes épargne-temps et sur-rémunération temps partiels
 1. La sur-rémunération du temps partiel
 2. Les heures complémentaires
 3. Les primes indemnitaires : NBI, PEDR ou PCA
 - a) Les agent·e·s BIATSS
 - b) Les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s

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

I. Mixité des métiers

- A. Communication sur les métiers et stéréotypes de genre
- B. 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

II. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

- A. Procédures de recrutement

1. La parité dans les instances
 2. La parité dans les recrutements (personnels BIATSS)
 3. La parité dans les recrutements (enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s)
- B. Promotions
1. Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix
 - a) La promotion des personnels BIATSS par tableau d'avancement
 - b) Les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s
 2. Accès à la formation

III. Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

- A. La présidence de l'Université
- B. Les services et les composantes

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

I. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

- A. Flexibilité et individualisation des horaires de travail
- B. Télétravail et travail en site distant
- C. Charte des temps

II. Soutien à la parentalité

- A. Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés
- B. Sécurisation de la situation des femmes enceintes
- C. Mode de garde et organisation personnelle
 1. Mode de garde des jeunes enfants
 2. Soutien à la parentalité

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- I. **Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.**
 - A. Cellule violences sexistes et sexuelles
 - B. Information et sensibilisation aux VSS
 - C. Au-delà des VSS
- II. **Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particuliers des publics prioritaires (encadrant.e.s, services RH, représentant.e.s du personnel etc.)**
- III. **Modalités d'accompagnement et de soutien au profit des victimes**

Annexe. Indicateurs et actions

CONTEXTE

L'Université Paris Nanterre est une université pluridisciplinaire qui accueille cette année plus de 34 000 étudiant.e.s, au sein de 8 unités de formation et de recherche (UFR) et de plusieurs instituts. Elle est dotée de plus de 2 200 personnels, dont environ 1 300 enseignant.e.s-chercheur.e.s et chercheur.e.s, ainsi que de 900 personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS).

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche, a été rendu obligatoire pour les employeurs publics par la Loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 Août 2019 et son décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020.

Depuis la Loi ESR, dite « Fioraso », du 22 juillet 2013¹, l'Université Paris Nanterre s'est dotée d'une charge de mission pour l'Égalité femmes-hommes et la Non-discrimination, qui se décline autour de trois axes prioritaires :

- La mise en place d'une cellule de prévention, d'écoute et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles.
- La mise en œuvre d'une politique de non-discrimination au sein de l'établissement.
- Le déploiement d'un plan de sensibilisation et de communication, auprès de l'ensemble de la communauté, aux enjeux d'égalité entre hommes et femmes à travers des événements, colloques ou une mise en valeur des actions qui existent sur le campus (associations étudiantes, recherches, laboratoires, etc.).

La mission pour l'égalité femmes-hommes a pour vocation la diffusion de valeurs et d'un fonctionnement égalitaire au sein de toute l'université depuis ses composantes jusqu'aux instances et auprès de l'ensemble de ses acteurs et actrices. Ce plan d'action répond donc à l'ensemble de ces enjeux qui font partie des préoccupations majeures de l'Université.

¹ Avant la Loi Fioraso, le CA de l'Université Paris Nanterre a approuvé en janvier 2012, une charte sur l'égalité.

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle et de non-discrimination

I. Rôle et mission des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

A. Portage politique par la gouvernance de l'établissement

Les questions d'Égalité et de Non-Discrimination, parmi lesquelles l'égalité professionnelle, jouissent à l'Université Paris Nanterre d'une grande attention qui mène à ce qu'il existe un fort portage politique en appui aux services et institutions administratives qui y travaillent.

Ainsi le projet de contrat de site voté en 2020 définit comme premier objectif de l'axe 3 (Assurer la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Université) : « *Inscrire les initiatives de l'université dans la politique du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, en particulier femmes/hommes ; amplifier les actions d'accompagnement de personnes en situation de handicap ; amplifier les actions de lutte contre les précarités* ». Le bilan de l'égalité femme/homme est l'un des indicateurs de cet axe.

Dans l'axe 5 (Renforcer le pilotage de l'université et assurer la collégialité de la prise de décision), l'objectif 4 est le suivant : « *Développer la stratégie RH de l'université autour : du déploiement de la gestion prévisionnelle des recrutements d'enseignants-chercheurs ; du renforcement de la compétence des personnels BIATSS fondée sur la modernisation de la gestion des candidatures et un soutien à la fonction « Accompagnement RH » (formation, développement des compétences) ; des évolutions dans les démarches qualité notamment au regard du label HRS4R et des labels « Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

B. Rôle et missions des différentes actrices et différents acteurs de la politique d'égalité

La transversalité des questions relatives à l'égalité et à la non-discrimination conduit à combiner différentes structures qui sont situées à des charnières entre les instances et les services afin d'assurer une plus grande diffusion de cette politique. Ainsi, plusieurs actrices et acteurs assurent cette action de coordination et de transversalité au sein de l'établissement.

Au niveau politique, dans l'équipe présidentielle, la vice-présidente aux relations humaines et sociales (VP RHS) représente l'interlocutrice privilégiée tant des services administratifs que de

la chargée de mission Egalité et non-discrimination de l'Université. La vice-présidence Culture et vie associative est également impliquée et intéressée à ces enjeux. Enfin, la Vice-présidence étudiante y est associée.

L'Université a aménagé depuis de longues années une Charge de mission Egalité ; puis, son institutionnalisation a été approfondie grâce, notamment, à la création d'un Comité consultatif en lien avec la mission et à celle d'une cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (v. *infra*).

Ladite mission à l'Egalité est composée aujourd'hui comme indiquée ci-après :

- un portage politique autour d'une Chargée de mission Egalité et Non-Discrimination placée auprès de la présidence de l'Université. La chargée de mission exerce sa charge sur le fondement d'une lettre de mission dont le Conseil d'Administration est informé.
- un Comité consultatif composé de membres élu·e·s (2 enseignant·e·s-chercheur·e·s, 2 BIATSS, 2 usager·e·s) et de membres de droit (la directrice DRH, la directrice de la communication, la Vice-présidence dédiée au Conseil des directeurs/trices – dont la fonction n'ayant pas été prolongée par la nouvelle présidence : il conviendrait en conséquence de proposer une modification afin d'y substituer la Vice-présidence aux relations humaines et sociales).
- une Cellule d'accueil et d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles, composée du pôle médico-social (1 infirmière, 1 assistance sociale, 2 médecins), d'un·e représentant·e du service juridique, de la direction de la sécurité, de la DRH, de la chargée de mission Egalité et Non-Discrimination et d'une Vice-présidence attitrée.

Au niveau administratif, la direction des ressources humaines (DRH), à la fois *via* la directrice qui est membre de droit de diverses structures en lien avec la mission Egalité et non-discrimination de l'Université, ainsi que *via* la contribution de chacun des pôles du service en charge de la politique RH de l'établissement, constitue de fait l'un des points d'ancrage de la mise en œuvre de la politique d'Égalité. En outre, les services médico-sociaux, d'action culturelle et artistique / animation de campus et associations (ACA²), de la communication, ainsi que le RSU-DD sont partie prenante dans le cadre de ce dispositif pour l'Égalité, ce qui permet la conduite de divers projets relatifs à la responsabilité sociale de l'université. Afin de créer un lien entre les différents services et composantes, l'établissement a prévu dans la campagne-emploi 2021 la création d'un poste pour le recrutement d'un personnel BIATSS de catégorie A (avec un rattachement fonctionnel au Service universitaire de médecine préventive - SUMP) et cela, pour incarner la permanence de la mission sur le plan administratif. Le recrutement est prévu début 2021.

Il est également important de nouer des relations partenariales, notamment pour ce qui concerne l'axe 4 avec le CROUS. Plus largement, l'élaboration d'un partenariat avec la Ville de Nanterre

sur les questions d'Égalité et de Non-discrimination est en cours de discussion. Par ailleurs, l'ensemble des services de l'Université poursuit sa politique d'échange et de partenariat avec les associations nationales ou locales, y compris étudiantes, qui s'intéressent à la question de l'égalité et la non-discrimination.

II. Modalités de réalisation du plan d'action

Le plan d'action a été réalisé de manière collective et délibérative, à l'issue de nombreux échanges ayant eu lieu, entre autres, avec :

- un groupe de travail (GT) réunissant les organisations syndicales émanant du Comité technique (4 rencontres) ;
- le Comité consultatif de la mission Égalité et Non-discrimination ;
- la cellule VSS ;
- l'équipe présidentielle.

Une authentique ambition de démarche plus collective et consultative a été rendue difficile par, d'une part, l'installation tardive (juillet 2020) de la nouvelle équipe présidentielle et d'autre part, les conditions sanitaires particulièrement difficiles (septembre-octobre), puis le confinement (fin octobre-décembre).

Le plan d'action sera débattu aux fins de votes au cours en début d'année 2021 dans les instances suivantes : Comité technique (CT), Conseil académique (CAC) et Conseil d'administration (CA).

Dans le cadre du présent Plan d'action, le Rapport social unique 2019 a constitué un point d'appui essentiel. Les réunions du groupe de travail (GT), qui se sont déroulées avec, notamment, les organisations syndicales représentatives ont été l'occasion d'en faire une lecture critique en vue de l'identification d'indicateurs pertinents, manquants ou incomplets, suite à laquelle la DRH a pu retravailler et apporter des réponses circonstanciées.

Il faut encore souligner, au-delà de la seule thématique de l'égalité femmes-hommes, que l'Université Paris Nanterre soutient et porte le projet de recherche ACADISCRIS (Enquête académique sur les discriminations) relatif à l'ensemble des discriminations dans le monde universitaire. Il s'agit d'une enquête et recherche scientifique d'ampleur nationale, portant sur les principaux motifs de discrimination (sexe, classe sociale, ethnicité, orientation sexuelle, religion, santé et handicap, opinions politiques et appartenance syndicale). Une première phase de collecte de données par questionnaire a été menée, au sein de l'Université Paris Nanterre, en 2020. Les résultats, en cours d'exploitation, seront présentés dès le début de l'année 2021. A partir de l'hiver 2020-2021, cette enquête-pilote dans laquelle l'Université Paris Nanterre joue un rôle essentiel, se déploie (par essaimage) sur d'autres établissements universitaires partenaires.

Afin de favoriser une participation de l'ensemble des agent.e.s, le présent plan prévoit que sa diffusion puisse s'accompagner des différentes opérations suivantes qui permettront d'améliorer le plan d'action le cas échéant :

Plan d'action à la date du 20 février 2021

- enquêtes, formations et sensibilisation ;
- lien avec les associations étudiantes ;
- par ailleurs, la rediscussion de la charte du Savoir-vivre ensemble a été décidée au CAC du 9 novembre 2020 : un groupe de travail (GT) doit proposer une méthode de consultation de la communauté et les questions relatives à l'Égalité et de Non-discrimination y seront incluses.

En outre, afin d'assurer la prise en compte des indicateurs relatifs à l'Égalité et à la Non-discrimination, l'ensemble des services et composantes devront s'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle et certains services devront plus particulièrement se prononcer sur le contour et la portée de ce Plan d'action sur leurs activités, à terme :

- DRH
- SCUIO-IP (Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle, comprenant notamment l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) et le service Handicap et Accessibilités)
- SAS (Service d'action sociale pour le personnel)
- SUMP (Service universitaire de médecine préventive)
- ACA2
- SUAPS
- DALOE (Direction des affaires logistique et optimisation des environnements au travail)
- Les UFR et les Instituts
- Le SCD et la Contemporaine

Cette implication suppose que toutes les missions de l'enseignement supérieur et de la recherche soient concernées : formation, recherche, responsabilité sociale.

L'évaluation du travail orchestré par la Mission pour l'Égalité et la Non-Discrimination au sein de l'Université opère, en premier lieu, par le biais de réunions de concertation régulières, tant du Comité consultatif que de la Cellule d'accueil et d'accompagnement des violences sexistes et sexuelles. Ces deux structures se réunissent en principe toutes les 4 à 6 semaines et chacune de ces réunions fournit l'occasion d'échanges collectifs (cycles de réflexions) autour des projets menés, des procédures de fonctionnement et de l'évaluation des actions d'ores et déjà réalisées.

Un comité de suivi du plan d'action permettant de réfléchir sur la progression des indicateurs et des actions projetées ou réalisées sera réuni au moins une fois par an : il réunira les organisations syndicales émanant du comité technique et les services impliqués.

Enfin, la Mission rend compte de ses actions devant différentes instances de l'Université : mensuellement, à l'équipe de direction de l'établissement, annuellement sous forme de rapport écrit faisant l'objet d'une présentation orale en direction des élu·e·s du CAC et des membres du CA.

III. Modalités d'information des agent·e·s sur le Plan d'action et la politique d'Égalité

A. Communication interne et modalités

Depuis 2018, la Mission Égalité et Non-Discrimination a déployé un effort très important en matière de communication interne auprès de la communauté sur la politique d'Égalité menée par notre établissement. L'étroite association de plusieurs membres de la Direction de la communication, et notamment la participation de sa directrice, à la Mission (*i.e* : elle est notamment membre de droit du Comité consultatif de la Mission), l'atteste.

Les principales actions ayant été menées sont :

- la mise en place d'une page internet nourrie, alimentée en contenus mis à jour ;
- la définition d'une identité visuelle (le mouton Isôn de l'Égalité) pour la Mission et ses actions ;
- la réalisation et la diffusion large, en plusieurs campagnes d'information, d'un Guide relatif aux violences sexistes et sexuelles (distribué à partir de novembre 2018) ;
- la réalisation de campagnes d'affichage régulières sur les thématiques de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de l'homophobie et de la transphobie, etc. ;
- la communication autour de ces actions diverses, ainsi qu'autour d'actions plus ponctuelles à l'instar de la campagne de distribution de serviettes hygiéniques durables en lien avec le service RSU-DD (*NB* : un projet visant à l'installation de distributeurs dans les toilettes a été retenu au titre du budget participatif en 2020).

Des campagnes d'information, l'insertion dans les Livrets pour les étudiant·e·s et les personnels, l'amélioration (refonte) du site intranet et internet seront réalisées pour une meilleure visibilité et valorisation de ces thématiques portant sur la Mission de l'Égalité et la Non-discrimination.

B. Communication externe

La création du site internet a été un effort important de la mission depuis sa refonte en 2018. En outre, des événements ouverts à tous et toutes ont été organisés sur le campus. Parmi ceux organisés directement par la Mission Égalité et Non-Discrimination, on peut citer, entre autre initiatives : le colloque Trajectoires et voix de femmes, 14 et 15 mars 2019 ou des événements de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes, lors des journées du 25 novembre 2018 et 2019.

Certains ont été organisés par d'autres services en collaboration ou avec le soutien de la mission. Cela a par exemple été le cas de l'opération de distribution de serviettes hygiéniques durables en 2019. C'est encore le cas dans le cadre d'initiatives étudiantes. La chargée de mission Égalité et Non-Discrimination est en liaison permanente avec les services de l'action culturelle et

artistique / animation du campus et associations (ACA²), afin de développer des relations avec les associations étudiantes et de les sensibiliser aux thématiques de l'égalité et de la non-discrimination d'une part, et d'être représentée dans les différentes procédures de sélection et de promotion de projets étudiants d'autre part (v. ainsi la CAPE).

Plus ponctuellement, la Mission s'engage à répondre favorablement aux sollicitations en relation avec des projets ou initiatives permettant d'aborder les thématiques de l'égalité et de non-discrimination. Ainsi, la Mission s'est engagée à prendre part au Festival des marmites artistiques organisé les 30 et 31 mars et le 1^{er} avril 2021 sur la thématique de la promotion et de la visibilité des femmes artistes ; de même, la Mission soutiendra un projet de médiation culturelle en lien avec le festival Nanterre sur scène sous la forme d'une adaptation au théâtre de l'ouvrage *Beauté fatale* de Mona Chollet. La chargée de mission interviendra lors d'une table-ronde de présentation de la pièce. La mission a également été saisie (tout comme le CHSCT) d'un projet de *podcast* (saynète ludo-éducative) sur les harcèlements au travail présenté par d'anciennes étudiantes de l'Université et engage un travail de collaboration et de soutien à ce projet.

Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

La présentation et analyse des effectifs constitue un préalable nécessaire à celles des questions relatives à la rémunération.

I. Identification et analyse de la représentation par sexe dans les effectifs

A. Une différence de représentation par sexe

Le personnel BIATSS représente 910 agent·e·s (titulaires et contractuels) soit 40% du personnel de l'établissement, chiffre en baisse par rapport à 2018. La population enseignante (titulaires et contractuelles) s'établit à 1 361 personnes, un effectif en légère hausse depuis 2018, représentant 60% du personnel de l'Université.

Dans son ensemble, le personnel est très féminisé. 62% des personnels BIATSS sont des femmes et 54% des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s sont des femmes : ainsi, 58% du personnel de l'université sont des femmes mais des variations sont observables selon les statuts et les fonctions.

1. Les personnels BIATSS titulaires

Au sein de l'Université Paris Nanterre, on constate une répartition genrée des agent·e·s BIATSS titulaires. Le tableau ci-dessous indique ainsi que les femmes représentent 78% des **AENES** et 75% des personnels de **bibliothèques**. Leur surreprésentation dans ces corps interroge sur la mixité des métiers. En revanche, la filière **ITRF**, qui compte 58% de l'effectif total des agent·e·s BIATSS, est plus mixte voire paritaire : les femmes y représentant 51% de ses agent·e·s ; néanmoins, une telle mixité n'existe pas dans toutes les branches d'activité professionnelle.

En comparaison, au niveau national, en 2018, les femmes représentent 82,6% de la filière administrative, 69,8% de la filière des bibliothèques et 56,5% de la filière ITRF.

Le « *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* »² distingue la ségrégation professionnelle horizontale (qui se traduit par une concentration de femmes dans peu de métiers et secteurs) et verticale (concentration des femmes dans les emplois peu qualifiés). Il est fréquent que les femmes soient plus nombreuses dans certains métiers moins bien rémunérés : secrétaires, employées administratives, infirmières, aides-soignantes, enseignantes ou encore parmi les agents d'entretien.

² « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », Un salaire égal pour un travail de valeur égale, Défenseur des droits de la République Française

Tableau 1. Répartition des agent-e-s titulaires au sein des filières, selon leur catégorie et sexe

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	% Total effectifs	% Femmes
	F	H	F	H	F	H			
ITRF	80	58	44	53	66	73	374	59%	51%
AENES	10	12	32	8	78	13	153	24%	78%
Bibliothèques	32	11	29	2	22	15	111	17%	75%
Total des effectifs*	122	81	105	63	166	101	638	100%	61%

Champs : Effectif du personnel BIATSS titulaire, par filières de l'Université Paris Nanterre. *Sauf, les filières Médicaux-Sociaux et TOS qui regroupent peu d'individus, rendant leur analyse peu indicative.

Source : Effectif de la masse salariale, données du service de la DRH3.

Globalement, les distributions des hommes et des femmes entre les trois corps sont très proches. Chez les femmes, comme chez les hommes, la catégorie C domine et représente respectivement 42% des agentes et 41% des agents. Parmi les femmes, on compte ensuite 27% d'agentes de catégorie B et 31% de catégorie A. Chez les hommes, on compte 26% d'agents de catégorie B et 33% de catégorie A.

Des éléments statistiques par corps permettent de mesurer plus précisément la répartition des agent.e.s au sein des filières.

Le corps des personnels de **bibliothèques**, certes féminisé à 75%, montre une répartition des femmes assez équitablement sur l'ensemble des postes. Les femmes y étant plus nombreuses, il est normal qu'elles soient plus présentes au sein des différentes catégories et corps. En outre, malgré la part importante de cette filière à l'Université Paris Nanterre, notamment en raison de l'existence du SCD et de La Contemporaine, le faible nombre de personnels formant ce corps obère leur pertinence statistique globale.

Pour les **AENES**, corps féminisé à 78%, la distribution des femmes est moins globale : les employées se répartissent principalement sur des postes de catégorie B et C (adjointes administratives de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur recherche, et secrétaires administratives de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur). Toutefois, une sur-représentation des hommes s'observe sur les postes les plus élevés du corps de la catégorie A, malgré une forte féminisation du corps (10 femmes et 12 hommes) : 1 homme directeur général, 3 administratrices, 1 homme agent comptable et une répartition assez équitable chez les attaché.e.s d'administration d'Etat (7 femmes pour 10 hommes recensés).

Quant au corps des **ITRF**, le plus mixte (51% de femmes et 49% d'hommes), il est aussi plus hétérogène en ce qu'il révèle un partage plus marqué au sein des catégories. Les données sont toutefois délicates à manier en raison de l'hétérogénéité des branches de métiers dans cette filière. Les femmes sont davantage présentes dans la catégorie A. Au sein de cette catégorie, elles sont plus nombreuses chez les ingénieur.e.s d'études (IGE) et les assistant.e.s ingénieur (ASI) : 61% des IGE sont des femmes et 59% des ASI sont des femmes. En revanche, ce sont majoritairement des hommes qui occupent la catégorie la plus élevée, à savoir la catégorie des

ingénieur·e·s de recherche (IGR), et cela malgré leur présence moins nombreuse dans la globalité des effectifs dans l'établissement et dans le corps : seuls 38% des IGR sont des femmes. Pour les catégories B et C, les hommes sont plus nombreux dans les métiers techniques et d'adjoints techniques ; les femmes représentent 45% des métiers techniques et 47% des adjointes techniques. Les chiffres par branche d'activité professionnelle sont en revanche plus pertinents, voir *infra* B 1).

Propositions d'action :

1. *Se doter d'une connaissance plus fine pour identifier la répartition de cette répartition inégalitaire entre les sexes à l'échelle de chaque direction, service et composante.*
2. *En lien avec l'axe 2, Faire porter un effort spécifique sur la promotion, au sein des corps des AENES, des femmes dans les catégories B et C. Idem, au sein du corps des IGE, pour l'accès au grade des IGR. Faire porter un effort spécifique sur le recrutement, dans chacune des catégories, de manière à ce que les jurys soient sensibilisés à l'existence des déséquilibres.*

Tableau 2. Répartition des agent·e·s BIATSS par corps en fonction de leur catégorie et de leur sexe

Corps	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	% Total effectifs	% Femmes
	F	H	F	H	F	H			
ITRF	80	58	44	53	66	73	374	58%	51%
IGR	6	10					16	2%	38%
IGE	52	33					85	13%	61%
ASI	22	15					37	6%	59%
TECH			44	53			97	15%	45%
ATRF					66	73	139	22%	47%
AENES	10	12	32	8	78	13	153	24%	78%
DGS		1					1	0%	0%
Administrateur	3						3	0%	100%
Agent compt.		1					1	0%	0%
AAE	7	10					17	3%	41%
SAENES			32	8			40	6%	80%
ADJAENES					78	13	91	14%	86%
Bibliothèques	32	11	29	2	22	15	111	17%	75%
Conserva Gal biblio	2	1					3	0%	67%
Conservateur biblio	24	7					31	5%	77%
Bibliothécaire	6	3					9	1%	67%
Biblio assistant spé			29	2			31	5%	94%
Mag biblio					22	15	37	6%	59%

Champs : Les agent.e.s titulaires BIATSS de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019.

Source : Le Rapport social unique 2019, p.7

2. Les personnels BIATSS contractuels

Sur les 910 agent.e.s on décompte 268 agent.e.s contractuel.le.s, soit 29% de l'effectif des BIATSS (contre 71% de titulaires), alors qu'au niveau national la répartition est la suivante : 38% de contractuels et 62% de titulaires BIATSS³. Au total, 63% sont des femmes.

Tableau 3. Répartition des personnels contractuels BIATSS selon leur catégorie et leur sexe

Type de contrat	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CDI	8	5	1	1	5	9	14	15
CDD	43	14	36	20	75	49	154	83
Handicap	-	-	-	-	2	-	2	-
TOTAL	51	19	37	21	82	58	170	98
	70		58		140		268	

Champs : Personnels contractuels BIATSS de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du Rapport social unique 2019

Comme chez les titulaires, la catégorie C domine, chez les femmes (48%) mais encore plus chez les hommes agents contractuels (59%). Toutefois, les différences entre hommes et femmes sont plus marquées chez les contractuels que chez les titulaires : on observe que 30% des femmes agentes contractuelles se classent en catégorie A, alors que chez les hommes cette catégorie ne représente que 19% des agents contractuels.

En observant précisément leur répartition au sein des catégories A, B et C, on constate que les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes, quelle que soit la catégorie.

La catégorie C est la plus importante en termes d'effectifs et regroupe à elle seule 140 agent.e.s, dont 82 femmes pour 58 hommes. En ce qui concerne les catégories A et B, l'effectif total est moindre (70 agent.e.s contractuel.le.s pour la catégorie A et 58 pour la catégorie B). Mais dans chacune, la proportion de femmes est supérieure : les femmes employées comme agentes BIATSS contractuelles à l'Université représentent 59% de la catégorie C alors qu'elles s'élèvent à 73% en catégorie A et 64% en catégorie B. A l'inverse, les hommes employés comme agents contractuels BIATSS représentent 41% de la catégorie C, puis s'élèvent à 36% en catégorie B et 27% en catégorie A.

Au sein de l'Université, parmi les agent.e.s BIATSS contractuel.le.s, les deux sexes sont majoritairement employés comme contractuels CDD et peu en CDI. On note néanmoins que les femmes sont plus engagées que les hommes dans des contrats précaires : 154 femmes sont en CDD contre 83 hommes, alors que la proportion de contractuel en CDI⁴ est équivalente (14

³ Données issues du Rapport Social Unique 2019, p.9

⁴ L'accès à un CDI se fait pour toutes et tous, suite à un contrat de 2 ans qui fait suite à un contrat d'un an. Il est également possible d'obtenir un CDI dès le recrutement.

femmes et 15 hommes). Depuis plusieurs années, il est proposé un CDI après un contrat de deux ans qui fait suite à un contrat d'un an.

Indicateurs : suivre la part respective des femmes et des hommes dans les renouvellements de CDD et la proposition de CDI

Propositions d'action à deux niveaux :

1. Amélioration du statut liée au CDD. Par exemple, ouvrir l'accès au service d'action sociale de l'Université pour les CDD d'une durée inférieure à 6 mois.

2. Développement d'une politique d'accompagnement des personnels en CDD afin de les inciter puis de les accompagner à l'entrée dans la fonction publique et de les aider à accéder à un CDI ; accent sur la formation et l'orientation professionnelle.

3. Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s du second degré titulaires

On dénombre 931 enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s au sein de l'université. Les deux filières se divisent entre d'une part, les enseignant.e.s-chercheurs (59%) et d'autre part, par les enseignant.e.s du second degré (31%).

a) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s

Parmi les enseignant·e·s-chercheur·e·s, 54% sont des femmes. Elles sont beaucoup plus nombreuses au sein du corps des maître·sse·s de conférences (57%) qu'au sein de celui des professeur·e·s d'universités (47%). On observe même qu'elles sont plus nombreuses chez les maître·sse·s de conférences : elles représentent 58% des titulaires alors qu'au niveau national, ce taux s'élève à 55%.

Tableau 4. Effectif des enseignant·e·s-chercheur·e·s titulaires au 31 Décembre 2019

Type de population	Femmes	Hommes	Total	% des femmes par corps	% du total des titulaires	% niveau national
Professeurs des universités	121	138	259	47%	28%	25%
Maîtres de conférences	308	232	540	57%	58%	55%
Total effectif physique	429	370	799			79%

Champs : Les enseignant.e.s-chercheurs titulaires de l'Université Paris Nanterre, au 31 Décembre 2019.

Source : Le Rapport social unique 2019, p.11

Propositions d'actions en lien avec l'axe 2 :

1. Politique d'encouragement des femmes maîtresses de conférences à la progression de carrière (HDR, dispositifs d'accès aux CRCT etc).

2. Politique de sensibilisation des jurys de recrutement (comités de sélection) aux écarts existants.

b) Les enseignant·e·s du second degré

Parmi les 132 enseignant·e·s titulaires, on observe également une représentation différente selon les sexes, davantage marqué pour les professeur·e·s agrégé·e·s (PRAG). En effet, c'est notamment chez les PRAG que l'on trouve le plus grand déséquilibre : les femmes représentent 62 % de la filière (51 femmes pour 31 hommes).

Tableau 5. Effectif des enseignant·e·s titulaires au 31 Décembre 2019

Type de population	Femmes	Hommes	Total	% des femmes par corps	% du total des titulaires
PRAG	51	31	82	62%	9%
PRCE	11	16	27	41%	3%
Professeur d'EPS	4	15	19	21%	2%
Professeur d'ENSAM	1	0	1	100%	0,1%
PLP	1	2	3	33%	0,3%
Total effectif physique	68	64	132		

Champs : Les enseignant.e.s titulaires de l'Université Paris Nanterre, en 2019.

Source : Le Rapport social unique 2019, p.11

On met de côté le corps des professeur.e.s ENSAM qui ne regroupe qu'une seule enseignante (1 femme) et les professeur·e·s de lycée professionnel (PLP) regroupant 3 enseignant·e·s (1 femme et 2 hommes).

Les hommes sont surreprésentés dans le corps des professeur·e·s d'EPS (15 hommes contre 4 femmes, soit seulement 21% de femmes), ce qui renvoie à un phénomène plus global dans les professions du sport. Selon un rapport de l'éducation nationale, il y a 43% de femmes chez les professeur·e·s d'EPS⁵ (contre 57% d'hommes) en charge d'élèves sur le territoire national en 2018-2019⁶.

Propositions d'actions : Développement des outils statistiques (tableaux quantitatifs et qualitatifs) pour une meilleure connaissance et compréhension de ce déséquilibre : travail sur les chiffres nationaux, identification et analyse du vivier, y compris au regard des spécificités disciplinaires de l'Université, entre autres mesures en vue de la construction d'outils de politique de remédiation.

4. Les enseignant·e·s contractuel·le·s

⁵ Sont également comptabilisé les stagiaires.

⁶ « Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019 », Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports, p.291

Lien d'accès : <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-sur-les-enseignements-la-formation-et-la-recherche-2019-3806>

L'effectif des enseignant·e·s contractuel·le·s a augmenté de 2 personnes depuis 2018 (de 428 à 430 contractuel·le·s, en dehors des invités), et de 9 personnes depuis 2016 (de 421 à 430 enseignant·e·s). La répartition entre les enseignant·e·s titulaires et les enseignant·e·s contractuel·le·s est similaire à celle que l'on observe au niveau national : les enseignant·e·s titulaires représentent 69% des enseignant·e·s au niveau national et 68% au sein de l'Université Paris Nanterre, tandis que les enseignant·e·s contractuel·le·s représentent 31% pour 32% au sein de l'Université.

Aussi, répondant à la politique de l'Université Paris Nanterre, le recours aux contractuels s'effectue principalement grâce aux doctorant·e·s (40% des contractuel·le·s) et aux attaché·e·s temporaire d'enseignement et de recherche (les A.T.E.R représentent 39% des contractuel·le·s)⁷. En analysant les taux de féminisation, on constate que les femmes représentent 58% des doctorantes et 57% des A.T.E.R. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes chez les enseignant·e·s contractuel·le·s.

Un taux de féminisation encore plus élevé caractérise le corps des lecteur·ice·s de langues étrangères. Les lecteur·ice·s de langues étrangères (enseignant·e sans obligation de recherche) sont des enseignant·e·s de langues étrangères, généralement de jeunes enseignant·e·s recruté·e·s pour une période d'un ou deux ans. Que le corps soit si majoritairement féminin peut dès lors renvoyer à la structure par sexe du vivier de recrutement : au niveau national, on sait qu'en 2017, 70% des étudiant·e·s inscrit·e·s dans une formation en Lettres et/ou en Sciences Humaines étaient des femmes, et 85% des étudiant·e·s qui suivaient une formation Paramédicale et Sociale étaient également des femmes⁸.

Propositions d'action à deux niveaux :

1. Amélioration du statut liée au CDD. Par exemple, ouvrir l'accès au service d'action sociale de l'Université pour les CDD d'une durée inférieure à 6 mois.

2. A sur la formation et l'orientation professionnelle.

Globalement, on remarque donc pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s et les enseignant·e·s que plus on monte dans la hiérarchie des postes, plus on trouve des hommes. Et que les postes les plus précaires sont largement plus occupés par des femmes. Il s'agit d'un double problème : de difficulté de progression de carrière pour les femmes titulaires, et de précarisation de longue durée pour les femmes non-titulaires.

B. La différence de structure démographique au sein des corps

1. Le corps des ITRF : répartition par BAP

Le corps des agent·e·s ITRF représente 58% de l'effectif total des agent·e·s BIATSS au sein de l'Université Paris Nanterre. Ils se répartissent selon des BAP (Branche d'activité

⁷ Le Rapport Social Unique 2019, p.11

⁸ Rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés - édition 2019 », Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

professionnelle). Au nombre de 8, les BAP regroupent divers secteurs d'activité qui reproduisent tendanciellement une répartition sexuée des agent·e·s.

Tableau 6. Répartition des agent·e·s ITRF au sein des BAP selon leur sexe et leur catégorie

BAP	Nombre d'agents	
	F	H
BAP A B C et D	6	8
A	3	
B	1	6
C	2	2
BAP E	5	28
A	3	19
B	2	8
C		1
BAP F	28	21
A	13	8
B	10	7
C	5	6
BAP G	15	85
A	1	10
B	1	22
C	13	53
BAP J	148	49
INGENIEUR RECHER.	3	3
INGENIEUR ETUDES	39	14
ASSISTANT INGENIEUR	20	5
TECH RECH FORM	35	15
ADJ.TEC.RECH.FORM.	51	12

Champs : Tous les agent.e.s ITRF titulaires de l'Université Paris Nanterre du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2019
Source : Le Rapport social unique 2019, p.9

Les **BAP A, B, C, et D** sont analysées conjointement en raison du faible nombre d'agent·e·s qu'elles regroupent. Ces BAP aux effectifs peu importants (4% de l'ensemble des BAP) rassemblent principalement les sciences (sciences du vivant, sciences chimiques, sciences de l'ingénieur instrumentation et sciences humaines et sociales). Au sein de ces BAP, les femmes sont moins nombreuses, et se répartissent davantage que les hommes au sein des catégories : 3 femmes en catégorie A, 1 en catégorie B et 2 en catégorie C (pour 6 hommes en catégorie B et 2 en catégorie C). Il est donc intéressant d'observer une plus grande répartition des femmes au sein des catégories, que les hommes. Ces dernières occupent ici des postes qui supposent une plus grande responsabilité et/ou diplôme.

La **BAP E** (Informatique, statistiques et calcul scientifique) représente 8% des BAP et est composée à 85% d'hommes, à comparer avec les données nationales où la part des femmes représente 17% en 2018. Cette prévalence d'agents masculins se retrouve au sein des différentes catégories de la BAP : sur les 28 agents masculins, 19 appartiennent à la catégorie A contre seulement 3 femmes. Pour la catégorie B, on compte 8 hommes contre 2 femmes et seulement 1 homme dans la catégorie C.

La **BAP F** (Culture, communication, production et diffusion des savoirs) représente 13% d'agent·e·s sur l'ensemble de l'effectif. Les femmes constituent 57% des employés de cette BAP et lorsque l'on observe leur répartition, elles sont majoritairement présentes dans les catégories A et B : 13 femmes et 8 hommes dans la catégorie A, 10 femmes et 7 hommes au sein de la catégorie B. La catégorie C est plus équilibrée avec 5 femmes et 6 hommes.

La **BAP G** (Patrimoine Immobilier, Logistique et Restauration, Prévention) représente 25% des agent·e·s et on observe là encore, une surreprésentation des hommes (85% des agent.e.s). La répartition plus précise dans les différentes catégories illustre clairement une différenciation des postes occupés : les hommes dominent largement chacune des trois catégories avec 10 hommes pour 1 femme en catégorie A, 22 hommes pour 1 femme en catégorie B et 53 hommes pour 13 femmes en catégorie C. En plus de leur faible présence dans la BAP, les femmes se concentrent donc principalement au sein de la catégorie C.

Enfin, la **BAP J** (Gestion et pilotage) est la plus importante : elle représente 50% de l'effectif total des agent·e·s ITRF et regroupe principalement des femmes (148 femmes pour 49 hommes, soit 75% de femmes). Au niveau national, les femmes représentent 87,1% de cette branche d'activité professionnelle. Cela étant, la diversité des métiers se reflète dans la répartition par sexe entre catégories. Surtout, on observe que la catégorie la plus élevée (les IGR) compte 3 hommes et 3 femmes et une très faible présence d'hommes chez les ASI (5 hommes et 20 femmes).

L'Université Paris Nanterre observe donc une surreprésentation féminine de certaines BAP. D'une part, cette répartition illustre la distinction sexuée des parcours scolaires puis des emplois, qui s'observe plus généralement sur le marché du travail : « dans la population active, les femmes sont moins présentes que les hommes dans les emplois scientifiques ou d'ingénieurs ».⁹ D'autre part, la difficulté d'accéder aux postes les plus élevés pour les femmes ressort clairement de ces données.

Proposition d'action :

Agir contre les inégalités au travail et améliorer l'orientation pour un égal accès aux emplois et aux responsabilités pour les femmes.

Sensibilisation des jurys sur les recrutements sur les effectifs dans les différentes catégories.

Valorisations de compétences liées aux parcours et carrières différenciés dans les fiches de poste.

Faire un effort sur le recrutement, dans chacune des catégories, de manière à ce que les effectifs y tendent vers une répartition genrée qui traduise celle de l'ensemble de la filière ou de la BAP, en ce qui concerne les personnels BIATSS ou des candidatures.

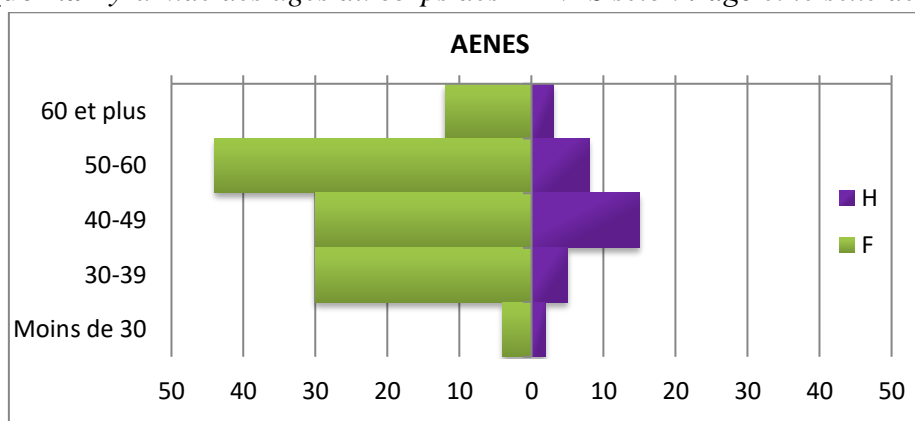
⁹ Rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés - édition 2019 », Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

2. Une répartition à la fois en fonction des sexes mais aussi des âges

a) Le personnel BIATSS (titulaires)

L'âge moyen peut être révélateur des différences salariales dans certains corps.

Graphique 7.a *Pyramide des âges du corps des AENES selon l'âge et le sexe des agent-e-s*

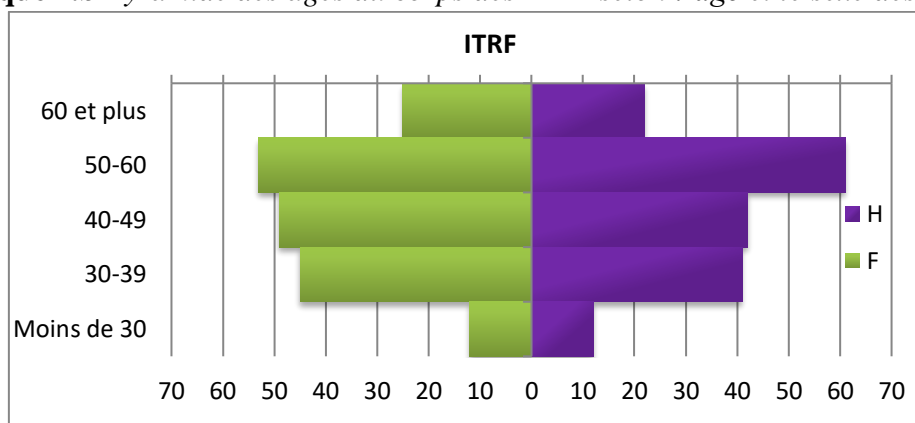


Champs : Les agent.e.s titulaires du corps des AENES de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Cette première pyramide des âges, illustre d'une part la féminisation importante du corps des AENES et d'autre part, la sur-représentation de certaines tranches d'âges : avec une majorité des 50-60 ans chez les femmes et une majorité des 40-49 ans chez les hommes.

Graphique 7.b *Pyramide des âges du corps des ITRF selon l'âge et le sexe des agent-e-s*

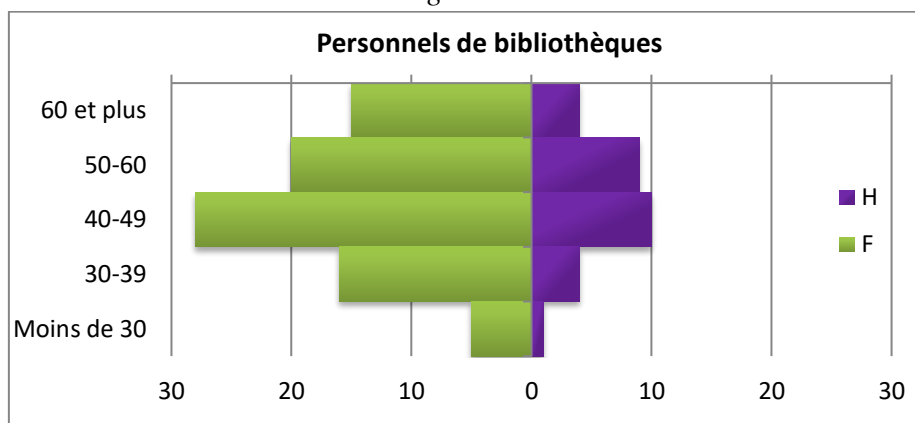


Champs : Les agent.e.s titulaires du corps des ITRF de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Ce second graphique met en lumière la répartition plus égalitaire des sexes au sein du corps des ITRF. Ce corps est marqué par une proportion importante de femmes âgées de 50 à 60 ans, et encore plus importante chez les hommes. Enfin, les agent-e-s plutôt jeunes (moins de 30 ans notamment), sont les moins représentés parmi le corps.

Graphique 7.c *Pyramide des âges des personnels de bibliothèques selon l'âge et le sexe des agent·e·s*



Champs : Les agent·e·s titulaires du corps des bibliothèques de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

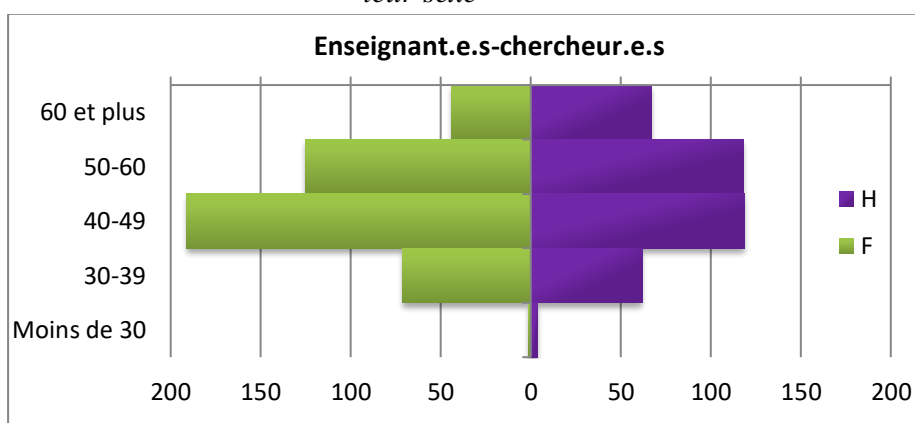
Source : Données du service de la DRH3

Enfin, les personnels de bibliothèques, tout comme celui des AENES, est très féminisé. Ce graphique dépeint un personnel un peu plus jeune que celui des ITRF ou des AENES, avec une majorité des agent·e·s âgé·e·s de 40 à 49 ans.

b) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et enseignant·e·s du second degré (titulaires)

Chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s, la proportion de femmes est globalement plus importante que celle des hommes. Cette représentation se retrouve dans toutes les tranches d'âges, sauf dans la tranche des 60 ans et plus où les hommes sont majoritaires.

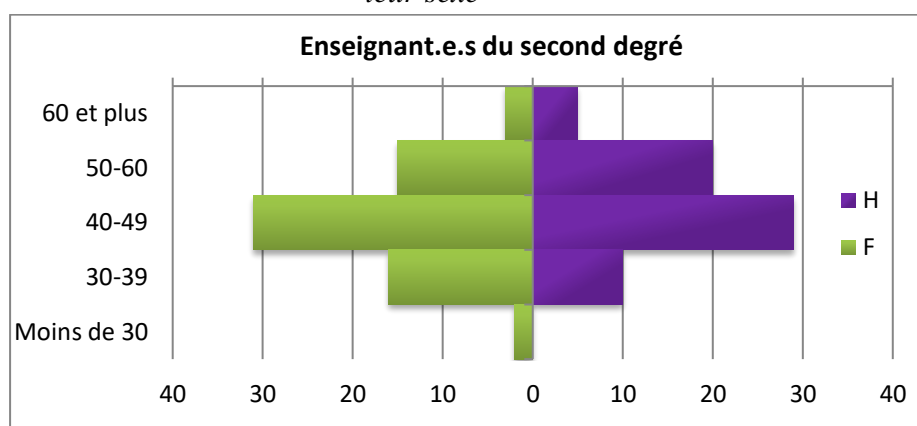
Tableau 8.a *Pyramide des âges des enseignant·e·s-chercheur·e·s selon leur âge et leur sexe*



Champs : Les enseignant·e·s-chercheurs titulaires de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Tableau 8.b *Pyramide des âges des enseignant.e.s du second degré selon leur âge et leur sexe*



Champs : Les enseignant.e.s du second degré à l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

La majorité des enseignant.e.s du second degré sont âgés de 40 à 49 ans en moyenne, que ce soit chez les femmes ou chez les hommes. En revanche, les femmes sont un peu plus jeunes que les hommes dans la tranche d'âge 30-39 tandis que ces derniers sont plus nombreux dans la tranche des 50-60 ans.

Finalement, l'analyse de la structure démographique de ce corps au niveau des échelons n'est toutefois guère parlante du fait de la faiblesse des effectifs concernés à cette échelle. On peut toutefois se reporter pour la ventilation précise aux tableaux figurant dans le Rapport social unique¹⁰.

Proposition d'action :

1. *Développer un outil statistique permettant d'observer l'âge d'entrée dans les corps, afin d'analyser et d'évaluer les évolutions de carrières entre les femmes et les hommes.*

II. Identification et analyse des écarts de rémunérations

A. Ecartés liés à la représentation des sexes dans les corps

1. Les personnels BIATSS titulaires

Depuis 2017, il y a une augmentation de l'ensemble des rémunérations brutes des personnels BIATSS. Or, malgré cette augmentation générale, les différences salariales entre les sexes ont été maintenues et ce, quelles que soient les catégories.

¹⁰ Rapport Social Unique, p. 8.

Tableau 9. Evolution de la rémunération moyenne brute (primes comprises) par sexe des personnels BIATSS (en euros)

Catégorie	2017			2018			2019		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Hommes	3 182	2 079	1 916	3 308	2 309	1 998	3 451	2 327	2 019
Femmes	3 104	2 179	1 930	3 289	2 346	1 999	3 305	2 318	2 037

Champs : Personnels BIATSS titulaires de l'Université Paris Nanterre de 2017 à 2019, y compris les personnels Médicaux-sociaux et TOS que nous avons délibérément retiré précédemment.

Source : Le Rapport social unique 2019, p.67

L'analyse des rémunérations brutes par filières montre que les différences salariales entre les hommes et les femmes perdurent à un niveau général.

Au sein du corps des **AENES**, la rémunération *médiane*¹¹ s'élève à 2 241€ brut (primes incluses) pour une femme alors qu'elle est de 2 381€ brut pour un homme, soit un écart de 140€ en faveur des hommes. Pour le corps des **ITRF**, la *médiane* des rémunérations est de 2 461€ pour une femme et de 2 467€ pour un homme (un écart de 6€ en faveur des hommes). Enfin, pour le personnel de **bibliothèques**, la *médiane* est de 2 467€ pour les femmes et de 2 495€ pour les hommes, soit un écart de 28€ toujours au bénéfice des hommes. C'est notamment pour les agent·e·s de catégorie A que l'écart de rémunération bénéficie structurellement aux hommes.

Tableau 10. Rémunérations médianes des personnels BIATSS selon leur sexe et leur filière (en euros)

	Femmes	Hommes
AENES	2241	2381
ITRF	2461	2467
Bibliothèques	2467	2495

Champs : L'ensemble des personnels BIATSS titulaires au sein de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019.

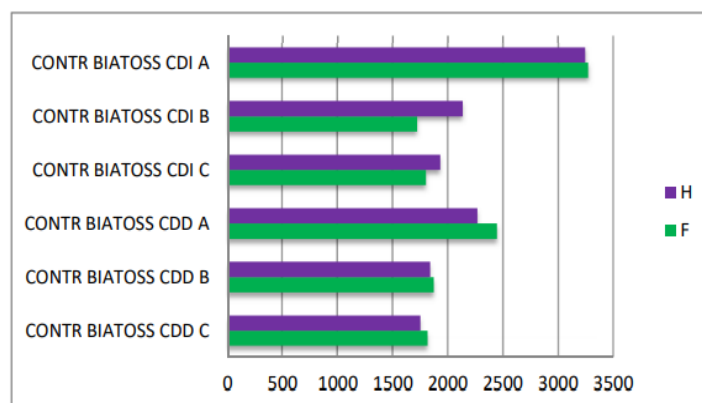
Source : Données du service de la DRH3

2. Les personnels BIATSS contractuels

Les agent·e·s BIATSS contractuel·le·s, se caractérisent par une surreprésentation féminine, particulièrement marquée en catégorie A. Le revenu *médian* s'élève à 1 928€ brut par mois pour les femmes contre 1 860€ pour les hommes à contrat équivalent, soit un écart de 68€ en faveur des femmes.

11 « La médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. » Définition de l'INSEE, le 13/10/2016

Graphique 11. Rémunération moyenne brute des agent·e·s contractuel·le·s BIATSS selon leur sexe



Champs : Agent.e.s contractuel.le.s BIATSS de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Le Rapport social unique 2019, p.67

Dans le détail, ce graphique permet de montrer que les hommes en CDI gagnent généralement davantage que les femmes en CDI, à l'exclusion des contractuel·le·s de catégorie A. En revanche, les hommes en CDD gagnent moins que les femmes bénéficiant du même type de contrat, et ce, quelle que soit la catégorie (A, B ou C). En d'autres termes, lorsque les femmes ont un CDD, elles sont mieux rémunérées que les hommes dans cette même situation. En revanche, lorsqu'elles sont en CDI, elles sont moins bien rémunérées que les hommes équivalents.

L'un des facteurs pouvant expliquer cet écart salarial est l'âge moyen d'entrée dans les fonctions: en effet, les hommes qui débutent en CDI sont âgés de 47 ans en moyenne alors que les femmes sont âgées de 44 ans en moyenne. Concernant les agent·e·s contractuel·le·s CDD de catégorie A, les hommes et les femmes ont en moyenne, respectivement 30 et 31 ans. Pour les CDD de catégorie B, on constate que les femmes ont en moyenne 33 ans et les hommes 27 ans, soit 6 ans d'écart. L'âge, témoignant de l'expérience et de l'ancienneté peut être un facteur explicatif.

3. Les enseignant·e·s-chercheur·e·s et les enseignant·e·s titulaires

a) Les enseignant·e·s-chercheur·e·s

Un premier facteur explicatif de la différence salariale entre les sexes chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s tient à la grille de rémunérations : le traitement salarial des maître·sse·s de conférences est inférieur à celui des professeur·e·s d'universités. Selon le rapport « *Vers l'égalité femmes-hommes ?* »¹², les femmes sont souvent minoritaires au sein des corps les mieux rémunérés, et l'Université Paris Nanterre illustre cette dichotomie nationale : les femmes sont surtout présentes dans le corps des maître·sse·s de conférences, moins rémunéré que le corps des professeur.e.s d'université. De plus, les maîtresses de conférences

¹² « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020 », Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

subissent une différence salariale de 49€ comparé à leurs collègues masculins, tandis que cet écart s'élève à 352€ chez les professeur·e·s d'université, au détriment des femmes.

b) Les enseignant·e·s du second degré

Chez les enseignant·e·s du second degré, les disparités salariales entre les hommes et les femmes illustrent la sous-rémunération moyenne des femmes, quel que soit le corps, le grade ou l'échelon : au niveau national, les femmes gagnent 12% de moins qu'un homme dans la fonction publique¹³.

Tableau 12. *Rémunérations médianes des enseignant.e.s-chercheurs et des enseignant.e.s du second degré selon leur sexe*

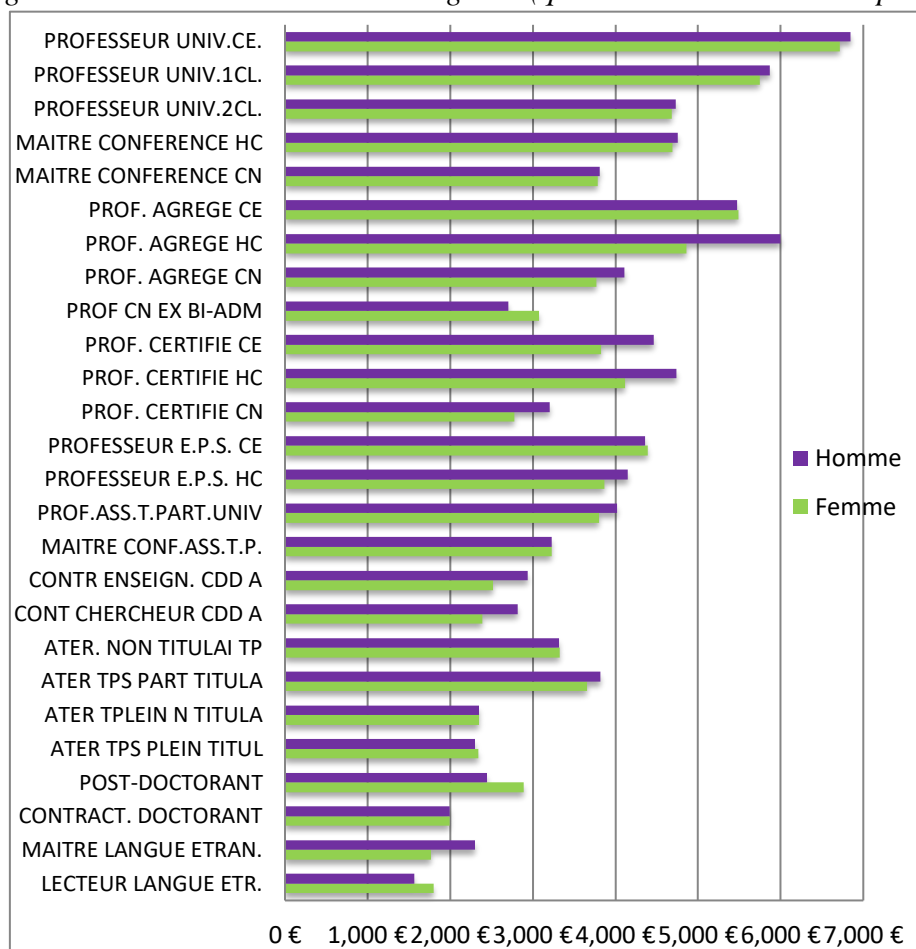
	Femmes	Hommes
Enseignant.e.s-chercheurs	3965	4160
Enseignant.e.s du second degré	3133	3724

Champs : Les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019
Source : Données du service de la DRH3

Le revenu *médian* (cf. tableau 12), permet d'illustrer cette différence salariale entre les sexes et notamment entre les corps : chez les enseignant.e.s du second degré les hommes gagnent 591€ brut mensuel de plus que les femmes, et chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s cet écart s'élève à 195€ au détriment des femmes.

¹³ Rapport « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés - édition 2019 », Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Graphique 13. Moyenne des rémunérations mensuelles brutes des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s selon leur grade (quand les deux sexes sont présents)



Champs : Les enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheurs titulaires à l'Université Paris Nanterre en 2019

Source : Le Rapport social unique 2019, p.6

Rapportés aux écarts salariaux caractérisant le corps des enseignant·e·s du second degré au sein de l'Université, les chiffres révèlent, par exemple, que les hommes professeurs agrégés (PRAG) sont mieux payés que leurs collègues féminines à hauteur de 210€ brut (soit 13% de plus qu'une femme). Principalement présentes parmi les PRAG, les femmes gagnent donc moins que leurs collègues masculins. De même, un écart important se retrouve chez les professeur·e·s certifié·e·s (PRCE) en faveur des hommes qui gagnent 473€ brut de plus que les femmes (soit 20%).

4. Les enseignant·e·s contractuel·le·s

L'effectif des 430 enseignant·e·s contractuel·le·s se compose de 243 femmes et 187 hommes, soit un peu plus de la moitié de l'ensemble des enseignant·e·s contractuel·le·s¹⁴. Le revenu médian s'élève à 2 286€ brut par mois pour les femmes contre 2 252€ pour les hommes à contrat équivalent, soit un écart de 34€ en faveur des femmes. Elles sont surreprésentées dans

¹⁴ Le Rapport Social Unique 2019, p.11

ce type de contrat à courte durée même si la portée de ce chiffre est à affiner du fait de la spécificité des contrats doctoraux et des contrats des A.T.E.R.

Tableau 14. *Rémunération moyenne brute par sexe, des personnels enseignants*

Moyenne des rémunérations mensuelles brutes	Enseignant.e.s contractuel.le.s
Femmes	2 191
Hommes	2 313
Femmes	2 240
Hommes	2 316
Femmes	2 246
Hommes	2 399

Champs : L'ensemble du personnel enseignants de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du Rapport social unique 2019

Le tableau ci-dessus révèle que les enseignantes contractuelles sont moins bien rémunérées que les hommes du même statut depuis 2017, et ce, malgré une légère augmentation des revenus salariaux au global.

B. Ecarts liés à la quotité de temps de travail en fonction des corps

« Les femmes ont une durée mensuelle de travail plus courte et connaissent également de plus nombreuses interruptions de carrière, liées pour l'essentiel à leur situation familiale. Le temps partiel réduit le revenu salarial à cause d'une durée du travail plus courte, mais aussi parce que le temps partiel se traduit par un salaire horaire inférieur, une pénalité qui croît au cours de la carrière, en particulier lorsque celle-ci est discontinuée. »¹⁵.

En s'intéressant au taux moyen d'emploi à temps plein exercés chez les titulaires des différents corps, on observe que les hommes sont davantage représentés. Cette différence entraîne inévitablement un écart des salaires entre les deux sexes. Toutefois, au sein de l'Université Paris Nanterre, dans certains corps, les femmes travaillent plus que les hommes à temps plein. C'est notamment le cas chez les maître·sse·s de conférences, les professeur·e·s d'universités, les PRCE et les IGR (il faut noter que cet écart reste assez faible avec 5 femmes de plus au total).

Ce n'est donc pas le temps partiel qui explique l'écart de salaire entre hommes et femmes chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s et les enseignant·e·s. Une autre hypothèse, à vérifier, qui semble probable pour expliquer la différence de salaire consisterait à une entrée plus tardive des femmes dans les corps supérieurs, et des phénomènes d'autocensure pour la demande de promotions ou de rémunérations supplémentaires.

¹⁵ Bozio Antoine, Dormont Brigitte, García-Peñalosa Cecilia, « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », *Notes du conseil d'analyse économique*, 2014/7 (n° 17), p. 1-12

Propositions d'actions :

1. Enquête de la DRH auprès des personnels travaillant à temps partiel pour permettre une meilleure compréhension du phénomène et la définition de politiques visant, si nécessaire, à prévenir l'impact négatif sexué du temps partiel sur les rémunérations.

2. Enquête de la DRH auprès du personnel ayant obtenu récemment un poste de professeur ou une promotion ; mise en place de procédures d'incitation spécifiques des femmes pour postuler aux promotions etc.

Tableau 15. Répartition des agent-e-s à temps partiel en fonction de leur filière, corps et catégorie.

Filière	Catégorie	Corps	H	F
AENES	A	ATTACHE ADM.ETAT		1
	B	SAENES		5
	C	ADJENES		13
ITRF	A	INGENIEUR RECHER.	1	
		INGENIEUR ETUDES		3
		ASSISTANT INGENIEUR		3
	B	TECH RECH FORM	1	7
C	ADJ.TEC.RECH.FORM.	1	7	
Personnels de bibliothèques	A	CONSERVATEUR BIBLIO.	1	4
	B	BIBLIO ASSIS SPEC		4
	C	MAGASINIER.BIBLIO.	1	9
CONTR BIATOSS	A	CONTR BIATOSS CDD	1	11
		CONTR BIATOSS CDI	3	3
	B	CONTR BIATOSS CDD	2	3
	C	CONTR BIATOSS CDD	1	11
		CONTR BIATOSS CDI		3
Enseignants chercheurs		MAITRE CONFERENCE	8	5
		PROFESSEUR UNIV	3	
Enseignants contractuels		ATER. NON TITULAI	19	18
		CONTR ENSEIGN. CDD		6
		POST DOCTORANT	1	1
Enseignants du second degré		PROF.CERTIFIE	1	
		PROFESSEUR AGREGE		2

Champs : L'ensemble des personnels BIATSS et enseignant.e.s, enseignant.e.s-chercheurs titulaires et contractuel.le.s de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Eléments préparatoires v4, p.18

Les agent-e-s contractuel-le-s BIATSS sont surtout des femmes. Plus nombreuses à être embauchées en CDD, elles sont également plus nombreuses à être à temps partiel. Un contrat à durée déterminée est d'autant plus précaire lorsqu'il est à temps partiel, entraînant inévitablement une sous-rémunération. Cette « double pénalité » peut expliquer en partie les différences de salaire entre les deux sexes.

Chez les enseignant-e-s contractuel-le-s, notamment pour le corps des A.T.E.R, on constate un grand recours au temps partiel, équivalent chez les hommes et les femmes. Les spécificités du contrat d'A.T.E.R favorisent le temps partiel : d'abord, mieux rémunéré que le même contrat à temps plein, puis le choix du mi-temps est préféré pour mieux travailler sa thèse.

La quantité de travail peut également dépendre d'un temps partiel thérapeutique lié aux problèmes de santé des agent-e-s. Le temps partiel thérapeutique concerne 17 agent-e-s : 11 femmes et 6 hommes (soit 1% de l'ensemble des personnels de l'Université).

Tableau 16. Répartition des agent·e·s à temps partiel thérapeutique en fonction de leur filière, corps et catégorie

Filière	Grade	H	F
AENES	ATTACHE ADM.ETAT	1	
	ADJENES		2
ITRF	INGENIEUR ETUDES	1	2
	ASSISTANT INGENIEUR	1	1
	TECH RECH FORM	1	2
	ADJ.TEC.RECH.FORM.	1	2
Personnels de bibliothèques	BIBLIO ASSIS SPEC		1
	MAGASINIER.BIBLIO.	1	
Enseignants contractuels	ATER. NON TITULAI		1

Champs : L'ensemble des personnels BIATSS et enseignant.e.s, enseignant.e.s-chercheurs titulaires et contractuel.le.s de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Eléments préparatoires, p.18

C. Ecartés liés à la composante indemnitaire (primes), aux heures supplémentaires ou complémentaires, aux rachats de jours de comptes épargne-temps et à la sur-rémunération temps partiel

1. La sur-rémunération du temps partiel

Le tableau 15 établit que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes. L'analyse des résultats de l'outil INDIA Remu¹⁶ indique que la sur-rémunération du temps partiel varie entre 6€ et 36€ en faveur des femmes. Les femmes perçoivent davantage cette sur-rémunération que les hommes, car elles ont plus recours à ce temps partiel. Néanmoins, même si elles gagnent entre 6€ et 36€ brut de plus que les hommes, les écarts salariaux restent en défaveur des femmes sur l'ensemble des corps dans lesquels elles bénéficient de cette prime.

Toutefois, il est nécessaire de se poser des questions sur cette attribution : en effet, comme nous l'avons vu précédemment les hommes maîtres de conférences, professeurs d'universités, IGR et PRCE sont davantage à temps partiel que les femmes, et pourtant, à travers l'outil INDIA Rému, aucune donnée ne semble montrer une sur-rémunération de leur temps partiel : même si cela peut s'expliquer par cet écart de 5 individus, qui n'est pas assez représentatif pour avoir un effet direct sur le revenu salarial, l'outil INDIA Rému ne décompte donc aucune différence salariale entre les deux sexes.

2. Les heures complémentaires

Il importe de se pencher sur la question de la mesure dans laquelle la rémunération des heures complémentaires influe sur la différence salariale entre les sexes. Chez les enseignant·e·s du second degré et les enseignant·e·s-chercheur·e·s qui font des heures complémentaires, 53% sont des femmes et 47% sont des hommes.

¹⁶ Données du rapport égalité Hommes-Femmes, éléments préparatoires v4 du 27/11/2020

Parmi les volumes d'heures complémentaires rémunérés par l'établissement :

- Pour un volume compris entre 85 et 96 heures complémentaires : 47% sont effectuées par les femmes et 53% par les hommes.
- Au-delà des 97 heures complémentaires rémunérées, 43% sont réalisées par les femmes alors que 58% sont réalisées par les hommes.
- Enfin, sur les faibles volumes d'heures complémentaires rémunérées, la proportion de femmes est plus importante.

Tableau 17. Répartition du nombre d'heures complémentaires effectuées par les hommes et les femmes

Tranches	Femmes	Hommes
1 à 12	55%	45%
13 à 24	51%	49%
25 à 36	56%	44%
37 à 48	55%	45%
49 à 60	46%	54%
61 à 72	58%	42%
73 à 84	60%	40%
85 à 96	47%	53%
97 et +	43%	58%
Total	53%	47%

Champs : Les enseignant.e.s-chercheurs et enseignant.e.s du second degré (titulaires et contractuel.le.s) **qui font des heures complémentaires** au sein de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Plus précisément, cette répartition se retrouve chez les enseignant.e.s du second degré et les enseignant.e.s-chercheur.e.s. D'une part, les enseignant.e.s du second degré qui réalisent entre 1 et 72 heures complémentaires, recourent une proportion plus importante de femmes que d'hommes, tandis qu'au-delà de 73 heures complémentaires la proportion d'hommes devient plus importante que celle des femmes. D'autre part, les enseignant.e.s-chercheur.e.s qui réalisent entre 1 et 48 heures complémentaires regroupent une proportion plus importante de femmes que d'hommes et s'inverse dès lors que l'on atteint 97 heures complémentaires et plus. Cette répartition peut en partie expliquer la différence salariale observée entre les hommes et les femmes, car les hommes font des heures complémentaires en plus grand nombre, tandis que les femmes font des heures complémentaires en moins grande quantité.

Tableau 18. Répartition des heures complémentaires effectuées par les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s selon leur sexe et leur corps

Tranches	Corps	F	H
1 à 12	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	57%	43%
	Enseignant.e.s du second degré	58%	42%
13 à 24	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	52%	48%
	Enseignant.e.s du second degré	64%	36%
25 à 36	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	56%	44%
	Enseignant.e.s du second degré	71%	29%
37 à 48	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	60%	40%
	Enseignants du second degré	60%	40%
49 à 60	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	47%	53%
	Enseignant.e.s du second degré	75%	25%
61 à 72	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	57%	43%
	Enseignant.e.s du second degré	67%	33%
73 à 84	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	68%	32%
	Enseignant.e.s du second degré	25%	75%
85 à 96	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	50%	50%
	Enseignant.e.s du second degré	50%	50%
97 et +	Enseignant.e.s-chercheur.e.s	42%	58%
	Enseignant.e.s du second degré	29%	71%

Champs : Les enseignant.e.s-chercheurs et enseignant.e.s du second degré (titulaires et contractuel.le.s) **qui font des heures complémentaires** au sein de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Tableau 19. Répartition des heures complémentaires effectuées au sein des UFR par les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s en fonction de leur sexe

UFR	F	H
DSP	48%	52%
ECOLES DOCTORALES	71%	29%
IPAG	42%	58%
IUT VA	38%	62%
LCE	69%	31%
MEDIADIX	69%	31%
PHILLIA	57%	43%
SEGMI	40%	60%
SITEC	46%	54%
SPSE	68%	32%
SSA	53%	47%
STAPS	31%	69%
Total	53%	47%

Champs : Les enseignant.e.s-chercheurs et enseignant.e.s du second degré (titulaires et contractuel.le.s) **qui font des heures complémentaires** au sein de chaque UFR, à l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Données du service de la DRH3

Les heures complémentaires ne se répartissent pas de la même manière en fonction des UFR. Par exemple, sur les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s qui font des heures complémentaires au sein des écoles doctorales, 71% sont effectuées par des femmes alors que la proportion des hommes s'élève à 29%. Au sein de l'UFR DSP (droit et science politique), 52% des heures complémentaires sont faites par les hommes contre 48% qui sont faites par les femmes. Les spécialités des UFR, ainsi que leur composition genrée influence donc le revenu salarial de leur enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs.

3. Les primes indemnitaires : NBI, PEDR ou PCA

a) Les agent·e·s BIATSS

Le montant de la NBI a un impact sur les revenus mensuels des agent·e·s BIATSS. On constate qu'en 2019, 127 agent·e·s ont touché la NBI ce qui représente 14% des personnels BIATSS : 65 hommes et 62 femmes. Cela révèle une inégalité dès lors que l'on met les chiffres au regard de l'effectif genré de l'université : 19% des hommes personnels BIATSS perçoivent la NBI tandis que seulement 11% des femmes la perçoivent.

Tableau 21. Montant moyen de la NBI touché par un·e agent·e BIATSS (en euros)

Corps	Hommes	Femmes	Delta
INGENIEUR RECHER.	131	171	41
INGENIEUR ETUDES	108	124	16
ASSISTANT INGENIEUR	98	104	6
TECH RECH FORM	92	94	2
ADJ.TEC.RECH.FORM.	75	-	-
ADMINISTRATEUR EDUC.	-	234	-
ATTACHE ADM.ETAT	134	125	- 9
SAENES	94	96	2
ADJENES	-	87	-

Champs : Agent.e.s de l'Université Paris Nanterre ayant touché la NBI, au 31 Décembre 2019

Source : Eléments préparatoires v4, p.9

Les primes du personnel BIATSS, sont diverses et multiples. C'est la filière ITRF, par son volume plus important en termes d'effectifs, qui touche les primes les plus importantes (à hauteur de 2 144 726€) et notamment, pour la participation à la recherche scientifique (1 944 460€).

L'université a adopté une politique d'harmonisation des primes statutaires. La réforme RIFSEEP suppose une nouvelle analyse des primes depuis lors.

Tableau 22. Répartition des primes BIATSS par filières (en euros)

Type de prime	AENES	ITRF	BIB	Médico sociaux	Non titulaires	TOTAL
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)			180 636			180 636
Prime de Fonctions et de Résultats (PFR)	417 447					417 447
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	337 908		99 556			437 463
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	-170	1 944 460			6 535	1 950 825
Indemnité de Conservateur Général des Biblio			43 533			43 533
Indemnité Spéciale des Conservateurs			208 407			208 407
Prime de fonction des bibliothèques			24 917	22 905		47 822
Prime de technicité des magasiniers			51 091			51 091
Prime Informatique		200 065				200 065
Indemnité de chaussures et de petit équipement des Magasiniers			1 132			1 132
Indemnité de Fonction, de Sujétions et Expertise (I.F.S.E)	49 600		45 227			94 827
Indemnité de caisse et responsabilité Agent Comptable	5 380				33	5 413
Prime art. L954-2 C. Educ	746	200			263 255	264 201
Total	810 911	2 144 726	654 500	22 905	269 822	3 902 863

Champs : L'ensemble des personnels BIATSS de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Le Rapport social unique 2019, p.70

b) Les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s

Chez les enseignant·e·s du second degré et les enseignant·e·s-chercheur·e·s, certaines primes peuvent creuser les écarts salariaux entre les sexes. La PCA (Prime de charges administratives) est une prime pour les enseignant·e·s qui assurent, pour un an au moins, une responsabilité administrative ou la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement. Effectivement, sur l'ensemble des 23 professeur·e·s d'universités ayant bénéficié de la PCA en 2019, 14 étaient des hommes (soit 10% de l'ensemble des professeurs d'université) contre 9 femmes (7% des femmes professeurs d'université). Cette surreprésentation masculine se retrouve chez les maître·sse·s de conférences : 9 hommes (4% des maîtres de conférences) et 4 femmes (1% des maîtresses de conférences) ont perçu la PCA. Enfin, seuls 2 enseignant·e·s du second degré ont bénéficié de cette prime : une professeure d'EPS et un professeur agrégé.

La PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est également une source de revenu qui peut être inégalitaire entre les sexes. En 2019, la PEDR a été demandée par 92 enseignant.e.s-chercheurs (soit 11% de l'ensemble des enseignant.e.s-chercheurs), dont 49 femmes (11% des enseignantes) et 43 hommes (12% des enseignants). Au final, 16 hommes et 14 femmes se sont vus attribuer la prime soit 17% des candidats hommes contre 15% de femmes (représentant ainsi seulement 4% des enseignant.e.s-chercheurs). Les classements effectués par le CNU qui sont suivis par l'Université Paris Nanterre sont à l'origine de de ces inégalités.

Finalement, grâce à INDIA Rému et notamment à la colonne « fonctions/sujétions » renvoyant aux différentes primes, on observe que les femmes gagnent quasiment toujours moins que les hommes (les valeurs négatives du tableau INDIA Remu illustrent cette différence salariale). Les primes peuvent donc être un élément explicatif des différences salariales entre les sexes. Les modalités et les critères d'attribution des primes sont donc à interroger.

Propositions d'actions :

1. *Sur les NBI : mesurer l'impact des actions visant à la promotion et au recrutement mieux équilibré entre les sexes dans les catégories et corps concernés ; réfléchir en tant que de besoin à des mesures de compensation pour les corps dont les NBI sont moindres ou inexistantes. Des mesures de revalorisation sont à envisager dans le cadre du passage au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).*

2. *Sur la PEDR : Engager un travail d'analyse et de compréhension entre candidats (femmes en surnombre) et lauréats (femmes en moindre nombre) afin de mesurer la marge de manœuvre de l'établissement par rapport aux « notations » des sections du CNU. Développer une politique d'incitation des candidates et de valorisation des fonctions de responsabilité assumées par des femmes au détriment de leur carrière scientifique (voir aussi l'axe 2).*

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

I. Mixité des métiers

A. Communication sur les métiers et stéréotypes de genre

La Direction de la communication communique pour et à destination de plus de 34 000 étudiant.e.s, 900 personnels administratifs et près de 1 200 enseignant.e.s, chercheurs et enseignant.e.s-chercheurs, auprès du grand public et des partenaires.

L'Université Paris Nanterre a été signataire de la campagne lancée par le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, le 5 novembre 2015 : *Guide Pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*. Le guide regroupe 10 recommandations pratiques pour communiquer sans stéréotypes de genre (notamment l'écriture inclusive par exemple). Il est disponible sur le site de l'Université à cette adresse : https://communication.parisnanterre.fr/medias/fichier/guide-pratique-communication-sans-stereotype_1454680903750-pdf

Le 28 janvier 2016, une conférence a été organisée à l'Université, en présence de représentant.e.s du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes et des chercheurs de l'Université ainsi que des acteurs du monde associatif, afin de présenter le guide et réfléchir aux enjeux d'une communication institutionnelle non genrée (<https://www.parisnanterre.fr/retour-sur-la-conference-du-28-janvier-lutte-contre-les-stereotypes-de-sexe-comprendre-et-agir-657297.kjsp?RH=FR>).

Proposition : En lien avec des actions développées à l'axe 4, engager un travail de sensibilisation à cette question à l'échelle des différents services et composantes de l'Université.

Par ailleurs, sur la lutte contre les stéréotypes associés aux métiers de la recherche, la direction de la communication de l'Université Paris Nanterre informe régulièrement l'ensemble de la communauté universitaire des initiatives telles que le prix Irène Joliot Curie.

- B. 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

Propositions d'actions : En lien avec les mesures proposées dans l'axe 4

- 1. Inclusion dans le livret d'accueil des personnels d'une sensibilisation à ces questions*
- 2. Plan de formation au moment de l'accueil et formation continue – Et voir l'ensemble des événements de sensibilisation présentés dans l'axe 4*

II. Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

A. Procédures de recrutement

1. La parité dans les instances

La loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi « Fioraso ») a également renforcé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans l'enseignement supérieur et la recherche par l'adoption de diverses mesures permettant, en particulier, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de l'enseignement supérieur et de la recherche (parité dans les conseils d'administration, parité lors des élections du Cnous etc.)¹⁷. Si la mise en œuvre concrète de certaines des dispositions paritaires de ce texte a soulevé des difficultés et aménagements paradoxaux (par exemple, à l'Université Paris Nanterre, éviction en 2020 de 7 femmes professeures et de 5 maîtresses de conférences du CACR)¹⁸, un certain nombre d'actions ont toutefois été mises en place à l'échelle de l'Université.

Pour les élections professionnelles de 2018, il a été mis en place l'obligation faite aux OS (*Organisations syndicales*) de proposer la parité ou du moins de présenter au moins autant de candidatures Femmes que d'Hommes en proportion du "Vivier électoral" (*selon le corps électoral*). Il s'agit d'un bon levier pour développer la mixité parmi les ressources militantes pour constituer et viser la parité dans les OS (organisations syndicales), mais aussi pour favoriser la mixité des responsabilités (nomination équilibrée pour les postes à responsabilité, places éligibles) en instaurant ces mêmes pratiques vertueuses pour toutes les instances et la gouvernance de l'université.

¹⁷ « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection », Circulaire du 18-06-2020 adressé aux présidents et présidentes d'universités et directeurs et directrices d'établissements d'enseignement supérieur

¹⁸ Des chercheur-es de l'Université ont d'ailleurs travaillé sur ce point, v. S. Grosbon dir., *Université, Egalité, Parité*, LGDJ, 2019.

2. La parité dans les recrutements (personnels BIATSS)

Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012 (modifiée à plusieurs reprises y compris par la loi n°2019-828 du 6 août 2019), le principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres du jury et aux comités de sélection en charge du recrutement. Il doit être composé d'au moins 40% de personnes de chaque sexe. La présidence des jurys doit être alternée à un membre de chaque sexe selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

Par ailleurs, l'Université Paris Nanterre n'organise que les concours ITRF (les concours des autres filières sont organisés par le ministère) : par-delà les obligations légales et réglementaires relatives à la parité dans les jurys de recrutement de la fonction publique, la DRH organise, en amont des jurys de recrutement des personnels BIATSS, des réunions dans lesquelles les membres sont sensibilisés aux enjeux de parité hommes-femmes (candidatures et recruté·e·s).

L'Université assure également la diffusion d'une charte soumise à tous les membres du jury, titulaires et suppléants élaborée par le bureau DGRH-D5 (Charte « Guide des jurys »). Destinée à affirmer leur engagement, les membres de jurys consentent en la signant à participer à l'ensemble des étapes du recrutement, à respecter et à appliquer les grands principes relatifs aux concours (impartialité, égalité, confidentialité, solidarité etc.)

Propositions d'actions : 1. Indicateur des membres du jury afin que les 40% 60% en cas de jury à 3 ou 5 membres ne penchent pas toujours dans le même sens 2. afin d'améliorer l'attention prêtée à ces enjeux d'équilibre femmes-hommes dans le recrutement des agent.e.s BIATSS ITRF, l'Université Paris Nanterre prendra appui sur la formation à destination des membres de jurys de concours sous forme de module d'auto-formation à l'égalité, la diversité et à la lutte contre les discriminations (durée 6 heures) ¹⁹ en tendant vers de véritables formations. 3. L'Université peut choisir des experts peu représentés dans certains domaines : par exemple, les femmes expertes sont très peu nombreuses dans certaines sciences, il serait intéressant de choisir une femme dans cette filière, justement pour casser les stéréotypes.

3. La parité dans les recrutements (enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s)

Depuis la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12 mars 2012 (modifiée à plusieurs reprises y compris par la loi n°2019-828 du 6 août 2019), le principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres du jury et aux comités de sélection en charge du recrutement. Par-delà les obligations légales et réglementaires relatives à la parité dans les jurys de recrutement de la fonction publique (40%), la DRH inclut là encore des éléments de

¹⁹ « Guide des jurys », Recrutement ITRF, Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, Secrétariat général, Direction générale des ressources humaines et le Bureau chargé des concours ITRF, mise à jour 14 Mai 2020

Disponible ici :

<https://parisnanterrefr.sharepoint.com/sites/GTEgalitFemmeHomme/Documents%20partages/General/GuideJurys2020-1.pdf?CT=1607074220348&OR=ItemsView>

sensibilisation dans les réunions qu'elle organise à destination des président·e·s de comités de sélection.

Propositions d'actions : inclusion dans le guide à destination des comités de sélection d'éléments statistiques et d'éléments sur la lutte contre les stéréotypes de genre dans les opérations de recrutement.

En particulier, on veille à l'inclusion des éléments suivants :

- *Données sexuées mises à jour sur les viviers discipline par discipline telles que transmises par la DHRH du MESRI²⁰*
- *Données sexuées mises à jour sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement*
- *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.*
- *Données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir*

B. Promotions

1. Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

a) La promotion des personnels BIATSS par tableau d'avancement

On constate que sur l'ensemble des filières, les agentes promouvables sont toujours proportionnellement plus nombreuses que les agentes promues.

Graphique 23. *Nombre d'agent·e·s du personnel BIATSS, promouvables et bénéficiaires selon leur sexe et leur corps*

	ITRF		AENES		Bibliothèques	
	Promouvables	Bénéficiaires	Promouvables	Bénéficiaires	Promouvables	Bénéficiaires
Hommes	62	5	11	0	3	0
Femmes	70	11	55	5	12	2

Champs : Les agent.e.s BIATSS promouvables et bénéficiaires de l'Université Paris Nanterre, au 31 Décembre 2019.

Source : Données issues du fichier « Eléments préparatoires v4, p.10 »

Au sein des personnels de **bibliothèques**, les femmes sont plus nombreuses à être promouvables que les hommes, notamment en raison de leur surreprésentation dans le corps. On constate que 3 hommes sont promouvables, contre 12 femmes. Or, sur l'ensemble des dossiers déposés, on décompte bien 3 hommes, mais seulement 8 femmes : il peut donc y avoir une « autocensure » des femmes. Au final, seulement 2 femmes ont été promues en 2019 (chez les BIBAS classe supérieure et BIBAS hors classe).

²⁰ A partir de :

https://data.esr.gouv.fr/FR/O940/P311/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_etablissement_-_tableau_de_bord

Pour le corps des **AENES**, la structure démographique a un impact sur le nombre d'agent·e·s promouvables : fortement féminisé, on comptabilise 55 femmes promouvables contre 11 hommes. Sur l'ensemble des agent·e·s promouvables, moins de la moitié des candidat·e·s ont finalement déposé leur dossier (26 femmes et 5 hommes). Au final, aucun homme n'a été promu et seulement 5 femmes ont été promues (3 femmes ADJENES P1, 1 SAENES classe exceptionnelle et 1 APAENES).

Enfin chez les agent·e·s **ITRF**, le nombre de personnels promouvables s'élève à 132 agent·e·s : 70 femmes et 62 hommes. Avec une composition plus hétérogène des sexes dans ce corps, il y a une répartition plus équitable sur l'ensemble du processus de promotions. Les dossiers ont été déposés par la moitié des hommes et un peu plus de la moitié des femmes : soit 41 femmes et 31 hommes. Finalement, 11 femmes et 5 hommes ont été promus sur l'année 2019 (soit 16 agent·e·s).

Les promotions d'avancement au choix chez les personnels de **bibliothèques** sont réparties sur l'ensemble des catégories, contrairement aux corps des AENES et des ITRF : les promotions s'effectuent surtout au sein des catégories C.

b) Les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s

De manière générale, les enseignant·e·s du second degré et les enseignant·e·s-chercheur·e·s ont été 154 à déposer leur candidature pour un avancement au choix (correspondant à 16% des enseignant·e·s-chercheur·e·s et des enseignant·e·s du second degré). Dans le détail, 81 hommes et 73 femmes ont déposé leur candidature, soit 47% de femmes et 53% d'hommes (ils représentent 19% de l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs et les femmes représentent 15% de l'ensemble des enseignantes et enseignantes-chercheuses) : là encore, les hommes sont plus nombreux à faire la demande d'avancement au choix que les femmes alors qu'ils sont moins nombreux sur l'ensemble de ces corps à l'université Paris Nanterre (434 hommes enseignants et enseignants-chercheurs pour 497 femmes).

Sur les 58 enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s promu·e·s, on compte 22 hommes et 36 femmes (ce qui correspond à 6% seulement de l'ensemble des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s : les femmes promues s'élèvent à 7% de l'ensemble des enseignantes et enseignantes-chercheurs, alors que les hommes promus s'élèvent à 5% des enseignants et enseignants-chercheurs). Ainsi, malgré une sous-représentation des femmes dans les candidatures, elles sont plus nombreuses que les hommes à obtenir leur avancement au choix.

Tableau 24. Répartition des avancements de grade au choix en fonction des sexes

	Candidatures pour un avancement de grade au choix			Bénéficiaires d'un avancement de grade au choix		
	F	H	Total	F	H	Total
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 1	11	16	27	8	2	10
Professeurs des universités classe exceptionnelle échelon 2	8	14	22	1	3	4
Professeurs des universités 1 ^{ère} classe	19	12	31	10	4	14
Maîtres de conférences hors classe	23	17	40	10	4	14
Passage de la hors classe à Echelon exceptionnel HC	3	5	8	3	1	4
PRAG hors classe	0	2	2	0	2	2
PRCE hors classe	0	1	1	0	1	1
Professeur d'EPS hors classe	0	0	0	0	0	0
PLP hors classe	0	0	0	0	0	0
LA des PRAG	2	6	8	0	0	0
PRAG classe exceptionnelle (vivier 1)	3	2	5	1	2	3
PRAG classe exceptionnelle (vivier 2)	2	1	3	1	0	1
PRCE classe exceptionnelle (vivier 1)	1	0	1	1	0	1
PRCE classe exceptionnelle (vivier 2)	0	1	1	0	0	0
PLP classe exceptionnelle (vivier 1)	0	1	1	0	0	0
Professeur d'EPS classe exceptionnelle (vivier 1)	1	3	4	1	3	4
Professeur d'EPS classe exceptionnelle (vivier 2)	0	0	0	0	0	0
Total	73	81	154	36	22	58

Champs : L'ensemble des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs titulaires de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Eléments préparatoires v4, p.13

Dans le détail, les enseignant.e.s du second degré sont beaucoup moins nombreux/ses à être candidat.e.s pour un avancement au choix, et de ce fait moins bénéficiaires : les PRAG classe exceptionnelle (vivier 1) par exemple, regroupent seulement 5 candidatures (3 femmes et 2 hommes) aboutissant à 3 avancements au choix (1 femme et 2 hommes).

Concernant les candidatures :

- Chez les enseignant.e.s-chercheurs, les maîtres et maîtresses de conférences (hors classe) sont les plus nombreux à faire la demande d'un avancement au choix : ils comptabilisent 40 candidatures, représentant seulement 7% des maîtres et maîtresses de conférences. Sur l'ensemble de ces 40 candidatures, on décompte 23 femmes et 17 hommes (soit 57% de femmes et 43% d'hommes). Ce qui renvoie à la distribution démographique du corps : les maître.sse.s de conférences se compose de 57% de femmes et 43% d'hommes.
- Les professeurs d'universités de 1^{ère} classe regroupent le plus de candidatures après les maître.sse.s de conférences : 31 professeur.e.s d'université ont déposé leur candidature pour un avancement de grade au choix, représentant 12% de l'ensemble des professeurs d'université. Sur les 31 candidatures on décompte 19 femmes et 12 hommes (soit 61% de femmes et 39% d'hommes). Au global, le corps ne se compose que de 47% de femmes et de 53% d'hommes.

Concernant l'attribution des avancements :

- Seul.es 14 maître.sse.s de conférences (hors classe) ont bénéficié d'un avancement de grade au choix (10 femmes et 4 hommes). A l'échelle du corps, les maître.sse.s de conférences ayant bénéficié d'un avancement de grades au choix représentent 3% de l'ensemble des maître.sse.s de conférences (2% de femmes et 1% d'hommes). Plus précisément, les femmes qui ont bénéficié de cet avancement correspond à 3% de l'ensemble des femmes maîtresses de conférences. Quant aux hommes, ils s'élèvent à 2% des maîtres de conférences.
- Au final, 14 professeur.e.s d'universités de 1^{ère} classe ont bénéficié d'un avancement au choix en 2019 : 10 femmes et 4 hommes, représentant seulement 5% des professeur.e.s d'université. A l'échelle du corps, les femmes ayant bénéficié d'un avancement au choix correspondent à 4% de l'ensemble des professeur.e.s d'université, et à 8% de l'ensemble des femmes professeurs d'université. Quant aux hommes, ils représentent seulement 1% des professeur.e.s d'université et 3% des hommes qui sont professeurs d'université.

Pour l'avancement des maître.sse.s de conférence de la classe normale à la hors classe, une mesure a été adoptée par le CA²¹ afin qu'en sus des promotions décidées par le CNU, une promotion supplémentaire puisse être décidée au niveau de l'établissement et contribue le cas échéant au rétablissement ou à l'amélioration de l'équilibre femmes-hommes.

Propositions d'actions :

1. *Affiner les données : pour les enseignant-es-chercheur-e-s selon que la promotion est CNU ou établissement ; pour les ITRF, analyse des promotions par BAP*
2. *Pour faire face à l'autocensure, au niveau du département ou du service, au moment des promotions pendant une semaine les collègues femmes pour les inciter à l'accès à la promotion.*
3. *L'Université Paris Nanterre engage des actions visant à permettre une adéquation entre la proportion sexuée des personnes promues et la proportion sexuée des personnes promouvables et non des candidatures selon les lignes directrices de gestion relatives aux promotions.*
4. *Sensibilisation des personnes qui rédigent des rapports sur les collègues ou sur les personnes relevant de leur service*
5. *Préparation d'une candidature de l'Université au FEP (Fonds en faveur de l'égalité professionnelle) ou équivalent.*
6. *Mise en place d'actions de formation prises en charge par le HCE*

2. Accès à la formation

De manière générale, et malgré une légère baisse en 2018, le nombre d'heures de formations suivies a augmenté depuis 2017.

²¹ CA 20 janvier 2020.

Tableau 25. Nombre d'heures de formations suivies en interne et en externe de 2017 à 2019
(en heures)

2017	2018	2019
18 373	16 838	21 063

Champs : L'ensemble des personnels de l'Université Paris Nanterre, incluant les personnels gérés par la DRH, le SCD et la Contemporaine.

Source : Données du Rapport Social Unique 2019 et des anciens rapports sociaux de l'Université Paris Nanterre

Depuis 2017, les dépenses en formation continue sont en baisse (de 335 459,25€ à 321 808,19€). Dans le même temps, la participation des personnels BIATSS et enseignant·e·s augmente peu à peu (en 2017, 1 973 agent·e·s BIATSS et 272 enseignant·e·s participaient à une formation alors qu'en 2019, ils sont 2 239 agent·e·s BIATSS et 405 enseignant·e·s). Le nombre global d'heures de formation continue, comme la part des personnels concerné.e.s, augmentent.

Tableau 26. Répartition des personnels BIATSS ayant participé à une formation en 2019
selon leur sexe et leur catégorie

Catégorie	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	189	515	704	187	477	664
B	144	661	805	136	628	764
C	275	606	881	257	554	811
Total	608	1 782	2 390	580	1 659	2 239

Champs : Personnels BIATSS, incluant les personnels gérés par la DRH, le SCD et la Contemporaine au 31 Décembre 2019.

***A savoir : un.e agent.e qui participe à plusieurs formations, est comptabilisé.e à plusieurs reprises.**

Source : Le Rapport social unique 2019, p.77

Les personnels BIATSS ayant participé à une formation en 2019 sont majoritairement issus de la catégorie C (811 agent·e·s), puis de la catégorie B (764 agent·e·s) et de la catégorie A (664 agent·e·s).

Les femmes sont majoritairement présentes au sein de ces formations, toutes catégories confondues : au global, sur les 2 239 agent·e·s, il y a 1 659 femmes et seulement 580 hommes (soit 74% de femmes). Plus précisément : au sein de la catégorie A, 72% des agent·e·s ayant participé à une formation en 2019, sont des femmes. En ce qui concerne la catégorie B, 82% sont des femmes et pour la catégorie C, 68% sont des femmes. Cette distribution sexuée correspond en partie à la présence plus importante des femmes dans chacune des catégories (64% en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% de femmes en catégorie C), mais aussi à un engagement plus important dans la formation.

Tableau 27. Répartition des enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s ayant participé à une formation en 2019, selon leur sexe et leur catégorie

Catégorie	Inscrits			Présents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ATER	16	27	43	8	23	31
Doctorant contractuel	35	64	99	31	57	88
MCF	62	168	230	56	143	199
PR	5	5	10	3	4	7
PRAG	6	33	39	4	27	31
PRCE	3	13	16	3	10	13
PU	15	28	43	13	23	36
Total	142	338	480	118	287	405

Champs : Les enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheurs de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

*A savoir : un.e enseignant.e qui participe à plusieurs formations, est comptabilisé.e à plusieurs reprises.

Source : Le Rapport social unique 2019, p. 77

Concernant les enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s, la participation aux formations de l'Université n'a cessé d'augmenter depuis 2017. Là encore, les femmes ont largement participé aux formations : parmi les 405 enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s présent·e·s en formations, 71% sont des femmes contre 29% d'hommes.

Chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s, les maître·sse·s de conférences représentent 49% de l'ensemble des participant·e·s aux formations en 2019. Par ailleurs, 72% des enseignant·e·s-chercheur·e·s sont des femmes pour 28% d'hommes. L'articulation de ces deux données correspond à la composition démographique du corps des maîtres et maîtresses de conférences, composé à 57% de femmes. Toutefois, il existe des formations obligatoires au sein de l'Université Paris Nanterre, notamment pendant leur année de stage (Arrêté du 8 février 2018 fixant le cadre national de la formation visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques des maîtres et maîtresses de conférences stagiaires).

Chez les enseignant·e·s du second degré, ce constat se retrouve, par exemple, chez les PRAG où 87% des enseignant·e·s présent·e·s sont des femmes alors qu'on comptabilise seulement 13% d'hommes. Au sein de ce corps, déjà très féminisé (62% de femmes), on observe alors une sur-représentation des femmes dans la participation aux formations. Il en va de même chez les A.T.E.R (corps féminisé à 57%) : 74% des enseignant.e.s présent.e.s en formation sont des femmes, contre seulement 26% d'hommes. Aussi, les doctorant.e.s contractuel.le.s ont majoritairement participé aux formations (22% de l'ensemble des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs présent.e.s en 2019) : précisément, 65% des enseignant.e.s qui ont participé aux formations sont des femmes pour 35% d'hommes, ce qui illustre une sur-représentation des femmes au sein de ces formations car le corps est composé à 58% de femmes. Ce corps peut également bénéficier des formations obligatoires de l'Université : certains MOOC « *visé à soutenir la formation et l'accompagnement des enseignants, enseignants-chercheurs et doctorants du supérieur* »²². En plus de celles-ci, les seules

²² « Formation obligatoire maîtres.ses de conférences stagiaires », plan de formation de l'Université Paris Nanterre

formations obligatoires que doivent suivre l'ensemble des enseignant·e·s tous statuts confondus concernent celle en hygiène et sécurité, spécifique aux nouveaux arrivants.

Les formations proposées par l'Université Paris Nanterre sont nombreuses et variées. Elles abordent divers domaines d'activité par exemple : Bibliothéconomie, Bureautique, Communication, Environnement professionnel etc. Certaines sont disponibles via le site de l'accompagnement individuel de l'Université Paris Nanterre, comme celle-ci : « *Améliorer ses écrits professionnels* », rédaction de mails, structuration du récit et rédaction du compte-rendu, principalement à destination du personnel administratif. Ces formations proposées ne sont pas directement liées aux inégalités entre les hommes et les femmes professionnellement. Cependant, on observe aussi une formation aidant à la préparation aux concours, pouvant permettre une meilleure égalité des chances entre les sexes.

Propositions : Inclure les thématiques de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans le plan de formation de l'Université. En lien avec l'axe 4, le plan de formation de l'Université doit mettre l'accent sur quatre points en particulier dans l'ordre de priorité :

- 1. Formation spécifique des personnels concernés par les dispositifs de lutte contre les violences, harcèlements et discriminations ;*
- 2. Formation spécifique des personnels en position de management, notamment à l'égalité professionnelle et la lutte contre le harcèlement ;*
- 3. Formation à l'égalité de genre de l'ensemble des personnels administratifs et enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s, assurant des jurys de sélection et de promotion ;*
- 4. Formation élargie aux thèmes de l'égalité de la non discrimination pour l'ensemble des personnels.*

Pour ce qui a trait à la progression de carrière des enseignant.e.s-chercheurs, mise en place d'une formation à destination des enseignantes et enseignantes chercheuses, notamment celles qui souhaitent passer leur HDR (Habilitation à diriger la recherche).

III. Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

A. La présidence de l'Université

Au 1^{er} février 2020, seules 17% des 74 universités Françaises et 5% des communautés d'universités et établissements (COMUE) étaient présidées par des femmes²³.

²³ « L'égalité entre les femmes et les hommes : un impensé du projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche ? », Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 15 septembre 2020

Graphique 28. Président.e-s par élections en Janvier 2020



Source : Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020. Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Depuis 1970, l'Université Paris Nanterre a été gouvernée par une seule femme : M^{me} Bernadette Madeuf.

« Avec la revalorisation de la fonction de président d'Université, le poste intéresse davantage les hommes que les femmes et la concurrence devient plus forte et il est plus dur pour une femme de se faire sa place » assure Bernadette Madeuf, présidente de l'Université Paris Nanterre en 2012.²⁴

Depuis juillet 2020, la présidence est assurée par 1 homme et le cabinet de présidence est constitué de femmes : 2 secrétaires et 1 cheffe de cabinet. L'équipe présidentielle est par ailleurs composée de 3 femmes Vice-présidentes statutaires sur 3 et de 8 femmes vice-présidentes déléguées sur 12.

B. Les services et les composantes

Sur l'ensemble des postes de direction, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes (34 femmes pour 27 hommes) : cette différence en faveur des femmes s'explique notamment par la prédominance féminine au sein des postes de direction chez les BIATSS (notamment les responsables administratives, regroupant 14 femmes contre 7 hommes). En effet, 3% des femmes (BIATSS et Enseignants) et 3% des hommes occupent un poste de direction (chiffres à la date du 31/12/2020).

Pour les postes de direction chez les BIATSS : les femmes représentent 2% de l'ensemble des femmes BIATSS, même constat pour les hommes qui représentent 2% de l'ensemble des hommes BIATSS. La répartition sexuée au sein des postes de direction occupés par les enseignant.e.s-chercheurs est moins équilibrée : 12 femmes et 14 hommes, dont 4 hommes et 4 femmes à la direction d'UFR ou d'Instituts. Mis en relation avec les effectifs de l'université, 2% des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses occupent des postes de direction, à comparer à 3% pour les hommes.

²⁴ Article de l'Etudiant, consulté à : <https://www.letudiant.fr/educpros/actualite/les-femmes-presidentes-duniversite-en-voie-de-disparition.html>

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

I. Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

A. Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Le temps partiel compte assurément parmi les formes principales de l'individualisation du temps de travail ; il ne s'agit pourtant pas là de la seule modalité possible. On compte également, l'individualisation des horaires.

Le temps partiel est accordé « *sous réserve des nécessités de services ou pour raison thérapeutique* »²⁵ : à l'échelle de l'établissement, en 2019, 7% du personnel travaille à temps partiel, dont 11% parmi les personnels BIATSS et 5% parmi les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs. Ce taux est moindre qu'au niveau national. Dans la mesure où il peut entraîner une forme de précarité, il n'est pas la modalité la plus pertinente pour la conciliation de la vie professionnelles avec la vie personnelle.

Si les hommes et les femmes en sont bénéficiaires, on note que davantage de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel : 50% des enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheurs à temps partiel sont des femmes alors qu'elles représentent 88% du personnel BIATSS en temps partiel. Sur l'ensemble des personnels BIATSS, 17% des femmes de catégorie C, 13% des femmes de catégorie B et 14% des femmes de catégorie A sont à temps partiel. Tandis que seulement 2% des hommes de catégorie C, 4% des hommes de catégorie B et 6% des hommes de catégorie A sont à temps partiel.

L'individualisation des horaires pour les BIATSS est limitée à la possibilité d'effectuer le temps de travail sur 4 jours et demi ou 5 jours.

Propositions d'actions : 1. Veiller à ce que le temps partiel ne soit pas pénalisant dans l'évaluation de la manière de servir lors des rapports d'entretien professionnel ou dans les rapports d'aptitude

B. Télétravail et travail en site distant

Le télétravail a été choisi par 100 agent.e.s BIATSS de l'Université Paris Nanterre (*a priori*, une journée télétravaillée par semaine). En s'intéressant aux filières des personnels ITRF, AENES et de bibliothèques : on constate que, sur ce contingent de 100 agent.e.s ayant opté pour le télétravail (recensement pour 2019), les femmes sont majoritaires.

²⁵ Information sur la page de l'Université Paris Nanterre.

Consulté à : https://personnels.parisnanterre.fr/personnel-administratif/temps-partiel-495292.kjsp?RH=FR_INTRANET_PERSONNEL

Tableau 29. Répartition des agent·e·s en télétravail selon leur sexe, leur catégorie et leur corps

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ITRF	30	8	5	5	8	1	43	14	57
AENES	2	1	5	1	9	5	16	7	23
BIB	5	0	3	0	0	0	8	0	8
Total	37	9	13	6	17	6	67	21	88

Champs : L'ensemble des personnels BIATSS de l'Université Paris Nanterre au 31 Décembre 2019

Source : Le Rapport social unique 2019

Sur l'ensemble des catégories, les femmes sont toujours plus nombreuses : mais elles le sont davantage en catégorie A (37 femmes et 9 hommes) et catégorie C (17 femmes et 6 hommes). Les personnels ITRF et AENES sont ceux qui regroupent le plus de télétravail : 57 agent·e·s ont recours au télétravail chez les ITRF et 23 agent·e·s chez les AENES.²⁶ On observe que parmi les agent·e·s contractuel·le·s, 11 d'entre eux sont en télétravail au cours de l'année 2019 : dont 10 femmes et 1 homme (principalement en catégorie A et C).

Comme dans toutes les organisations et établissements, la pandémie de Covid-19 a accru la demande et la nécessité du travail à distance, notamment pour les personnes vulnérables (dites « personnes à risques ») et vivant en situation de vulnérabilité avec certain·e·s membres de leurs familles, sans oublier la nécessité de garde d'enfant(s) qui astreint majoritairement les femmes.

Propositions d'actions : 1. Déploiement d'une enquête interne à l'établissement sur les motifs du télétravail, en vue d'une réflexion approfondie sur la conciliation entre les besoins liés à l'articulation vie personnelle / vie professionnelle d'une part et les demandes et les attentes des services et composantes de l'établissement d'autre part.

2. Veiller à l'absence de biais dans l'accès au télétravail ; amélioration des conditions du télétravail ; bilan sur l'adéquation entre les outils mis à disposition et l'expression des besoins réels des personnels intéressés par cette modalité de travail.

3. Veiller à ce que le télétravail ne soit pas pénalisant dans les diverses évaluations

C. Charte des temps

La DRH 4-Service de l'accompagnement individuel (SerAI) de l'Université Paris Nanterre, propose des formations sur la gestion de son temps de travail, accessibles à tous les personnels de l'Université : « les actions de formation s'adressent à l'ensemble des personnels, administratifs, enseignants et enseignants-chercheurs quel que soit leur statut »²⁷. Ainsi, par exemple, des formations sont disponibles via le site de l'accompagnement individuel de

²⁶ Le Rapport Social Unique 2019, p.99

²⁷ Présentation du service DRH4-Service de l'accompagnement individuel de l'Université Paris Nanterre Consulté à : https://www.parisnanterre.fr/les-services/drh4-service-de-l-accompagnement-individuel-591101.kjsp?RH=FR_INTRANET_PERSONNEL

l'Université²⁸, à l'instar du module « *Gérer son temps et ses priorités* » (14 heures - 8/9 Décembre 2020) pour apprendre à définir les priorités professionnelles/personnelles, analyse d'agenda, zoom sur les rythmes hebdomadaires, travail à distance et en différé.

Proposition : L'Université Paris Nanterre souhaite approfondir la réflexion sur les bonnes pratiques poursuivant l'objectif de permettre aux personnels de mieux organiser le temps de travail pour favoriser l'équilibre entre vie privée, personnelle et familiale.

Une Charte des temps sera envisagée dans le cadre de la qualité de vie au travail, en lien notamment avec les organisations syndicales. L'établissement proposera de recommandations de bonnes pratiques sur le planning des réunions (délai de convocation, heures des réunions), sur le droit à la déconnexion (message type pour rappeler le caractère facultatif de consultation et a fortiori de réponse en dehors des horaires de travail).

II. Soutien à la parentalité

A. Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

En 2019, 12 femmes du personnel des BIATSS ont bénéficié d'un congé maternité. Chez les agentes ITRF, 8 femmes de catégorie A, 1 femme de catégorie B et 1 de catégorie C ont été en congé maternité. Chez les AENES, 2 femmes de catégories C ont eu recours à un congé maternité. De même, 10 enseignantes du second degré et enseignantes-chercheuses, ont eu recours à un congé maternité en 2019, dont 7 maîtresses de conférences et 3 professeures.

En outre, 10 agents du personnel BIATSS ont bénéficié d'un congé paternité en 2019, dont 7 agents ITRF (2 hommes en catégorie A, 3 de catégorie B et 2 de catégorie C), 1 agent AENES issu de la catégorie A ainsi que 2 hommes du personnel de bibliothèques de catégorie C. Seuls 4 enseignants et enseignants chercheurs ont été en congé paternité en 2019. La DRH adopte une politique de communication active vis-à-vis des personnels concernés par le congé paternité.

L'accompagnement de la parentalité passe également, à l'Université Paris Nanterre, par un accès prioritaire à certains congés ou droits au retour du congé maternité. C'est le cas pour le congé thématique de recherche et de formation (CRCT) ou encore pour les congés dédiés aux projets pédagogiques (CPP) des enseignantes-chercheuses.

Il est d'autant plus important de mettre l'accent sur l'accompagnement à la parentalité des enseignantes-chercheuses qu'il est désormais documenté que, tandis que le dossier scientifique des hommes enseignants-chercheurs se consolide parallèlement à l'arrivée d'enfants dans le foyer, celui des femmes enseignantes-chercheuses se fragilise relativement au même moment, en raison, très largement, du fait que les charges liées à la parentalité pèsent davantage sur elles.

Propositions d'actions :

²⁸ Informations sur le site d'accompagnement individuel de l'Université Paris Nanterre Consulté à : <https://accompagnement-individuel.parisnanterre.fr/agenda-des-formations/>

- 1. Améliorer l'information des personnels sur les dispositifs existants, via l'insertion de renseignements dans les Guides d'accueil du personnel et dans divers dispositifs d'information disséminés dans les services et composantes.*
- 2. En ce qui concerne les enseignant-e-s-chercheur-e-s, l'Université souhaite développer des politiques de compensation du poids défavorable différencié de la parentalité selon qu'on est homme ou femme. Ceci passera notamment par le développement d'une réflexion et codification des bonnes pratiques dans les composantes afin notamment, d'une part, de sensibiliser à la nécessité de préserver le service d'enseignement des enseignant-e-s-chercheur-e-s afin qu'elles n'aient pas avec un tout nouveau service d'enseignement à mettre sur pied au retour du congé et, d'autre part, de ne pas faire peser sur elles la recherche de remplaçant-e-s. Une telle charte devra également envisager des outils de meilleure répartition femmes-hommes des diverses charges administratives et pédagogiques (ainsi par exemple, exiger une rotation femmes-hommes sur certaines charges).*
- 3. Sensibilisation sur les congés paternité*
- 4. Déterminer tout ce qui peut contribuer à ce que la période de ces congés soit neutralisée pour toute forme d'évaluation*
- 5. Veiller à la mise en place de la subrogation pour l'ensemble des congés des agent-e-s contractuell-e-s*
- 6. Confection d'un guide récapitulant les droits des agent-e-s (BIATSS comme enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s) à l'arrivée d'un enfant.*

B. Sécurisation de la situation des femmes enceintes

L'Université Paris Nanterre met en place un dispositif d'accompagnement de la parentalité via la réduction du temps de travail quotidien pour les femmes enceintes (1 heure de travail en moins par jour, à partir du 2^{ème} trimestre de grossesse) chez les personnels BIATSS ou la possibilité d'un jour de télétravail.

Pour les contractuelles, l'établissement veille à ce que le mécanisme de subrogation soit mis en place pour les congés maternité pour éviter que l'agente ait un trop perçu donnant lieu à remboursement.

C. Mode de garde et organisation personnelle

1. Mode de garde des jeunes enfants

Le sujet d'un mode de garde dédié à l'Université est fortement relié à la question des lieux de résidence très divers des personnels, étendue à toute l'Ile-de-France et parfois au-delà. Le choix de garde est donc le plus souvent privilégié à proximité du domicile afin d'éviter les temps de transports longs (voiture ou transports en commun), peu adaptés à des enfants en bas âge. Ainsi, des places en crèches interministérielles sont proposées aux agents et agentes de l'État en Ile-de-France, après l'étude de leur dossier via une plateforme de réservation de la fonction publique. Les renseignements sont disponibles sur le site de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale d'Ile-de-France (S.R.I.A.S).

De plus, l'Université Paris Nanterre mobilise une prestation interministérielle qui s'inscrit dans le cadre de l'action sociale au bénéfice des agents et agentes de l'État afin, notamment, de favoriser le maintien de l'activité professionnelle des parents qui le souhaitent et contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'État employeur aide ses agent.e.s à recourir à des dispositifs payants de garde de leurs enfants de moins de six ans, en leur attribuant des chèques emplois service universel préfinancés (C.E.S.U), soumis à des plafonds de ressources.

Proposition d'action : Après avoir mené une étude de faisabilité pour la création d'une crèche au sein de l'Université, il est apparu plus pertinent de développer un partenariat avec la ville de Nanterre pour réserver des berceaux : ce projet, qui nécessite des moyens humains et des équipes de professionnels, peut être remis à l'ordre du jour.

Un projet de centre aéré avait été évoqué il y a plusieurs années, mais il est apparu plus pertinent de travailler avec la ville de Nanterre et les associations. Ce projet, resté en suspens, veut être ré-activé par la nouvelle équipe.

2. Soutien à la parentalité

Concernant l'allaitement, la possibilité d'un lieu adapté et la possibilité de réserver le temps nécessaire dans le temps de travail doit être rappelée.

Les parents peuvent bénéficier d'un accompagnement social spécifique à l'accueil d'un enfant, notamment via des entretiens avec l'assistante sociale du personnel, à la demande, sur toute question relative à l'arrivée d'un enfant :

- Sur l'accès aux droits (prestations CAF, logements etc.), obtenir des informations sur les différents modes de garde existants (dispositifs communaux, associatifs, privés, interministériels), possibilités, selon les situations familiales et financières, d'un appui social spécifique aux dossiers de demande de mode de garde ou encore d'un accompagnement des parents d'enfants porteurs de handicap (associations aide aux aidants/droits spécifiques etc.).
- Les agent.e.s ont la possibilité d'obtenir des entretiens sur demande et/ou proposition de l'assistante sociale avec la conseillère en Economie Sociale et Familiale sur l'impact au quotidien (financier, organisation, logement) de l'arrivée d'un enfant.

Proposition d'action : Les services RH et la médecine préventive ont pour objectif de développer et présenter aux services concernés, un travail commun sur l'année 2021 pour la rédaction d'un guide « Grossesse/petite enfance » qui expliquerait aux agents et agentes, leurs droits en termes de congés, les aménagements d'horaires, ou encore le suivi médical.

La réglementation interministérielle définit également quatre prestations pour soutenir les parents d'enfants handicapés :

- L'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes âgés de moins de 20 ans.
- L'allocation spéciale pour enfants atteints d'une maladie chronique ou d'une infirmité et poursuivant des études ou un apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans.

- La participation aux frais de séjours en centres de vacances spécialisés pour handicapés (servie également aux enfants majeurs).
- La participation aux frais de séjours en centres familiaux de vacances agréés et gîtes de France (servie jusqu'à 20 ans).

Enfin, il est également possible d'obtenir une prise en charge des enfants pendant les vacances : des dispositifs existent pour permettre aux femmes et aux hommes de proposer des loisirs de qualité pendant les congés scolaires à leurs enfants. Il existe notamment deux types de séjours « enfant » (6-20 ans) qui sont proposés avec des aides financières de la S.R.I.A.S : des colonies de vacances avec *Vacances pour tous* (La ligue de l'enseignement) ou des séjours linguistiques en Europe avec ProLingua. Au sein de l'Université, quatre organismes de colonies ou de séjours linguistiques et sportifs travaillent en partenariat avec le Service d'Action Sociale (S.A.S). Une participation financière est accordée aux parents selon leur quotient familial.

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

«

I. Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Depuis 2018-19, l'Université Paris Nanterre a mis sur pied une cellule d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles. A la fois par volonté politique interne à l'établissement et faisant suite au décret du 13 mars 2020 qui prévoit l'élargissement du dispositif aux questions de harcèlements et discriminations²⁹ qui est en cours de réflexion et constituera l'un des axes majeurs du plan d'action 2021-2024.

A. Cellule Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Sous l'impulsion de la chargée de mission Égalité et Non-discrimination, et avec l'appui de l'équipe présidentielle et du comité consultatif de la mission (voir le chapitre sur la Gouvernance), une cellule d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des victimes de VSS a été mise sur pied à partir de 2018-2019. Ladire cellule est composée comme suit :

- Chargée de mission Égalité et non discrimination ;
- Pôle médico-social (2 médecins (personnels et étudiant·e·s), 1 infirmière (étudiant·e·s ?), 1 assistante sociale des personnels) ;
- la directrice des ressources humaines de l'Université ;
- la directrice du service juridique de l'Université ;
- un.e vice-président.e de l'Université ;
- un.e représentant.e du CHSCT.

Ce design institutionnel a été présenté et validé par les instances de l'Université au cours de l'année 2018 ; un protocole d'accueil des victimes a été collectivement élaboré et officiellement validé par le CA en date du 11 mars 2019. Celui-ci repose sur les principes suivants :

- Saisine de la cellule par divers moyens : direct (création d'une adresse mail à laquelle les victimes de violence peuvent écrire directement) et indirect (saisine par un.e enseignant.e ou personnel à la demande de la victime).

²⁹ Le décret prévoit l'élargissement du dispositif de signalement pour les agents ; nous envisageons un élargissement plus global, destiné à l'ensemble de la communauté universitaire.

- Désignation d'un binôme au sein du pôle médico-social de la cellule en charge de l'accueil du/de la victime. Ecoute, information, orientation. Accompagnement interne (médico-social, psychologique, informatif) ou orientation vers structures externes adaptées.
- Information éventuelle de la cellule en formation élargie (plénière). Décisions éventuelles. Elaboration d'un rapport et de recommandations à l'établissement (mesures conservatoires, poursuites disciplinaires, signalements au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 Code de procédure pénale).

L'ensemble des membres de la cellule s'est plié à l'importance d'une formation sur ces questions ; ainsi au cours de l'année 2018-19, 11 personnes ont suivi une formation de 3 jours (prestataire : groupe EGAE).

Au mois de novembre 2020, il est possible de dresser le bilan suivant.

Pôle médico-social : 3 entretiens avec des victimes (2 étudiant·e·s, 1 personnel). A cela, il faut ajouter des communications (écoute et orientation) avec d'autres personnes ayant saisi la cellule, par téléphone ou par mail mais sans rencontre physique (notamment pendant les périodes de confinement). Si, pour tous ces contacts téléphoniques ou par voie de communication électronique, la possibilité d'une rencontre physique a toujours été faite, un message de soutien accompagné de la livraison d'information sur des services extérieurs (police et/ou associations de victimes et dispositifs non-universitaires de soutien) a pu parfois suffire et ne pas donner suite.

Cellule élargie : 3 suivis de dossiers (parfois avec plusieurs victimes). S'agissant de dossiers où les faits étant susceptibles de revêtir une coloration pénale, et avec l'accord ou à la demande des intéressé.e.s, des rencontres avec la chargée de mission et le service juridique ont pu avoir lieu. Ainsi, certains dossiers ont ainsi donné lieu à plusieurs entretiens (y compris, pour deux d'entre eux, avec le président de l'Université).

Dans la plupart des cas, les victimes n'ont pas souhaité porter plainte. L'une d'entre elles a toutefois été accompagnée au commissariat par la chargée de mission et une enquête a été ouverte ; au niveau universitaire, une procédure disciplinaire devrait être engagée.

Par ailleurs, plusieurs signalements au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale ont été réalisés (en pleine information et accord des victimes). De même plusieurs rencontres avec les enseignant·e·s responsables des formations où étaient inscrites les victimes ont été organisées.

Ces éléments de bilan font entrevoir plusieurs pistes de continuation et d'approfondissement de l'ancrage de ce dispositif au sein de la politique institutionnelle de l'établissement.

Propositions d'actions :

- *Poursuite de l'institutionnalisation de la cellule VSS et discussions sur la voie institutionnelle à poursuivre en vue de l'élargissement de son champ d'action ;*
- *Poursuite de l'effort de formation des membres de la cellule ou création d'une autre cellule ; extension du champ de la formation, depuis les VSS aux questions de harcèlement et de discrimination dans leur ensemble (handicap, origine, LGBTQIphobies...)*
- *Engagement d'une réflexion sur les réactions autres que répressives à l'égard des personnes mises en cause*
- *En termes d'évaluation, on envisage de mener sur 2021-22 une enquête interne à l'Université auprès des différents publics accueillis (étudiant.e.s, BIATSS, enseignant.e.s chercheurs) afin de mesurer le niveau de connaissance du dispositif. Ses résultats feront l'objet d'une analyse et de décisions avec l'ensemble des acteurs concernés sur l'opportunité de modifier ou ajouter tel ou tel aspect du dispositif et de la communication y afférente.*

B. Information et Sensibilisation aux VSS

Depuis 2018, le mois de novembre est fléché chaque année « *mois de la lutte contre les VSS* »³⁰. Des actions de sensibilisation sont déployées sur le campus, notamment *via* des campagnes d'affichage³¹ faisant le tour des bâtiments. Ces actions reposent sur un partenariat entre les différents services de l'Université (BU, service de la vie étudiante et de la culture, communication, responsabilité sociétale des Universités, SUAPS, etc.) ainsi que les associations étudiant.e.s qui proposent des actions en lien avec leur activité (Par exemple : les associations d'éloquence qui adoptent un thème en lien avec les discriminations). Des partenaires extérieurs sont également mobilisés (ANEF, Association sexe et consentement, AVFT, CIDFF 92, Fondation des femmes, ville de Nanterre, SOS Homophobie, Clasches, ...).

Exemples d'actions menées dans ce cadre pour agir contre les VSS et les discriminations :

- Renouvellement des collections de la BU et mise en valeur des ouvrages sur les discriminations réunis et exposés au centre de la bibliothèque ;
- Mise en place de cours d'autodéfense en non-mixité ;
- Journée de formation et de sensibilisation des associations étudiant.e.s aux discriminations et à la communication non sexiste (obligatoire pour les responsables associatifs inscrit.e.s au Bonus au diplôme), *via* le partenaire Equiwork ;
- Conférences de sensibilisation pour le personnel de l'Université ;
- Distribution de protections périodiques durables et gratuites pour les étudiant.e.s.

³⁰ Cette action n'a pas pu avoir lieu en 2020 en raison du 2nd confinement.

³¹ Utilisation de la campagne Violences sexistes dans l'ESR en partenariat avec l'Université de Bordeaux (« pas de relations sexuelles sans consentement ») + création de la campagne archéo-sexisme avec des chercheurs-ses d'une unité de recherche en archéologie sur le sexisme en archéologie (principalement sur les terrains de fouille) + Femmes de science + Campagne nationale « Dénonciation des violences sexuelles et sexiste dans l'enseignement supérieur ».

Le mois culmine avec une journée où sont réunis les différents partenaires pour des expositions, stands, conférences sur fond de performances théâtrales (voir par ex. la Patrouille des parapluies). C'est également l'occasion de présenter la Cellule VSS³² ainsi que ses membres, et le Comité consultatif pour l'égalité et la non-discrimination.

La Mission Egalité et Non-discrimination de l'Université a également travaillé à la confection d'un guide sur les VSS à l'usage de toute la communauté universitaire³³. Ce travail au long cours a nécessité de nombreux échanges et réflexions ; le texte est accompagné de dispositifs graphiques. Le guide a commencé à être distribué en novembre 2019 (à l'occasion d'un des « mois de la lutte contre les VSS » organisés chaque année depuis 2018).

C. Au-delà des VSS

La mission Egalité et Non-discrimination de l'Université Paris Nanterre n'appréhende pas les questions d'égalité qu'au seul prisme des violences sexistes et sexuelles. Au-delà de cette question, différentes actions, décidées et délibérées notamment au sein du Comité consultatif pour l'Egalité et la Non-discrimination, ont pu être menées depuis 2018. Parmi elles :

- Mise en place de l'utilisation du prénom d'usage sur les cartes étudiantes ;
- Colloque Trajectoires et voix de femmes : illustrer et combattre les inégalités, 14-15 mars 2019³⁴ ;
- Mise en place de formations en direction des personnels :
 - *En interne* : formations K-SUP (pour les gestionnaires de pages web de l'Université) pour 1°) la bonne pratique de l'utilisation de l'écriture inclusive pour les référents web 2°) retrait de la mention « Mademoiselle » dans les fiches annuaires de l'Université et ajout de la possibilité de la féminisation des titres de poste dans les mêmes fiches. Néanmoins, il convient de vérifier et d'alerter les services concernés des éventuels maintiens de cette mention.
 - *En externe* : formation des membres de la cellule VSS (v. supra) ; conférences Egalité Non-discrimination, 21 mars 2019 (9 participants, 2h30).
- Mise en place d'une réunion annuelle animée par le DGS et la DRH (bureau des concours) à destination des présidents de concours BIATSS (généralement en avril) pour un rappel des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement des candidat.e.s. Durée : 1h30.
- Engagement de l'Université en faveur de la communication non stéréotypée : l'Université Paris Nanterre est signataire de la convention d'engagement élaborée par

³² V. par ex. l'article du webzine de l'Université : <https://pointcommun.parisnanterre.fr/infographie-indispensable-n-17-la-cellule-d-ecoute-et-d-accompagnement-de-l-universite-paris-nanterre-941508.kjsp?RH=1516807533919>

³³ <https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/accueil/guide-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-949034.kjsp?RH=1339581107180>

³⁴ <https://www.parisnanterre.fr/espace-presse/communique-de-presse-journee-internationale-des-droits-de-la-femme-trajectoires-et-voix-de-femmes-illustrer-et-combattre-les-inegalites--905207.kjsp?RH=1413374633174>. Une édition 2020 était prévue mais n'a pu se tenir en raison du 1^{er} confinement

le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes³⁵. Par ailleurs, un Guide de sensibilisation sur ce point a été réalisé en interne³⁶ et des actions de communication sont régulièrement organisées sur ce thème³⁷.

- Participation au tour de France de l'égalité (oct 2017-mars 2018) ;
- Participation d'une équipe de l'Université Paris Nanterre à la Nuit des relais³⁸ (4 déc. 2019), *via* la présence de 20 volontaires étudiant-es et personnels, ayant permis la levée de fonds pour la lutte contre les violences faites aux femmes.

Un autre projet d'ampleur a mobilisé plus largement les équipes de la mission Egalité et Non-discrimination de l'Université depuis 2018 ; la mission a ainsi été associée aux échanges et réflexions dans le cadre du projet de recherche ACADISCR³⁹, première enquête d'ampleur nationale en France⁴⁰ portant sur la mesure statistique et sur l'analyse qualitative de l'expérience des traitements inégalitaires et des discriminations dans le monde académique. L'enquête concerne à la fois les étudiant·e·s et les personnels des établissements d'enseignement supérieurs et de recherche. Dans ce cadre, l'Université Paris Nanterre a été le site de l'enquête pilote du projet⁴¹, avec le soutien de la Mission Egalité et Non-discrimination, du service de la communication⁴², de la direction de la recherche et du service juridique, entre autres services. Le lancement de l'enquête pilote a eu lieu le 10 février 2020, *via* l'envoi aux enquêtés (environ 35 000 personnes, personnels BIATSS et enseignant·e·s/chercheur·e·s et étudiant·e·s tous confondus) d'un lien de connexion au site de l'enquête, suivi de trois relances (février et avril 2020). 2 043 répondants avec autant de questionnaires complets ont été recueillis à cette occasion.

L'exploitation des résultats est en cours et sera présenté au comité de pilotage et au comité consultatif de la Mission Egalité et Non-discrimination dans le courant du 1^{er} trimestre 2021.

Propositions d'actions :

- 2021 sera l'année de l'expérimentation de la Semaine de l'Egalité et Non-discrimination à l'Université Paris Nanterre, au cours de laquelle deux types d'actions seront menés :

- *Accueil de conférences et performances artistiques sur les thèmes de l'Egalité et de la Non-discrimination ;*
- *Mobilisation de l'ensemble des services de l'Université via les Défis de l'Egalité : il sera demandé à chaque service, à échéance de deux mois, de proposer **une** action qu'il*

³⁵ <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/pour-une-communication-sans-stereotype-de-sexe-le-guide-pratique-du-haut>

³⁶ <https://docs.google.com/presentation/d/1fDMF1iF3p3SgIFhZf9HuFmO6lzGIoCmx/edit>

³⁷ Voir Articles Point COMMUN (webzine mensuel interne à destination des personnels et étudiant·e·s :

Mais au fait c'est quoi l'écriture inclusive ?, Mais au fait c'est quoi le guide contre les VSS ?, Héros du quotidien : le COFIN, Héros du quotidien : les membres du comité égalité FH et non discrimination (+ portraits photos de tous les membres du comité), Retour sur la nuit des relais dec. 2019, Infographie indispensable : la cellule d'écoute réalisée en nov 2019...

³⁸ <https://nuitdesrelais.org>

³⁹ <https://acadiscr.parisnanterre.fr>

⁴⁰ Le projet est piloté par un partenariat entre l'Université Paris Nanterre, l'Unité de recherche Migrations et société – URMIS (UMR 8245/IRD ; UMR 205 Paris Diderot et Côte d'Azur) et la coopérative de recherche CRISIS.

⁴¹ Cf. CA, 12 novembre 2019.

⁴² <https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/accueil/l-universite-paris-nanterre-s-engage-contre-les-discriminations--956774.kjsp>

s'engage à mettre en œuvre en vue de prendre part à la politique d'égalité et non-discrimination de l'établissement (correction de formulaire, dispositif d'incitation de certains catégories de personnels à candidater à des promotions, aménagement de telle ou telle règle de fonctionnement,...). Les services seront incités à solliciter l'appui de la Mission. A l'issue du défi (en mai 2020), une opération de valorisation émulative des propositions et réalisations aura lieu, via notamment (mais pas uniquement) le site de la Mission Egalité et Non-discrimination.

- La présentation des premiers résultats de l'enquête ACADISCRI associera les membres du Comité consultatif de la mission Egalité et Non-discrimination, dans l'optique de tirer enseignement du point de vue de la politique de l'établissement à mener (conduite de changement) sur ces questions de lutte contre les discriminations.

- De même, plusieurs actions sont envisagées afin d'assurer une meilleure sensibilisation des enseignant·e·s-chercheur·e·s aux thématiques de l'Egalité et de la Non-discrimination ; en particulier :

- Réalisation d'un annuaire des chercheurs et équipes travaillant, à l'Université Paris Nanterre, sur ces thématiques. En octobre 2020, un recensement a été opéré via une série de rencontres que la vice-présidence en charge de la recherche a organisées avec tous/tes les directeur/trices d'unité de recherche : la question des recherches (individuelles et collectives) portant sur les thématiques de l'Egalité et de la Non-discrimination a systématiquement été posée de façon systématique. Ces données seront donc exploitées à bon escient par le Comité consultatif de la Mission, en vue de réaliser un annuaire exhaustif, à terme.*
- Réalisation de capsules vidéos avec les chercheurs et équipes travaillant sur ces questions, en vue de leur valorisation sur le site internet de l'Université et d'autres supports.*

III. Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particuliers des publics prioritaires (encadrant·e·s, services RH, représentant·e·s du personnel etc).

L'effort d'institutionnalisation de la mission Egalité et Non-discrimination engagée depuis 2018 a notamment reposé sur une politique de communication destinée à ancrer cette thématique au cœur de l'identité institutionnelle de l'Université Paris Nanterre. Celle-ci a notamment passé par la création d'un visuel de l'égalité (le mouton Isôn de l'égalité) ainsi que par la création (2015), puis la refonte (2018) du site internet de la Mission Egalité femmes hommes et non-discrimination : <https://mission-egalite-f-h.parisnanterre.fr/accueil/>.

La distribution du Guide des violences sexistes et sexuelles réalisé en interne participe également de cet effort de communication.

En termes de formation, les efforts ayant été entrepris ont visé à l'inclusion de modules « *Egalité et Non-discrimination* » dans l'offre de formation de l'établissement d'une part, et à la

formation spécifique des personnels engagés dans la mise en place de la cellule VSS d'autre part.

Propositions d'actions :

- Mise sur pied de campagnes d'affichage permanentes dans l'ensemble des bâtiments de l'Université sur les thèmes des violences sexistes et sexuelles, harcèlements et discriminations.

- Travail engagé en vue de l'enrichissement du plan de formation qui sera présenté par le service de la formation continue aux instances pour 2021, en trois directions principales, de préférence avec des organismes de formation spécialisés :

- poursuite de l'effort de formation spécifiquement destinée aux membres de la cellule VSS ;*
- offre de formation à destination des personnels en situation d'encadrement (management), tant BIATSS qu'enseignant-e-s-chercheur-e-s) sur les questions d'égalité femmes-hommes, lutte contre les stéréotypes de genre, harcèlements et discriminations ;*
- offre de formation à destination des jurys de concours*
- offre de formation à destination de l'ensemble de la communauté universitaire (y compris associations étudiant-e-s) sur les questions d'égalité et non-discrimination en général.*

- Systématisation et généralisation de l'insertion, tant dans les livrets d'accueil de l'étudiant-e que dans ceux destinés aux nouveaux personnels, d'une double page relative à la politique de l'établissement sur les questions d'Égalité et de non-discrimination ainsi que, plus spécifiquement, sur l'existence du dispositif de lutte contre les VSS, les harcèlements et les discriminations. La chargée de mission Égalité et non-discrimination prendra désormais part de manière systématique aux réunions de rentrée et d'accueil au cours desquelles l'établissement est présenté aux étudiant-e-s et personnels.

- Le Comité consultatif de la mission sera également mobilisé, avec l'appui de la Direction de la communication, en vue de la réalisation de plaquettes d'information de l'ensemble des publics de l'Université sur la politique de l'établissement sur les questions d'Égalité et Non-discrimination.

- En lien avec la Vice-présidence CFVU, la Mission engage une réflexion sur les modalités d'inclusion de modules de formation, dans l'objectif que, tous les ans, chaque étudiant-e de l'Université ait quelques heures de formation sur les thèmes de l'Égalité et de la Non-discrimination (enseignements transversaux ou dans le cadre du Bonus au diplôme). La même réflexion est engagée en lien avec la Vice-présidente Culture et vie associative, dans le but de proposer des formations sur le genre, l'égalité et les discriminations aux associations étudiant-e-s sur ces thématiques, en particulier, comme celles retenues par la CAPE (Commission d'Aide aux Projets Etudiant-e-s) seront valorisées par la Mission.

- Inclusion de la problématique VSS dans le dispositif Etudiant.e.s Relais Santé en charge d'une politique de médecine préventive (dispositif qui sera mis en oeuvre à partir de 2021, par le service de médecine préventive).

IV. Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

A ce jour, la cellule VSS fonctionne de la manière suivante (en lien avec un protocole de fonctionnement voté en CA le 11 mars 2019).

En formation restreinte aux personnels formés et habilités du pôle médico-social, la cellule reçoit les saisines et les victimes de violences. Le personnel dudit pôle (médecins, infirmière, assistante sociale) délibèrent de manière collégiale sur la marche à suivre et les suites à donner. Il lui est loisible à tout moment de soumettre leurs interrogations à la chargée de mission Egalité et non-discrimination. Les questions éventuellement soulevées par telle ou telle saisine ou signalement peuvent également être discutées dans la cellule en formation élargie, lequel se réunit toutes les 4 à 6 semaines.

La formation élargie de la cellule réunit, par-delà le pôle médico-social, la directrice du service RH, la responsable du service juridique (SAJI), le responsable de la Direction de sûreté et sécurité incendie (DSSI), les membres du pôle médico-social, la vice-présidente vie de campus (et désormais, suite à la nouvelle équipe installée en juillet 2020, la vice-présidente RHS). C'est cette formation élargie qui discute et détermine collégialement le protocole d'accueil, d'écoute et d'accompagnement des victimes, et peut être saisi de questions de principe soulevées par le suivi des victimes.

Propositions d'actions :

- *Poursuite dialectique de l'affinement du protocole d'accueil et de suivi des victimes avec l'ensemble des membres de la cellule, mais aussi du Comité consultatif de la mission Egalité et non-discrimination, en vue de la soumission d'un nouveau protocole à soumettre aux instances de l'Université en 2021.*
- *Poursuite dialectique de l'affinement du design institutionnel de la cellule ; en lien avec ce qui sera décidé sur la question de l'élargissement aux harcèlements et discriminations, réflexion sur le montage institutionnel et meilleure association des instances.*
- *Amélioration de l'information des victimes sur le traitement et le suivi des saisines (destinataires des messages adressés à violences.sexistes.sexuelles@liste.parisnanterre.fr, confidentialité etc.) ; formalisation d'une charte engageant l'ensemble des membres de la Cellule, tout en rappelant les principes d'action (empathie, obligation de formation, conflit d'intérêt, confidentialité).*
- *Amélioration de l'efficacité globale du dispositif. Réflexion sur les mesures conservatoires et la lisibilité / visibilité de la protection des victimes.*