

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 5 mai 2025**DÉLIBÉRATION n°2025-31**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 5 mai 2025 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 25 avril 2025.

Point de l'ordre du jour :

3.4. Plan d'action 2025-2028 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

.....

Vu le code de l'éducation,

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L. 132-1 et suivants,

Vu les statuts de l'université de Tours,

Vu l'avis du conseil académique du 22 avril 2025,

Vu l'avis du comité social d'administration du 24 avril 2025,

Exposé de la décision :

Conformément au code général de la fonction publique, l'université doit élaborer, pour la période 2025-2028, son plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du plan d'action 2025-2028 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil : 36	DÉCOMPTE DE VOIX	
Nombre de membres en exercice : 36	Abstentions :	0
Quorum : 18	Votants :	32
Membres présents : 25	Blanc(s) ou nul(s) :	0
Membres représentés : 7	Votes exprimés :	32
Total des membres présents et représentés : 32	Majorité requise :	17
	Pour :	32
	Contre :	0

Pièce jointe :

- plan d'action 2025-2028 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Tours,

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2025 -2028

Sommaire

Introduction

Axe 1 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

1.1. Favoriser la mixité des métiers : tendre vers un objectif de 60%-40% dans l'ensemble des métiers identifiés

1.2. Favoriser l'égal accès des hommes et femmes à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

2. 1. Connaître et faire connaître les écarts de rémunération

2. 2. Faciliter le déroulement de carrière des femmes pour réduire les écarts constatés avec les hommes

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

3. 1. Développer nos données en matière d'égalité femmes/hommes

3.2. Favoriser le déploiement des formations et des actions de sensibilisation à destination des agents et agentes ainsi qu'à destination de l'encadrement

3.3. Soutenir la parentalité et encourager les nouvelles formes d'organisation du travail.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

4. 1. Prévenir les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral

4. 2. Traiter les discriminations, les VSS, le harcèlement moral

Axe 5. Agir pour la santé des femmes au travail

5. 1. Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes :

5. 2. Sensibiliser et informer sur les risques professionnels et les maladies qui touchent particulièrement les femmes

5. 3. Améliorer la traçabilité de l'exposition des femmes aux risques professionnels dans les plans de prévention :

5. 4. Permettre aux femmes de disposer de facilités particulières afin de limiter la fatigue liée aux menstruations ou à la maternité :

5. 5. Favoriser l'accès des femmes aux activités sportives du SUAPS :

Axe 6. Installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6. 1. Une organisation favorisant une culture de l'égalité

6. 2. Informer et former pour développer une culture de l'égalité

Introduction

En 2023, l'université de Tours comptait 1453 femmes pour 1210 hommes : les personnels de l'université sont en majorité des femmes, mais **la tendance s'inverse pour les E-C titulaires : 657 F pour 808 H : 42/58%** (pour les E-C contractuels majoritairement F : 50/50%). Chez les **BIATSS, on compte 66% de femmes pour 44% d'hommes**. Les femmes sont sur-représentées dans chaque catégorie. De plus, plus les catégories baissent, plus elles sont sur-représentées, on compte ainsi, sur la proportion totale de femmes : 56% de femmes dans la catégorie A, 68% dans la catégorie B, et 76% dans la catégorie C.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une des valeurs fondamentales de l'établissement. L'université de Tours souhaite apporter une contribution active aux transformations de la société dont elle fait partie en élaborant des plans pluriannuels pour mettre en application ses valeurs. Ainsi, ce plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes constitué de 56 actions, réparties dans 6 axes stratégiques, a été construit avec les représentantes et représentants du personnel, il illustre la volonté de notre établissement de s'engager en faveur de l'égalité professionnelle. Ce nouveau plan s'inscrit dans la continuité du plan 2021-2024 qui a permis la mise en place des dispositifs nécessaires à la promotion d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement, à l'élaboration d'une culture de l'égalité permettant de lutter contre toutes les formes de discriminations vis-à-vis de ses personnels et du public qu'elle accueille.

Ce projet, qui s'étend sur la période 2025-2028, couvre un champ très large avec des objectifs clairement identifiés et correspondant aux six axes d'action préconisés par le ministère : la mixité des métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilité, la réduction des écarts de carrière et de rémunération, une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle, la lutte contre les actes de violence, le harcèlement moral et/ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une meilleure prise en compte de la santé des femmes et enfin le développement d'une culture de l'égalité au sein de notre établissement. Pour atteindre ses objectifs, la politique d'égalité est guidée par une vice-présidence et mise en œuvre par une responsable de mission égalité-diversité ainsi que des référents et référentes dans les composantes.

Chacun des axes stratégiques est composé d'actions et d'indicateurs devant nous permettre de mesurer l'efficacité de nos actions et la façon dont elles sont perçues par les personnels de l'établissement à travers l'envoi de questionnaires réguliers.

Nous nous appuyons sur les compétences de nos enseignantes-chercheuses, de nos enseignants-chercheurs, sociologues et psychologues notamment, pour nous aider à comprendre les évolutions majeures de notre communauté universitaire et les effets sur les questions d'égalité de genre.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et toutes les formes de discriminations est une priorité de l'établissement abordée dans l'Axe 4. Les actions présentées dans ce plan seront complétées par l'élaboration d'un plan de lutte contre les VSS à destination de l'ensemble de la communauté universitaire qui sera construit dans les prochains mois.

Enfin, pour mettre en place les actions présentées dans ce plan, nous constituerons avec les représentants du personnel, un comité de suivi qui se réunira deux fois dans l'année. Par ailleurs, un bilan annuel sera présenté en CSA et en CA.

AXE 1 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. En effet, l'égalité des genres passe notamment par la mixité des métiers.

1.1. Favoriser la mixité des métiers : tendre vers un objectif de 60%-40% dans l'ensemble des métiers identifiés

A ce jour, nous ne disposons pas d'éléments précis sur la mixité des métiers même si des tendances se dégagent. A titre d'exemple, certaines filières métiers comme l'informatique sont surreprésentées par les hommes, alors que les métiers relatifs aux sciences humaines sont très majoritairement occupés par des femmes. Une identification fine est en cours de réalisation.

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données sexuées disponibles par corps (avec des sous-détails) peuvent permettre d'identifier des métiers.

Pour les enseignantes et les enseignants, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier. Un document annexé au plan présente un tableau des effectifs sexués des corps d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs et des personnels assimilés par corps et par discipline, et également un tableau des effectifs sexués des personnels des filières bibliothèque, santé et sociale (tableaux 1 à 5).

Concernant les filières IT et ITRF, les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) peuvent nous renseigner sur la diversité des métiers.

Afin d'en favoriser la mixité et la modification des représentations, l'université a déjà entrepris plusieurs actions notamment au niveau des opérations de recrutement :

- Publier de façon transparente et non genrée des offres d'emploi de l'établissement, où la forme inclusive est généralisée. Le contrôle qualité sera réalisé dans Between.
- Former des comités de sélection aux biais inconscients et désignation d'un référent Égalité dans chaque comité de sélection
- Encadrer les critères d'évaluation lors du recrutement et obligation de fournir un procès-verbal de recrutement
- Rédiger un guide du recrutement par la Mission égalité-diversité non encore diffusé
- Obligation de mixité des jurys de concours et des jurys de recrutement

Action 1 : suivre de façon annuelle les **données de genre des différents métiers** de l'université

- Suivre ces données par BAP pour la filière administrative
- Suivre ces données par section CNU ou section élargie pour les petites sections pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses
- Identifier des filières métiers et étudier leur composition
- Suivre les données genrées dans toutes les opérations de recrutement
- Examiner la faisabilité de les intégrer dans le Système d'information décisionnel pour une consultation en continu

Action 2 : travailler sur les **stéréotypes de genre** liés au métier

- Mettre en place un mentorat au féminin par la mise en avant des modèles de réussite au féminin dans les différents métiers de l'Université en veillant à l'adéquation entre le profil de la personne mentore et la personne mentorée.
- Mettre en place un mentorat au masculin par la mise en avant de modèles de réussite masculins dans des métiers habituellement occupés par des femmes
- Utiliser la forme inclusive dans l'ensemble des communications de l'université (offres d'emplois, fiches de postes, circulaires)
- Mettre en place des actions de communication sur les métiers et leur représentation dans l'imaginaire collectif

- Organiser un salon de la mobilité interne avec une représentation particulière des métiers les moins mixtes
- Diffuser un guide du recrutement sans discrimination
- Former de façon plus systématique des jurys de recrutement aux questions de mixité professionnelle – Faire mention des questions de genre dans le procès-verbal

1.2. Favoriser l'égal accès des hommes et femmes à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Action 3 : construire des données de suivi du genre des postes occupés par la présidence, la gouvernance, les directions de services, de laboratoire, de composantes avec un objectif de 40%-60% de mixité

Action 4 : publier les indicateurs Rixain sur le site internet de l'établissement

Action 5 : encourager et faciliter la prise de responsabilités des femmes chez les enseignantes-chercheuses et chez les personnels BIATSS

- Sensibiliser et inciter les femmes à passer les concours pour tous les corps – par le mentorat au féminin ou par le vecteur du conseiller mobilité carrière
- Continuer d'améliorer la connaissance des répartitions genrées des viviers et des promotions de manière pluriannuelle :
 - o Informer les instances locales en amont des réunions de décisions de promotion et d'avancement du nombre de promovables et de la répartition femmes-hommes de chaque corps, du nombre et de la répartition femmes-hommes des promotions attribuées sur les trois dernières années.
 - o Réaliser systématiquement un bilan genré des promotions réalisées au cours de l'année et afficher ces bilans sur le site utnet de l'université

Action 6 : encourager les femmes qui ne sont pas en situation d'encadrement à s'inscrire dans le Parcours encadrant du plan de formation de l'Université afin de leur permettre de se projeter dans ces fonctions.

Action 7 : organiser le retour du congé maternité

- Mettre en place des données de suivi des CRCT ou CPP pris par les femmes après un congé maternité
- Systématiser l'entretien de carrière de reprise après un congé maternité

Action 8 : former les encadrants et encadrantes à l'accompagnement des femmes dans le déroulement de leur carrière

Indicateurs de l'axe 1 :

- 20- 80% de femmes ou d'hommes dans les métiers les moins mixtes à horizon 2025
- Au moins 40% de femmes dans des métiers d'encadrement en 2025 (directrices de laboratoires/ directrices/ responsables administratifs/ doyens/ VPs)

Axe 2 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

L'université de Tours mène depuis 2021 une politique volontariste de réduction des écarts de rémunération Femmes-Hommes à la faveur des plans de repyramidage successifs permis par la loi pour la programmation de la Recherche. Le plan 2021-2024 a permis d'améliorer la connaissance des inégalités femmes-hommes au sein de l'université. **Une rubrique dédiée à l'égalité professionnelle a été intégrée au rapport social unique (RSU), enrichie d'indicateurs genrés. Une étude approfondie a révélé des inégalités salariales persistantes en défaveur des femmes,** comme en témoignent les données résumées dans les tableaux présentés en annexe (Tableaux 7 à 20).

2. 1. connaître et faire connaître les écarts de rémunération

Plusieurs phénomènes peuvent expliquer les écarts de rémunération liés au genre. Par exemple, (1) l'effet ségrégation, correspondant au fait que **les femmes sont plus nombreuses dans les corps les moins bien rémunérés, et que les hommes sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés.** (2) Ces écarts peuvent également s'interpréter par l'effet démographique, lié au fait que **dans un même corps, les hommes sont plus nombreux dans les grades et les échelons les plus élevés.** Certains indicateurs se sont néanmoins améliorés. Par exemple, alors que sur 10 personnes touchant la plus haute rémunération, 7 sont des hommes en 2020, 6 sont des femmes en 2023.

En outre, **l'engagement de placer 40% des postes de catégorie C BIATSS en C1 du groupe RIFSEEP est de nature à réduire les écarts de rémunérations Femmes-Hommes et devrait porter ses effets dès 2025.**

Pour réduire aux mieux les inégalités entre les hommes et les femmes, il est nécessaire de poursuivre le travail engagé lors du plan précédent à travers des actions qui seront mises en place lors du plan 2025-2028.

Taux de féminisation de la PEDR et du RIPEC C3

Références réglementaires :

- Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
- Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC
- Délibération du conseil d'administration de l'université de Tours n°2022-130 du 12 décembre 2022 approuvant les montants de la composante 3 (C3) du RIPEC et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires

Source : KX 2023 (codes éléments 201581 et 202395)

	PEDR			RIPEC C3			Total général
	MCF	PR	Total PEDR	MCF	PR	Total RIPEC C3	
Féminin	42%	41%	42%	57%	46%	54%	47%
Masculin	58%	59%	58%	43%	54%	46%	53%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En 2023, le taux de féminisation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est de 42% contre 39% en 2022, soit une poursuite de la progression constatée depuis 2017 (le taux de féminisation n'était alors que de 30%).

Depuis 2022, la PEDR a été remplacée par la prime individuelle du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), dite « C3 ». La prime individuelle « C3 » est liée à la qualité des activités scientifiques et pédagogiques et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Le nombre de primes attribuables et le montant sont arrêtés par délibération du conseil d'administration de l'établissement dans la limite des montants annuels plancher et plafond fixés par arrêté.

En 2023, Le taux de féminisation du RIPEC C3 est de 54%, soit une majorité permettant de progresser plus encore vers une parité si l'on consolide la PEDR et le RIPEC C3 (taux de féminisation global de 47%).

Par ailleurs, **les écarts de salaires sont globalement plus importants pour les BIATSS, les titulaires et les personnels les plus âgés**. Concernant ce dernier point, on observe un décrochage après 30 ans, âge après lequel les différences de rémunération s'accroissent. Cet accroissement de l'écart de rémunération pourrait s'expliquer par une moindre progression des femmes dans leur carrière peut-être, en conséquence d'un plus fort investissement dans leur vie familiale et/ou d'une auto-censure dans les demandes de promotion.

L'analyse que nous proposons distingue les titulaires et les contractuels, dont les modes de rémunération diffèrent. La rémunération étant un facteur clé d'attractivité, l'université doit corriger ces inégalités dans les régimes indemnitaires et les heures supplémentaires. L'objectif est aussi d'assurer une meilleure parité dans les promotions de grades et de corps, sans discrimination envers les temps partiels ou les congés familiaux.

Le plan 2025-2028 vise à poursuivre les travaux initiés lors du plan précédent et à affiner les diagnostics, en intégrant de nouveaux indicateurs dans le RSU. Pour bien comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, une augmentation du nombre de données générées au sein de la rubrique « égalité professionnelle » du rapport social unique est nécessaire. Les données générées (répartition femmes-hommes) doivent être généralisées pour l'ensemble des rubriques. Il prévoit également des mesures correctives, dans l'objectif de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Action 9 : poursuivre le travail amorcé lors du précédent plan sur **l'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

Action 10: créer une rubrique « égalité professionnelle » dans le rapport social unique et en synthétiser une **fiche récapitulative** faisant le focus sur la rubrique « égalité professionnelle » du rapport social unique (RSU) de l'établissement afin de faciliter la lecture et l'interprétation des données égalité.

Données à suivre :

- Part des femmes parmi les effectifs totaux de personnels – par type de population (statut, catégorie, filière, corps, type de métiers, etc.)

- Age moyen des femmes et des hommes parmi les effectifs totaux – par type de population (catégorie, filière, corps, type de métiers, etc.)

- Montant et répartition femmes-hommes de la prime individuelle liée C3 E-C à la qualité des activités et à l'engagement professionnel

Action 11 : mettre en place un groupe de travail sur le suivi des écarts de rémunération

Donnée à suivre : évolution de la rémunération totale nette moyenne des femmes et des hommes

Proportion des femmes dans la catégorie A.

2.2. Faciliter le déroulement de carrière des femmes pour réduire les écarts constatés avec les hommes

Action 12 : proposer des points de carrière réguliers aux femmes avec le conseiller carrière mobilité ou avec l'encadrement de proximité

Action 13 : développer les informations sur les conséquences du temps partiel

Action 14 : inciter les femmes à demander des avancements et promotions (information/soutien) et assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour ces avancements et promotions.

Actions de sensibilisation des encadrants et encadrantes à la promotion des femmes dans les corps où leur poids relatif est moins important que celui des hommes

Donnée à suivre : nombre et répartition femmes-hommes du vivier des promouvables en distinguant BIATSS et E-C, des personnes ayant déposé un dossier le cas échéant, des personnes promues ou ayant reçu un avancement.

Indicateurs de l'Axe 2 :

- Indicateur n°1 : réduire les écarts de salaires entre femmes et hommes de 30% à horizon 2028 en ciblant la tranche d'âge des plus de 30 ans.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Depuis plusieurs années, l'université de Tours a engagé diverses actions pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et adapter notre cadre de travail aux évolutions de la société et du cadre législatif et réglementaire. A titre d'exemple, nous avons mis en place, dans le cadre de réduction du temps de travail, la semaine en 4,5 jours. Plus récemment, les conditions d'accès au télétravail ont été étendues et des assouplissements ont été opérés pour alterner TOD et jours fixes. Nous avons également élaboré une charte de la déconnexion.

En parallèle des dispositifs concernant l'organisation du temps de travail, l'université a mis en place des formations à destination des managers ainsi que des réflexions sur l'organisation des réunions. Pour autant, et le constat que nous pouvons faire avec les données présentées ci-dessous, montre que nous avons encore de nombreux chantiers à mener pour mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Nous constatons que le télétravail est sollicité en très grande majorité par les femmes. Cette donnée n'est pas propre à l'université de Tours. Les femmes sollicitent davantage le télétravail. L'enjeu dans les années qui viennent est de chercher la parité dans l'accès au télétravail. Nous ferons des propositions pour inciter l'accès des hommes au télétravail.

L'histogramme (Figure n°21) nous montre que les cadres de catégorie A hommes et femmes ont plus facilement accès au télétravail que les agents de catégorie B et C. Il est difficile d'analyser précisément ces éléments. Il est très probable que la nature des métiers exercés par les hommes de catégorie B et C ne permette pas le télétravail. Toutefois, il nous faudra des éléments beaucoup plus précis pour mieux analyser cette donnée. Par exemple, il serait pertinent de disposer d'une répartition par âge.

Les données (voir Figure 21) montrent clairement que ce sont les femmes qui sollicitent très majoritairement le travail à temps partiel et le travail à temps incomplet, parfois imposé. Il faut donc tout mettre en œuvre pour assurer un équilibre entre les hommes et les femmes pour les temps partiels.

La même réflexion peut être faite pour les modalités de travail sur 4,5 jours qui est plus largement sollicité par les femmes. Comme pour le télétravail, il serait pertinent de disposer d'une répartition par âge.

Concernant les congés parentaux et la disponibilité pour élever un enfant, il semble qu'il y ait un meilleur équilibre entre hommes et femmes. Les données restent néanmoins peu significatives compte tenu de la faiblesse des effectifs.

3. 1. : développer nos données en matière d'égalité femmes/hommes

Action 15 : se doter d'un baromètre de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Il s'agira de mesurer très régulièrement (tous les 2 ans) à travers une enquête simple et stable la façon dont les personnels de l'université ressentent la qualité de vie au travail.

Action 16: initier une **enquête** avec les sociologues de l'université sur les raisons du déséquilibre entre les hommes et les femmes concernant l'accès au télétravail ou au temps partiel.

Il est en effet important de les objectiver à travers une étude conduite par des enseignants-chercheurs.

3.2. Favoriser le déploiement des formations et des actions de sensibilisation à destination des agents et agentes ainsi qu'à destination de l'encadrement

Action 17 : élaborer une charte « articulation entre vie personnelle et vie professionnelle » et faire évoluer le cadre de travail.

Elaboration d'une charte traitant de plusieurs sujets concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : (cadrage des horaires des réunions institutionnelles ou non) et intégrer dans le cadre de travail les évolutions liées aux nouvelles organisations du travail (droit à la déconnexion, souplesse dans les horaires de travail, télétravail...)

Action 18 : déployer des formations et des sensibilisations à l'équilibre «vie personnelle et professionnelle » à destination des équipes et de l'encadrement

Mettre en place des formations à destination des encadrants et des encadrantes pour les sensibiliser à l'importance de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et les amener à adapter leur management à ces situations, sans pour autant nuire à la qualité de service.

Une attention particulière sera portée à l'impact des violences intrafamiliales (VIF) sur le collectif de travail et le rôle de l'encadrement sur la détection et l'orientation des victimes.

Une campagne de communication sera lancée pour changer les représentations et valoriser l'investissement des hommes dans les tâches familiales.

3.3. Soutenir la parentalité et encourager les nouvelles formes d'organisation du travail.

Action 19 : Diffuser une « fiche parent » à destination des personnels pour favoriser la connaissance des droits en matière de parentalité et rappelant les principes de non-discrimination liés à la parentalité.

Action 20 : faciliter l'accès aux crèches et garderies

Conclure des partenariats avec les collectivités locales et les associations pour offrir des services de proximité aux parents (places en crèches – haltes garderies)

Action 21 : créer une conciergerie

Proposition de création d'une conciergerie sur chaque site de l'université. Il s'agirait modestement d'offrir la possibilité à nos collègues de se faire livrer les colis non plus chez eux, ce qui nécessite souvent de se placer en télétravail forcé, mais directement sur le lieu de travail. Cela pourrait être testé sur le site du Plat d'Etain (services centraux).

Action 22 : réaliser une enquête annuelle via Sphinx sur l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Mesure de l'indice de satisfaction des agents sur cet équilibre.

Action 23 : développer la télé activité

Permettre aux agents qui le souhaitent de travailler sur un autre site de l'université.

Exemple : mon bureau d'enseignant-chercheur/d'enseignante-chercheuse est basé sur le site de Grammont où j'ai cours, mais j'ai une réunion sur un autre site, qui commence à l'heure où se termine mon cours. De quels aménagements puis-je bénéficier pour faire cette réunion en visio-conférence ?

Indicateurs de l'axe 2 :

Quatre indicateurs dits de performance de notre plan d'action sont proposés:

- Indicateurs n°1 : le baromètre QVT. Il faudra définir une valeur de départ qui sera le résultat de l'enquête que nous lancerons en fin d'année 2025. Cette valeur de départ doit nous permettre de définir une valeur cible pour 2027.
- Indicateur n° 3 : part des hommes et des femmes à temps partiel

Valeur 2025 : 78 % de femmes – 22 % d'hommes

Valeur 2028 : 74 % de femmes – 26 % d'hommes

- Indicateurs n° 4 : pourcentage d'agents et d'agentes satisfaits de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. On peut simplement se dire que 2 à 4 points de progression en 3 ans est déjà un objectif ambitieux.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, est un élément primordial de la politique d'égalité de l'établissement. L'université de Tours souhaite progresser dans l'identification des violences, biais et des discriminations qui affectent ses personnels, ses étudiantes et ses étudiants. Après la mise en œuvre des dispositifs de signalement, réalisée lors du précédent plan en faveur de l'égalité, l'établissement doit maintenir et approfondir ses engagements dans le traitement et la sanction des faits de violences et discriminations signalés.

L'établissement doit continuer à développer la sensibilisation et la formation aux questions d'égalité et aux violences sexistes, discriminatoires et sexuelles. Ce travail est au cœur d'une politique de prévention assurant le bien-être de toutes et tous grâce à la mise en œuvre d'un environnement non-sexiste. Des formations seront proposées aux personnels, aux étudiantes et aux étudiants et dans la mesure du possible, l'ensemble des personnes engagées sur ces thématiques sera concerné :

- Le Réseau Genre mis en place à l'université depuis 2023,
- Les laboratoires de recherche (VALLOREM, ICD, ...),
- Les services (SAPS, ...),

L'université, en tant que partenaire du Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes porté par la Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes de la Préfecture d'Indre et Loire, s'inscrit dans un maillage départemental propice à l'action et aux collaborations. L'université développera des formations professionnelles et favorisera les cours sur l'égalité dans son offre de formation. Dans la mesure du possible, les recherches sur l'égalité et le genre seront mises en valeur et leur développement sera soutenu.

Enfin, l'accompagnement des victimes restera une préoccupation centrale dans la mise en œuvre du plan 2025-2028. Ainsi, le Plan de lutte contre les VSS pour les étudiants de médecine, annoncé par le Président le 24 mars 2025 sera étendu à l'ensemble de l'université et sera un outil d'action en interne pour appuyer les initiatives nécessaires à la prévention des violences.

4. 1. Prévenir les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral

Pour lutter efficacement contre toutes les formes de violences, de stéréotypes, de biais de genre et de racisme au sein de notre établissement, il faut identifier clairement l'ensemble des situations et des personnes concernées, mais aussi les éventuels facteurs de vulnérabilité aggravants. Connaître les critères de discrimination interdits par la loi peut également faciliter la lutte contre la

discrimination, qui peut ne pas être consciente. Certains de ces critères paraissent évidents (sexe, handicap, âge), d'autres sont beaucoup moins connus (opinions philosophiques, caractéristiques génétiques, domiciliation bancaire...). Connaître ces critères est une base pour ne pas commettre d'impair discriminatoire.

Action 24 : identifier les violences et biais de discriminations dans l'établissement

Des actions seront menées auprès des personnes en charge des recrutements dans l'établissement afin d'éveiller chaque membre du personnel à l'existence de biais et de stéréotypes susceptibles d'entraîner des inégalités de traitement entre les publics.

Action 25 : diffuser les 26 critères de discrimination interdits par la loi à tous les personnels, BIATSS et E-C.

Action 26 : inscrire des formations sur les VSS et la lutte contre les discriminations au plan de formation, accessibles à toutes et à tous.

Afin de répondre au mieux aux situations de violence, il est primordial que chaque personnel ait au moins suivi une formation sur le sujet dans sa carrière. C'est par une meilleure identification et connaissance de ces questions, que l'université fera progresser cette question au sein de l'établissement. Ainsi, par exemple, les personnels de l'université seront incités à s'inscrire aux formations disponibles sur la plateforme mentor.gouv.fr.

Action 27 : Redéfinir les missions des quatre référentes et référents VSS en lien avec la Mission Égalité-Diversité nommés en 2024.

Action 28 : sensibiliser la communauté sur le statut et les obligations des témoins de VSS, harcèlement, discriminations ou bizutage.

Le rôle des témoins est de première importance dans la lutte contre les violences. Il s'agira donc de mettre en place et un dispositif leur permettant d'apporter les témoignages VSS le cas échéant.

Action 29: action de sensibilisation visant les doctorants et les doctorantes

Poursuivre les formations les formations en ligne obligatoires dans les écoles doctorales pour sensibiliser les doctorantes et les doctorants sur ce que sont les VSS et les conséquences possibles sur leurs parcours et leurs carrières.

Action 30 : action de sensibilisation vis-à-vis des directions de thèse

Des formations seront mises en place pour sensibiliser les directrices et les directeurs de thèse sur leur devoir d'exemplarité vis-à-vis des doctorantes et des doctorants : positionnement, déontologie, respect des cadres de travail seront expliqués.

Action 31 : proposer à cet égard un groupe de travail sur le format pris par les CSI

4. 2. Traiter les discriminations, les VSS, le harcèlement moral

Action 32 : élaborer un bilan de la mise en œuvre des cellules d'écoute et redéfinir leurs objectifs

Un groupe de travail sera mis en place avec les représentants du personnel pour dresser un bilan du fonctionnement des cellules 3 ans après leur mise en place.

Action 33 : mener une campagne de communication sur l'existence des dispositifs d'écoute et de lutte et améliorer la visibilité des dispositifs de signalement sur le site de l'université

Les cellules d'écoute sont encore trop peu connues et feront donc l'objet d'une nouvelle campagne de communication.

Action 34 : établir régulièrement un état des lieux des violences au sein de l'université à travers des enquêtes en ligne à destination des personnels, des étudiantes et des étudiants.

Afin de montrer l'engagement de l'université sur ces questions et mieux y répondre, des enquêtes annuelles seront mises en place.

Action 35 : réaliser et présenter en ligne chaque année un bilan de chaque cellule après présentation aux instances de l'université.

Indicateurs de l'axe 4 :

- Indicateur n°1 : taux de personnes ayant connaissance des cellules et de leur rôle (enquête à réaliser en 2025)
- Indicateur n°2 : taux de personnes ayant connaissance des cellules et de leur rôle dans 3 ans
- Indicateur n°3 : taux de satisfaction des personnes ayant sollicité les cellules en 2025
- Indicateur n°4 : taux de satisfaction des personnes ayant sollicité les cellules dans 3 ans sur la manière dont l'établissement a répondu à leur requête
- Indicateur n°5 : Nombre de formations suivies sur les VSS

Axe 5 : Agir pour la santé des femmes au travail

Alors que la répartition des effectifs de l'Université de Tours est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (45% d'hommes pour 55% de femmes), on note que près de trois quarts des arrêts de travail concernent les femmes. Cette part est en augmentation entre 2022 et 2023, ce qui interroge.

En outre, une grande partie des arrêts posés par les femmes, même si ce n'est pas la majorité, sont des arrêts de plus de 10 jours, ce qui interroge sur leur état de santé au travail.

Pour 2 700 personnels, l'université de Tours dispose de services d'accompagnement des personnels efficaces :

- un médecin du travail à 80%,
- une psychologue du travail,
- une assistante sociale,
- un conseiller mobilité carrière,
- une correspondante handicap.

Une commission pluridisciplinaire les réunit une fois par mois pour la gestion de la prévention et la prise en charge des personnels avec des besoins particuliers de santé.

Les données indiquent que les femmes font davantage l'objet que les hommes de visites médicales de prévention en particulier pour une exposition à d'éventuels agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégorie 1 et 2.

En outre, à la lecture du rapport de la psychologue du travail, il est à noter que les problématiques de santé mentale concernent également majoritairement des femmes au sein de l'établissement. En tous les cas, elles recourent davantage que les hommes au service de la psychologue du travail. En 2023, les consultations ont été réparties comme suit : 69 femmes contre 28 hommes

A partir de ce constat, il est proposé plusieurs actions afin d'agir pour la santé des femmes au travail :

5. 1. Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Action 36 : mettre en place des indicateurs de suivi genré des demandes de visites médicales, visites chez le ou la psychologue du travail.

Action 37 : assurer le suivi du nombre d'arrêts maladie et d'accidents du travail/maladies professionnelles qui concernent les femmes

Action 38 : demander au médecin du travail et à la psychologue du travail de cibler les principales pathologies qui atteignent les femmes de façon à mieux organiser la prévention.

5. 2. Sensibiliser et informer sur les risques professionnels et les maladies qui touchent particulièrement les femmes

Action 39 : avec l'appui du médecin du travail, **organiser des campagnes et relayer les campagnes nationales**, notamment sur l'endométriose, la santé mentale et les campagnes liées aux risques résultant de la sédentarité.

5. 3. Améliorer la traçabilité de l'exposition des femmes aux risques professionnels dans les plans de prévention

Action 40 : intégrer un paragraphe sur **l'exposition des femmes dans les documents uniques d'évaluation des risques de l'établissement**, notamment sur le port de charges pour les femmes.

5. 4. Permettre aux femmes de disposer de facilités particulières afin de limiter la fatigue liées aux menstruations ou à la maternité

Action 41 : mise en place d'un groupe de travail sur une autorisation d'absence « santé des femmes »

Action 42 : mise en place de salles d'allaitement sur les différents sites afin de faciliter la reprise du travail. En parallèle, des absences seront autorisées, dans la limite d'une heure par jour.

Action 43 : mise à disposition d'un distributeur de protections gratuites à destination des personnels sur chaque site universitaire

5. 5. Favoriser l'accès des femmes aux activités sportives du SUAPS

Action 44 : campagne de **sensibilisation sur les femmes et le sport, Bouger au bureau**

Action 45 : organiser **les activités sportives entre 12 h et 14 heures**

Action 46 : établir un bilan genré annuel des femmes ayant suivi les activités sportives du SUAPS

Indicateurs de l'axe 5:

Par la prévention : diminution significative du nombre d'arrêts maladies concernant les femmes à l'horizon 2028

Diminution de la part des femmes dans les arrêts maladie à horizon 2028

Nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail (objectif de diminution)

Axe 6. installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Comme indiqué dans son plan national par le ministère de l'Enseignement supérieur, il appartient aux universités de contribuer à installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A l'université de Tours, de nombreuses actions ont déjà été mises en place : semaines thématiques portées par la Mission égalité-diversité, sensibilisation et formation auprès des équipes, des étudiant-es et des doctorant-es, actions dans le cadre des cordées de la réussite, hommage à Françoise d'Eaubonne, écoféministe, en nommant de son nom la promotion des docteurs et des docteurs de 2023.

Ses différents partenariats institutionnels (Préfecture de région, DRDFE, rectorat, université d'Orléans, INSA, DRAC, DSDEN, DDFE, Mairie de Tours) permettent à l'université de s'inscrire dans un ensemble plus grand et de bénéficier des synergies nécessaires à ces thématiques.

Pour autant il nous faut aller plus loin et c'est la raison pour laquelle il est proposé de travailler dans trois directions :

- une organisation favorisant une culture de l'égalité ;
- des actions d'information et de formation à destination des personnels ;
- une communication vers nos partenaires et nos instances pour faire connaître notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

6.1 : Favorisant une culture de l'égalité

Action 47 : renforcer le rôle de la Mission égalité-diversité pour affirmer son positionnement comme service transversal de coordination.

Cette action consiste à mieux faire connaître le rôle de la mission égalité au sein de l'université, car ses missions restent encore méconnues de la communauté universitaire. L'enjeu dans les années qui viennent est donc de pouvoir développer les actions en matière d'égalité, en s'appuyant sur les services de l'université qu'ils soient au niveau central ou dans les composantes. Pour cela la mission égalité doit développer son rôle de coordination. Il ne s'agit plus seulement de « faire » mais de pouvoir s'appuyer sur nos compétences à tous les niveaux pour mettre en place des actions à l'échelle de l'université.

Action 48 : mieux faire connaître le rôle des correspondantes et correspondants égalité

Si les correspondantes et les correspondants égalité sont souvent trop peu connus, leur rôle est quant à lui souvent ignoré. Il nous faut donc impérativement mener une action de communication pour les faire connaître et faire connaître également leurs missions. Pour cela, il appartiendra au directeur général des services de mobiliser les responsables administratifs pour qu'ils soient des relais au sein de leur composante pour faire mieux connaître ces référents égalité.

Action 49 : promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visibles les femmes

Nous reprenons ici au mot près le projet présenté par le ministère. Comme il est indiqué dans ce document, l'objectif est de promouvoir cette écriture dans le respect de la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française (cf annexe).

6.2. Informer et former pour développer une culture de l'égalité

Action 50 : élaboration d'un plan de communication

Il s'agit d'élaborer chaque année un plan de communication à destination des personnels, des étudiants et étudiantes sur le modèle du programme culturel. L'objectif est d'élaborer un document

qui reprendrait toutes les actions mise en place au cours d'une année sur les thématiques « égalité et lutte contre les discriminations ».

Action 51 : Formation des nouveaux arrivants et des personnes en posture d'encadrement et création d'un kit d'accueil.

La question de la culture de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les stéréotypes de genre comme la déconstruction des postures sexistes doit continuer à irriguer l'ensemble de l'université. Pour arriver à l'objectif de construire une culture de l'égalité au sein de l'établissement, l'employeur doit former les nouveaux arrivants comme les nouveaux encadrants à cette culture de l'égalité. Cela passera donc par une formation obligatoire des nouveaux arrivants et nouveaux personnels en position d'encadrement (directeur d'unité de recherche, N+1 et N+2 réalisant des entretiens professionnels, etc..). Cette formation sera accompagnée d'un kit d'accueil composé de fiches opérationnelles qui comprendraient la liste des référents égalité, la description de nos différentes cellules et leur rôle, les numéros des personnes ou services ressources.

Action 52 : réalisation de podcast et de webdocumentaires

En lien avec la DPNM et l'école de journalisme, l'université réalisera des podcasts et des webdocumentaires pour favoriser et faire connaître les initiatives en faveur de l'égalité.

Action 53 : former les personnels aux thématiques de l'égalité à travers la fresque de la diversité.

Comme nous avons formé les personnels à la fresque du climat, la formation de personnels à la fresque de la diversité sera proposée. Cette formation de 3 heures a été mise en place dans plusieurs établissements et pourrait être déployée à l'université de Tours.

Action 54 : faire un bilan des recherches des laboratoires de l'université sur les questions d'égalité

Action 55 : intervention à destination des lycéens et lycéennes sur les thématiques de l'égalité

Faire de l'égalité un axe encore plus fort de communication lors des rencontres dans les lycées ainsi que lors des salons auxquels nous nous rendons. L'objectif est de réduire les stéréotypes de genre et promouvoir la mixité des filières de formation.

Action 56 : faire connaître notre plan d'actions pour l'égalité professionnelle

6.3. Développer nos partenariats

Il est tout à fait essentiel de développer nos relations avec les partenaires extérieurs institutionnels ou associatifs, pour se nourrir de leurs expériences et compétences et leur faire connaître nos actions en les invitant à participer aux événements que nous organisons.

Action 57 : concertation au sein des instances

Réaliser un bilan annuel de nos actions devant la F3SCT et le conseil d'administration. Ce bilan sera préparé au sein d'un groupe de travail qui réunira services administratifs et représentants du personnel.

Indicateurs de l'axe 6 :

Même si le plan d'action fera l'objet d'un suivi précis par action, il nous faut identifier quelques indicateurs pertinents qui ne peuvent pas couvrir toutes nos actions. Il est proposé de retenir deux indicateurs

Indicateur n°1 : Nombre de personnels et d'étudiantes/étudiants participant aux événements concernant l'égalité et la lutte contre les discriminations.

Indicateur n°2 : Nombre de personnels formés à la fresque de la diversité, avec un objectif de 50 % en 2028.

ANNEXES

AXE 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'ÉGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Tableau 1 : BIATSS : répartition par catégories et par corps

1. outes voies (détail par catégorie)

2. : bénéficiaires de la NBI

ANNEXES : DONNÉES & INDICATEURS

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

AXE 1 : FAVORISER LA MIXITE DES METIERS ET L'ÉGAL ACCES A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPERIEUR

Tableau 1 : BIATSS : Répartition par catégories et par corps

	2021						2022						2023					
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES		
	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS	Nombre	Part dans la cat	Part ds les BIATSS
CATÉGORIES A+	66	54%	6%	56	46%	5%	71	60%	6%	48	40%	4%	74	59%	6%	52	41%	4%
ADMINISTRATEUR ETAT				1						1	1%					1	1%	
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	10	8%	1%	4	3%		8	7%	1%	3	3%		9	7%	1%	4	3%	
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	42	34%	4%	47	39%	4%	50	42%	4%	39	33%	3%	52	41%	4%	41	33%	3%
AGENT COMPTABLE				1						1	1%					1	1%	
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	8	7%	1%	1	1%		6	5%	1%	1	1%		6	5%	1%	3	2%	
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES				1			1	1%		1	1%		1	1%				
MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE	6	5%	1%	1	1%		6	5%	1%	2	2%		6	5%	1%	2	2%	
CATÉGORIES A	186	58%	16%	133	42%	11%	171	55%	15%	140	45%	12%	187	55%	16%	151	45%	13%
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	11	3%	1%	2	1%		8	3%	1%	2	1%		7	2%	1%	2	1%	
INGENIEUR D'ETUDES RF	112	35%	9%	88	28%	7%	99	32%	8%	97	31%	8%	107	32%	9%	104	31%	9%
ASSISTANT INGENIEUR RF	48	15%	4%	39	12%	3%	49	16%	4%	37	12%	3%	58	17%	5%	40	12%	3%
BIBLIOTHECAIRE	3	1%		2	1%		2	1%		3	1%		2	1%		3	1%	
ASSISTANT SERVICE SOCIAL	4	1%					4	1%					4	1%				
INFIRMIERS	5	2%		1			6	2%	1%	1			6	2%	1%	1		
PSYCHOLOGUE EN	3	1%		1			3	1%					3	1%		1		
CATÉGORIES B	178	66%	15%	91	34%	8%	184	67%	16%	91	33%	8%	188	68%	16%	88	32%	7%
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	16	6%	1%	4	1%		17	6%	1%	5	2%		16	6%	1%	3	1%	
TECHNICIEN RF	141	52%	12%	85	32%	7%	144	52%	12%	84	31%	7%	150	54%	13%	84	30%	7%
BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE	21	8%	2%	2	1%		23	8%	2%	2	1%		22	8%	2%	1		
CATÉGORIES C	363	76%	31%	115	24%	10%	361	77%	31%	105	23%	9%	347	76%	29%	111	24%	9%
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	78	16%	7%	11	2%	1%	71	15%	6%	9	2%	1%	69	15%	6%	8	2%	1%
ADJ TECHNIQUE RF	263	55%	22%	93	19%	8%	272	58%	23%	85	18%	7%	262	57%	22%	92	20%	8%
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	22	5%	2%	11	2%	1%	18	4%	2%	11	2%	1%	16	3%	1%	11	2%	1%
TOTAL	793		67%	395		33%	787		66%	384		32%	796		67%	402		34%
				1188						1171						1198		

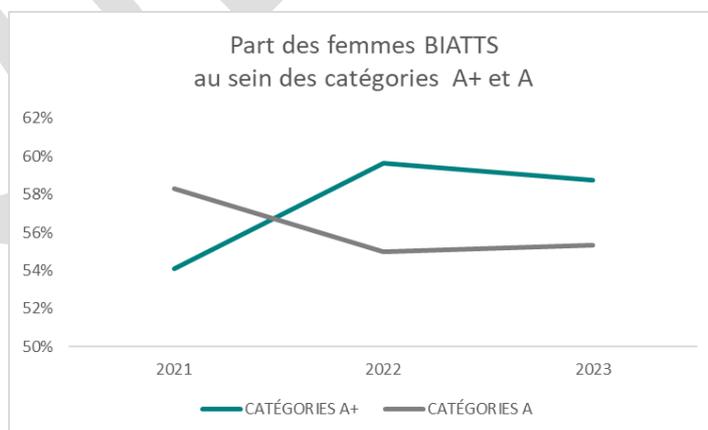
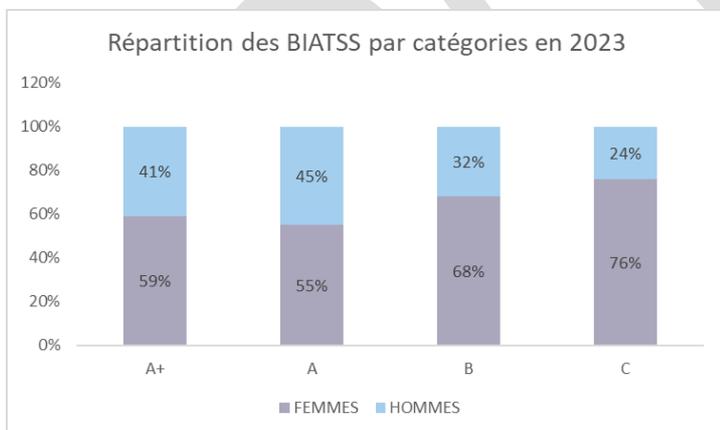


Tableau 2 : EC : Répartition par corps

	2021						2022						2023					
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES		
	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC
MAITRE DE CONFERENCES	245	47%	23%	278	53%	26%	230	48%	22%	252	52%	24%	229	47%	21%	261	53%	24%
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	72	36%	7%	129	64%	12%	75	37%	7%	127	63%	12%	78	38%	7%	129	62%	12%
ATER	49	53%	5%	44	47%	4%	47	48%	4%	50	52%	5%	43	44%	4%	54	56%	5%
ENS CHERCHEURS LRU	12	46%	1%	14	54%	1%	13	41%	1%	19	59%	2%	8	31%	1%	18	69%	2%
ENS LRU	41	66%	4%	21	34%	2%	40	63%	4%	23	37%	2%	36	67%	3%	18	33%	2%
DOCTORANTS	68	47%	6%	77	53%	7%	79	48%	7%	85	52%	8%	88	49%	8%	90	51%	8%
LECTEURS	10	56%	1%	8	44%	1%	9	50%	1%	9	50%	1%	9	60%	1%	7	47%	1%
TOTAL	497		47%	571		53%	493		47%	565		53%	491		46%	577		54%

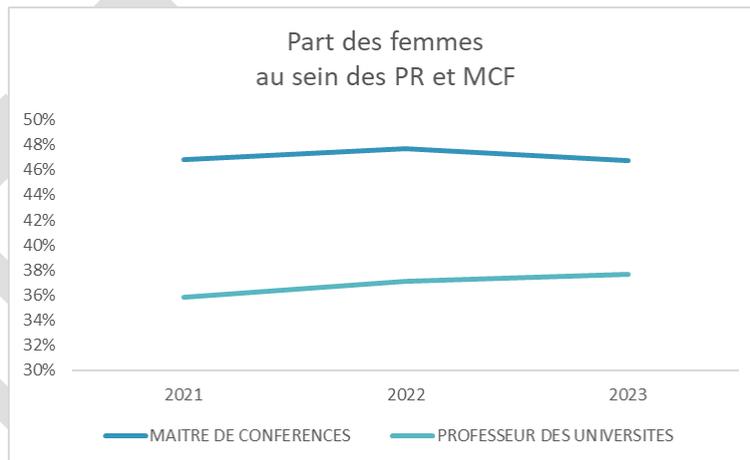
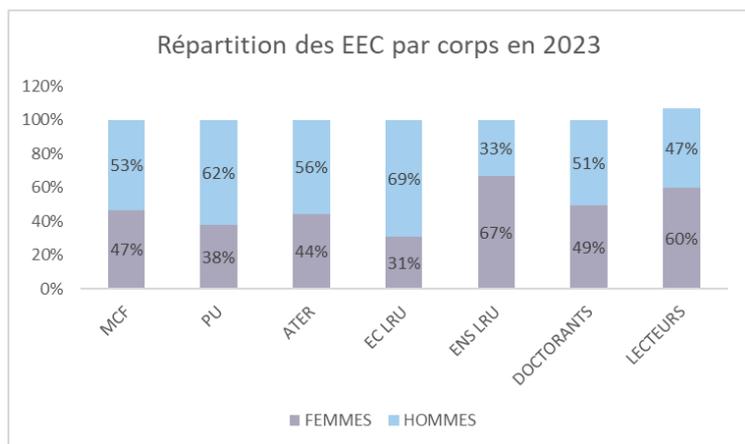
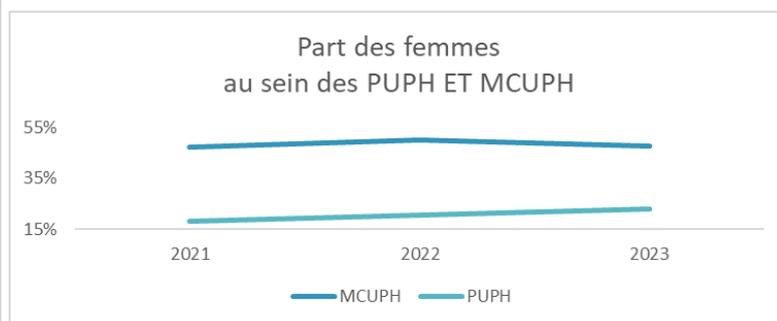
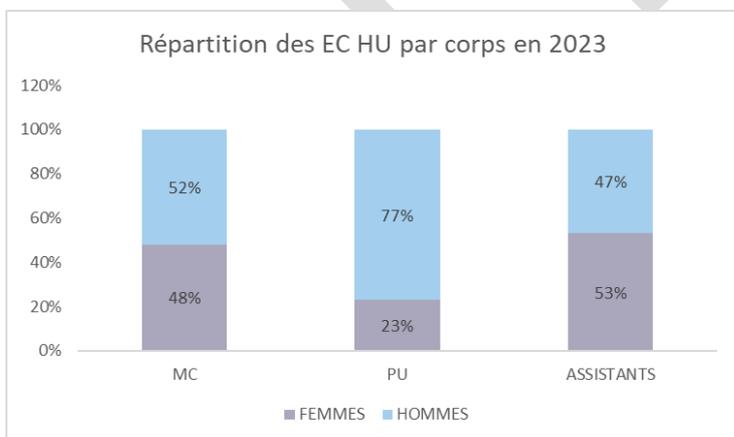


Tableau 3 : EC HU : Répartition par corps

	2021						2022						2023					
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES		
	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU	Nombre	Part dans le corps	Part ds les EC HU
MC	17	47%	7%	19	53%	8%	19	50%	8%	19	50%	8%	20	48%	8%	22	52%	9%
MCUPH	16	44%	7%	19	53%	8%	18	47%	7%	19	50%	8%	19	45%	8%	22	52%	9%
MCUMG	1	3%					1	3%					1	2%				
PU	19	18%	8%	86	82%	37%	22	21%	9%	85	79%	34%	25	23%	10%	85	77%	34%
PUPH	18	17%	8%	85	81%	36%	21	20%	8%	84	79%	34%	24	22%	10%	84	76%	34%
PUMG	1	1%		1	1%		1	1%		1	1%		1	1%		1	1%	
ASSISTANT DE MEDECINE OU D'ODONTOLOGIE	44	48%	19%	48	52%	21%	49	48%	20%	54	52%	22%	51	53%	21%	45	47%	18%
TOTAL	80		34%	153		66%	90		36%	158		64%	96		39%	152		61%



PROEF

EC : répartition par CNU

		2023						TOTAL
		FEMMES			HOMMES			
		Nombre	Part dans la CNU	Part ds les EC	Nombre	Part dans la CNU	Part ds les EC	
DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION		68	46%	5%	80	54%	6%	148
section 01	Droit privé et sciences criminelles	16	41%	1%	23	59%	2%	39
section 02	Droit public	15	43%	1%	20	57%	2%	35
section 03	Histoire du droit et des institutions		0%	0%	3	100%	0%	3
section 04	Science politique	4	40%	0%	6	60%	0%	10
section 05	Sciences économiques	9	43%	1%	12	57%	1%	21
section 06	Sciences de gestion	24	60%	2%	16	40%	1%	40
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES		227	54%	18%	190	46%	15%	417
section 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales ...	12	48%	1%	13	52%	1%	25
section 08	Langues et littératures anciennes	7	70%	1%	3	30%	0%	10
section 09	Langue et littérature françaises	15	71%	1%	6	29%	0%	21
section 10	Littératures comparées	4	100%	0%		0%	0%	4
section 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	30	54%	2%	26	46%	2%	56
section 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	4	57%	0%	3	43%	0%	7
section 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien	26	70%	2%	11	30%	1%	37
section 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, ...	2	67%	0%	1	33%	0%	3
section 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	35	69%	3%	16	31%	1%	51
section 17	Philosophie	5	50%	0%	5	50%	0%	10
section 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	5	50%	0%	5	50%	0%	10
section 19	Sociologie, démographie	20	56%	2%	16	44%	1%	36
section 20	Anthropologie biologique, Ethnologie, préhistoire	4	57%	0%	3	43%	0%	7
section 21	Histoire, civilisation, archéol. et art des mondes anciens	16	44%	1%	20	56%	2%	36
section 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	17	44%	1%	22	56%	2%	39
section 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	9	45%	1%	11	55%	1%	20
section 24	Aménagement de l'espace, urbanisme	8	35%	1%	15	65%	1%	23
section 70	Sciences de l'éducation	4	44%	0%	5	56%	0%	9
section 71	Sciences de l'information et de la communication	2	18%	0%	9	82%	1%	11
section 72	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	2	100%	0%		0%	0%	2
SCIENCES		130	34%	10%	257	66%	20%	387
section 25	Mathématiques	2	11%	0%	17	89%	1%	19
section 26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	5	28%	0%	13	72%	1%	18
section 27	Informatique	15	22%	1%	54	78%	4%	69
section 28	Milieux denses et matériaux	3	18%	0%	14	82%	1%	17
section 29	Constituants élémentaires	1	6%	0%	17	94%	1%	18
section 31	Chimie théorique, physique, analytique	9	56%	1%	7	44%	1%	16
section 32	Chimie organique, minérale, industrielle	4	33%	0%	8	67%	1%	12
section 33	Chimie des matériaux	8	62%	1%	5	38%	0%	13
section 36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, ...	8	50%	1%	8	50%	1%	16
section 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	6	35%	0%	11	65%	1%	17
section 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	14%	0%	6	86%	0%	7
section 62	Energétique, génie des procédés		0%	0%	2	100%	0%	2
section 63	Electronique, optronique et systèmes	5	14%	0%	31	86%	2%	36
section 64	Biochimie et biologie moléculaire	10	67%	1%	5	33%	0%	15
section 65	Biologie cellulaire	16	67%	1%	8	33%	1%	24
section 66	Physiologie	17	50%	1%	17	50%	1%	34
section 67	Biologie des populations et écologie	11	50%	1%	11	50%	1%	22
section 68	Biologie des organismes	2	18%	0%	9	82%	1%	11
section 69	Neurosciences	7	33%	1%	14	67%	1%	21
PHARMACIE		35	47%	3%	39	53%	3%	74
Section 80&85	Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	9	39%	1%	14	61%	1%	23
Section 81&86	Sciences du médicament et des autres produits de santé	12	52%	1%	11	48%	1%	23
Section 82&87	Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	14	50%	1%	14	50%	1%	28
MÉDECINE		101	41%	8%	146	59%	11%	247
section 42	Morphologie et morphogénèse	5	50%	0%	5	50%	0%	10
section 43	Biophysique et imagerie médicale	4	27%	0%	11	73%	1%	15
section 44	Biochimie, biologie cellulaire et moléculaire, physiologie	5	29%	0%	12	71%	1%	17
section 45	Microbiologie, maladies transmissibles et hygiène	8	53%	1%	7	47%	1%	15
section 46	Santé publique, environnement et société	8	80%	1%	2	20%	0%	10
section 47	Cancérologie, génétique, hématologie, immunologie	9	39%	1%	14	61%	1%	23
section 48	Anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmaco...	8	30%	1%	19	70%	1%	27
section 49	Pathologie nerveuse et musculaire, pathologie mentale,....	3	20%	0%	12	80%	1%	15
section 50	Pathologie ostéo-articulaire, dermatologie et chirurgie plastiqu...	6	38%	0%	10	63%	1%	16
section 51	Pathologie cardiorespiratoire et vasculaire	5	29%	0%	12	71%	1%	17
section 52	Maladies des appareils digestif et urinaire	7	39%	1%	11	61%	1%	18
section 53	Medecine interne,geriatrie et chirurgie generale	18	62%	1%	11	38%	1%	29
section 54	Développement et pathologie de l'enfant, gynécologie-obst.	12	52%	1%	11	48%	1%	23
section 55	Pathologie de la tête et du cou	3	25%	0%	9	75%	1%	12
ODONTOLOGIE		5	45%	0%	6	55%	0%	11
section 56	Développement, croissance et prévention	1	33%	0%	2	67%	0%	3
section 57	Chirurgie orale ; parodontologie ; biologie orale	2	67%	0%	1	33%	0%	3
section 58	Réhabilitation orale	2	40%	0%	3	60%	0%	5

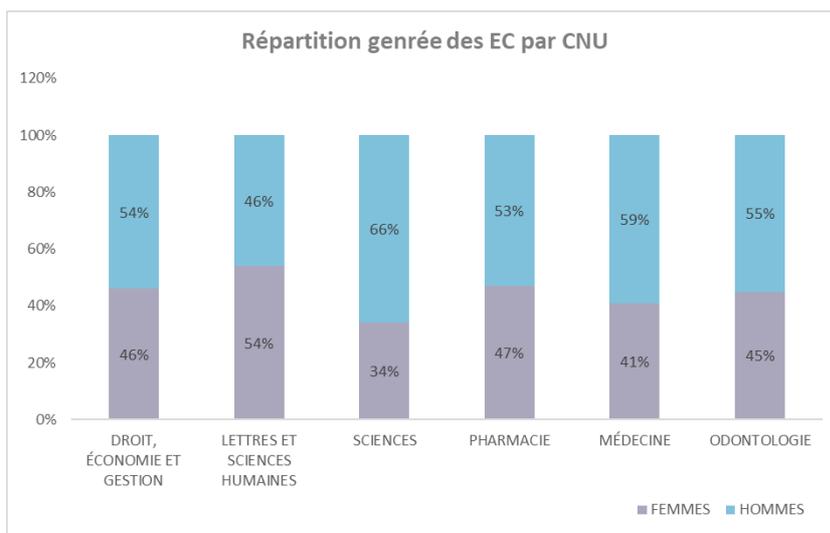


Tableau 4 : BIATSS ITRF TITULAIRES : répartition par BAP

	2023						TOTAL
	FEMMES			HOMMES			
	Nombre	Part dans la BAP	Part ds les BIATSS ITRF TIT	Nombre	Part dans la BAP	Part ds les BIATSS ITRF TIT	
BAP A	40	71%	9%	16	29%	4%	56
BAP B	10	56%	2%	8	44%	2%	18
BAP C		0%	0%	17	100%	4%	17
BAP D	1	33%	0%	2	67%	0%	3
BAP E	9	19%	2%	39	81%	9%	48
BAP F	23	47%	5%	26	53%	6%	49
BAP G	19	36%	4%	34	64%	8%	53
BAP J	165	90%	39%	18	10%	4%	183

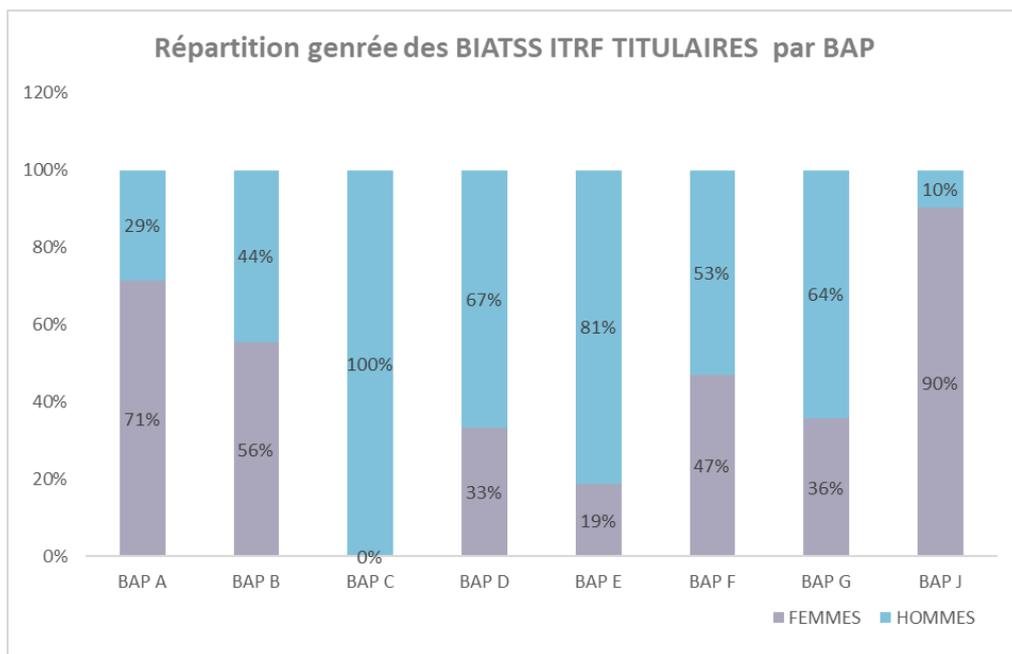
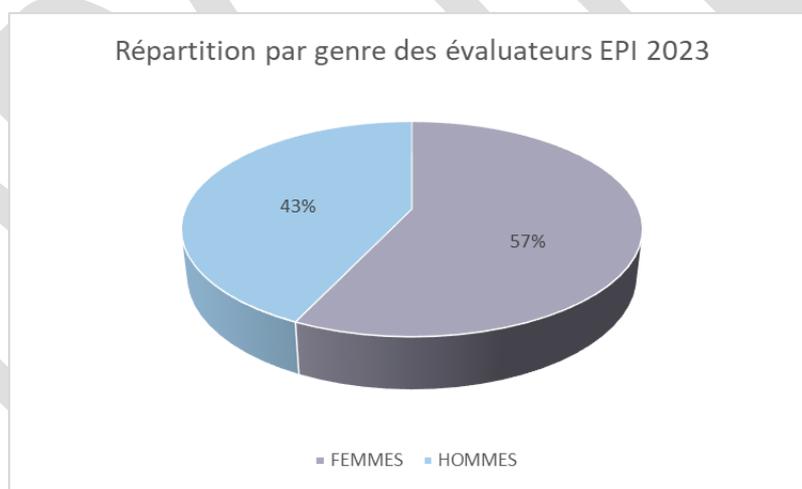


Tableau 5 : Fonctions à responsabilités, répartition par évaluateurs 2023



AXE 2 : ÉVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tableau 6 : Répartition des BIATSS par statut et catégories

	2023					
	TITULAIRE			CONTRACTUEL		
	PART DES FEMMES AU SEIN DE CHAQUE CAT	PART DES HOMMES AU SEIN DE CHAQUE CAT	PART DES BIATSS TIT PAR CAT	PART DES FEMMES AU SEIN DE CHAQUE CAT	PART DES HOMMES AU SEIN DE CHAQUE CAT	PART DES BIATSS CONT PAR CAT
Catégorie A	55%	45%	30%	57%	43%	48%
Catégorie B	69%	31%	28%	66%	34%	18%
Catégorie C	76%	24%	42%	76%	24%	34%

Tableau 7 : Déroulement de carrière, avancements toutes voies : détail par filières

	2021						2022						2023					
	FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES			FEMMES			HOMMES		
	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit	Nombre	Part dans les tit de la filière	Part ds les effectifs tit
ITRF	16	3%	1%	7	2%	0%	35	8%	2%	12	3%	1%	39	9%	2%	11	2%	1%
AENES	7	6%	0%	1	1%	0%	7	7%	0%	0	0%	0%	8	8%	1%	0	0%	0%
BIB	2	3%	0%	0	0%	0%	4	7%	0%	1	2%	0%	2	4%	0%	2	4%	0%
EC	25	4%	2%	28	4%	2%	28	4%	2%	30	4%	2%	22	3%	1%	24	4%	2%
EC HU	2	1%	0%	8	6%	0%	4	3%	0%	14	10%	1%	6	4%	0%	10	7%	1%
TOUS	52	3%	3%	44	3%	3%	78	5%	5%	57	4%	4%	77	5%	5%	47	3%	3%

Tableau 8 : Déroulement de carrière, avancements toutes voies : détail par catégories

	2021				2022				2023			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat
A	30	3%	40	3%	39	3%	50	4%	33	3%	37	3%
B	5	3%	1	1%	11	6%	2	1%	11	6%	2	1%
C	17	6%	3	1%	28	10%	5	2%	33	13%	8	3%
TOUS	52	3%	44	3%	78	5%	57	4%	77	5%	47	3%

Tableau 9 : Déroulement de carrière, avancements toutes voies : détail par tranches d'âge

	2021				2022				2023			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat	Nombre	Part dans les tit de la cat
25-29		0%		0%		0%		0%		0%		0%
30-34		0%		0%	1	1%	1	1%	3	2%	1	1%
35-39	1	0%	1	0%	12	4%	3	1%	7	3%	3	1%
40-44	12	4%	8	3%	18	6%	9	3%	16	6%	1	0%
45-49	12	4%	11	4%	11	4%	14	5%	11	4%	9	4%
50-54	13	4%	12	4%	13	5%	14	5%	27	11%	15	6%
55-59	12	4%	9	3%	15	5%	11	4%	6	2%	10	4%
60-64	2	1%	1	0%	8	3%	5	2%	7	3%	5	2%
65 et +			2								3	1%
TOUS	52	18%	44	14%	78	28%	57	21%	77	31%	47	18%

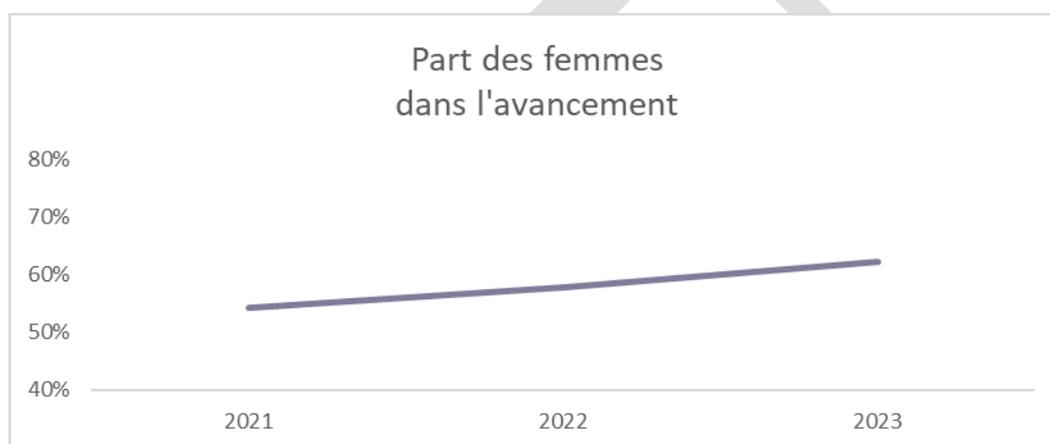


Tableau 10 : Déroulement de carrière : réussite aux concours ITRF

	2021		2022		2023	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
A	2	2	7	5	6	6
B			3	1	5	
C	2		9		4	
TOUS	4	2	19	6	15	6

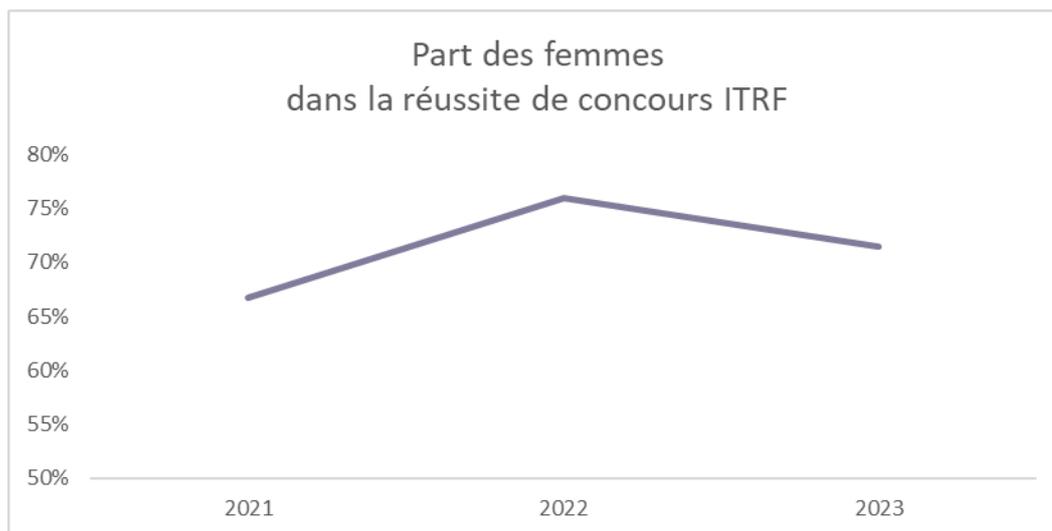


Tableau 11 : Déroulement de carrière : rendez-vous avec le conseiller mobilité-carrière

84 personnes ont été reçues par le Conseiller Mobilité-Carrière au cours de l'année 2023. Ce sont très majoritairement des femmes (84%), titulaires (60%) et BIATSS (89%).

LA RÉPARTION PAR STATUT DES AGENTS AYANT CONSULTÉ LE CMC

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
TITULAIRE	36	9	45	5		5	41	9	50
CONTRACTUEL - CDD	17	4	21	2		2	19	4	23
CONTRACTUEL - CDI	8	1	9			0	8	1	9
TOTAL	61	14	75	7	0	7	68	14	82

LA RÉPARTION PAR TYPE DE RENDEZ-VOUS ET DE SORTIE D'ACCOMPAGNEMENT

	BIATSS			EEC			TOTAL		
	F	H	TOUS	F	H	TOUS	F	H	TOUS
Demande d'information	17	4	21	4		4	21	4	25
Démission			0	1		1	1	0	1
Formation	1	1	2			0	1	1	2
Mobilité externe	13	1	14	2		2	15	1	16
Mobilité interne	20	5	25			0	20	5	25
Rdv carrière	2	3	5			0	2	3	5
Rupture conventionnelle	1		1			0	1	0	1
VAE	1		1			0	1	0	1
Bilan de compétence	2		2			0	2	0	2
Accompagnement période de préparation au reclassement	2		2			0	2	0	2
Entrée en formation ou Bilan de compétences	2		2			0	2	0	2
TOTAL	61	14	75	7	0	7	68	14	82

Tableau 12 : Écarts de rémunérations : bénéficiaires de la NBI

	2023	
	nb	part
FEMMES	49	60%
HOMMES	33	40%

Tableau 13 : Écarts de rémunérations : bénéficiaires de la NBI, détail par nombre de points de NBI

	2023					
	FEMMES			HOMMES		
	Nombre	Part dans les agents ayant le même nombre de points	Part dans les bénéficiaires de la NBI	Nombre	Part dans les agents ayant le même nombre de points	Part dans les bénéficiaires de la NBI
10 points	5	56%	1%	4	44%	1%
15 points	22	67%	3%	11	33%	2%
20 points	10	53%	2%	9	47%	1%
25 points	6	60%	1%	4	40%	1%
30 points	4	100%	1%		0%	0%
40 points	1	50%	0%	1	50%	0%
50 points	1	20%	0%	4	80%	1%

Tableau 14 : Écarts des rémunérations en € brut moyen Femmes / Hommes (source RSU 2023)

	Salaire brut mensuel moyen	Salaire net mensuel moyen
FEMMES		
A	3 582,84 €	2 862,56 €
B	2 524,55 €	2 014,47 €
C	2 203,75 €	1 766,14 €
TOUS	3 137,45 €	2 507,69 €
HOMMES		
A	3 947,03 €	3 138,87 €
B	2 573,84 €	2 065,98 €
C	2 249,12 €	1 784,41 €
TOUS	3 720,29 €	2 959,55 €
Ecart FEMMES / HOMMES		
A	-364,19	-276,31
B	-49,29	-51,51
C	-45,37	-18,26
TOUS	-582,84	-451,86

Salaire brut mensuel moyen (en €)				
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	Ecart F/H
CATÉGORIES A				
TITULAIRES	4 657	5 037	4 865	-380
CONTRACTUELS	2 457	2 458	2 458	-1
CATÉGORIES B				
TITULAIRES	2 795	2 842	2 811	-47
CONTRACTUELS	2 122	2 167	2 137	-45
CATÉGORIES C				
TITULAIRES	2 360	2 398	2 369	-37
CONTRACTUELS	2 003	2 021	2 007	-17
TOTAL				
TITULAIRES	3 849	4 666	4 235	-817
CONTRACTUELS	2 324	2 407	2 359	-84

Salaire brut mensuel moyen (en €)				
	FEMMES	HOMMES	Total F/H	Ecart F/H
TITULAIRES				
EEC	4 937	5 162	5 067	-225
BIATSS	2 839	3 267	2 972	-428
NON TITULAIRES				
EC	2 262	2 333	2 298	-70
BIATSS	2 382	2 556	2 438	-174

Salaire brut mensuel moyen (en €)				
	FEMMES	HOMMES	Total F/H	Ecart F/H
18-24	2 145 €	2 065 €	2 126 €	81
25-29	2 219 €	2 292 €	2 253 €	-73
30-34	2 219 €	2 381 €	2 303 €	-162
35-39	2 750 €	3 043 €	2 868 €	-293
40-44	3 331 €	3 575 €	3 430 €	-244
45-49	3 424 €	4 175 €	3 754 €	-751
50-54	3 493 €	4 380 €	3 871 €	-886
55-59	3 872 €	5 077 €	4 377 €	-1 205
60-64	3 933 €	4 926 €	4 447 €	-993
65 et +	4 586 €	5 725 €	5 355 €	-1 139

Salaire brut mensuel moyen (en €)								
	BIATSS				EEC			
	Femmes	Hommes	Total F/H	Ecart F/H	Femmes	Hommes	Total F/H	Ecart F/H
18-24	2 017 €	2 105 €	2 037 €	-89	2 379 €	2 004 €	2 279 €	375
25-29	2 184 €	2 303 €	2 232 €	-119	2 236 €	2 288 €	2 262 €	-53
30-34	2 376 €	2 452 €	2 406 €	-76	2 145 €	2 363 €	2 267 €	-219
35-39	2 445 €	2 595 €	2 488 €	-150	3 132 €	3 261 €	3 197 €	-129
40-44	2 824 €	2 831 €	2 826 €	-7	4 011 €	4 021 €	4 016 €	-10
45-49	2 804 €	3 153 €	2 901 €	-348	4 254 €	4 577 €	4 438 €	-322
50-54	2 729 €	3 093 €	2 839 €	-364	4 927 €	5 165 €	5 063 €	-237
55-59	2 703 €	3 805 €	3 021 €	-1 102	5 228 €	5 626 €	5 436 €	-398
60-64	2 762 €	3 098 €	2 886 €	-335	5 469 €	5 751 €	5 647 €	-282
65 et +	2 588 €	3 337 €	2 822 €	-749	6 051 €	5 969 €	5 988 €	82

	Classement par genre des rémunérations haut & bas					
	BIATSS			EEC		
	Femmes	Hommes	Part F - H (%)	Femmes	Hommes	Part F - H (%)
Pop. étude totale	844	392	68 - 32	791	950	45 - 55
Haut + 10	3	7	30 - 70	6	4	60 - 40
Haut + 50	24	26	48 - 52	18	32	36 - 64
Haut + 100	52	48	52 - 48	32	68	32 - 68
Haut + 200	115	85	58 - 42	67	133	34 - 67
Bas - 200	152	48	76 - 24	107	93	54 - 47
Bas - 100	77	23	77 - 23	50	50	50 - 50
Bas - 50	39	11	78 - 22	26	24	52 - 48
Bas - 10	8	2	80 - 20	6	4	60 - 40

Tableau 15: Index suppression écarts de rémunérations Femmes / Hommes (indicateurs 2023)

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (%) (F-H)/H	ratio écart (%) (F-H)/H en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
Université de Tours (2023)	3 791 €	4 620 €	-829 €	-18,0%	-16,5%	-63 €	-669 €	-94 €	-4 €

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (%) (F-H)/H	ratio écart (%) (F-H)/H en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
Université de Tours (2023)	3 791 €	4 620 €	-829 €	-18,0%	-16,5%	-63 €	-669 €	-94 €	-4 €

L'effet temps partiel : -63 € correspond 8% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes.

L'effet primes : -4 € signifie que moins d'1% de l'écart de rémunération est lié au fait que dans un même corps/grade/échelon, les hommes touchent plus de primes que les femmes.

Ecarts de rémunération des fonctionnaires

EP	Rémunération brute payée(1) femmes	Rémunération brute payée(1) hommes	écart	ratio écart (%) (F-H)/H	ratio écart (%) (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique
Université de Tours (2023)	3 791 €	4 620 €	-829 €	-18,0%	-16,5%	-63 €	-669 €	-94 €	-4 €

Deux causes principales:

L'effet ségrégation : -669 € signifie que 81% de l'écart de rémunération est lié au fait que les femmes sont plus nombreuses dans les corps les moins bien rémunérés et les hommes plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (*cf. focus en annexe*).

L'effet démographique : -94 € signifie 11% de l'écart de rémunération est lié au fait que dans un même corps les hommes sont plus nombreux dans les grades et les échelons les plus élevés.

EFFET DE SEGREGATION FONCTIONNAIRES PAR CORPS (2023)	Profil	Catégorie hiérarchique	Effet de ségrégation	Part dans l'effet
Total fonctionnaire effet de ségrégation			-669 €	100,0%
Sous-total BIATSS			-415 €	62,0%
Adjoint technique de recherche de l'éducation nationale	BIATSS	C	-204 €	30,6%
Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	BIATSS	C	-101 €	15,1%
Technicien de recherche et de formation de l'éducation nationale	BIATSS	B	-43 €	6,5%
Bibliothécaires assistants spécialisés	BIATSS	B	-28 €	4,2%
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	BIATSS	B	-16 €	2,4%
Assistants ingénieurs du ministère de l'éducation nationale	BIATSS	A	-14 €	2,1%
Emplois fonctionnels	BIATSS	A	-9 €	1,3%
Ingénieurs de recherche du ministère de l'éducation nationale	BIATSS	A	-3 €	0,5%
Magasiniers des bibliothèques	BIATSS	C	-3 €	0,4%
Infirmier(e)s de l'Education Nationale	BIATSS	A	-2 €	0,3%
Assistant de service social des administrations de l'État	BIATSS	A	-1 €	0,2%
Conservateurs des bibliothèques	BIATSS	A	1 €	-0,1%
Conservateurs généraux des bibliothèques	BIATSS	A	1 €	-0,1%
Bibliothécaires	BIATSS	A	1 €	-0,2%
Attache d'administration de l'État	BIATSS	A	2 €	-0,4%
Ingénieurs d'études de l'éducation nationale	BIATSS	A	5 €	-0,8%

EFFET DE SEGREGATION FONCTIONNAIRES PAR CORPS (2023)	Profil	Catégorie hiérarchique	Effet de ségrégation	Part dans l'effet
Total fonctionnaire effet de ségrégation			-669 €	100,0%
Sous-total EEC			-171 €	25,5%
Professeurs des universités	EEC	A	-142 €	21,2%
Maîtres de conférences	EEC	A	-28 €	4,2%
Professeurs agrégés de l'enseignement du second degré	EEC	A	-2 €	0,3%
Professeur de lycée professionnel	EEC	A	-0 €	0,0%
Professeur d'université de médecine générale Éducation nationale	EEC	A	0 €	0,0%
Professeurs d'éducation physique et sportive	EEC	A	0 €	-0,1%
Professeurs certifiés et assimilés	EEC	A	1 €	-0,1%
Sous-total HU			-83 €	12,5%
Professeurs des universités - praticiens hospitaliers	HU	A	-79 €	11,8%
Professeurs des universités praticiens hospitaliers	HU	A	-6 €	1,0%
Maître de conférences - praticien hospitalier de médecine, odontologie, disciplines pharmaceutiq	HU	A	-0 €	0,0%
Maîtres de conférences - praticiens hospitaliers	HU	A	2 €	-0,3%

Interprétation des indicateurs

Effet temps partiel : il s'agit de la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP ; correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes. La sur-rémunération du temps partiel n'est pas intégrée dans cette partie. La somme des autres effets expliqués ci-dessous constituent l'écart en ETP ;

Effet ségrégation des corps : il s'agit de la partie de l'écart liée à une différence de proportion femmes - hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet effet est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées. La sur ou sous-représentation des femmes se fait en fonction de la part des femmes au total dans l'établissement ; et un corps est mieux ou moins rémunéré si son salaire moyen est supérieur ou inférieur au salaire moyen total de l'établissement ;

Effet primes à Corps-Grade-Échelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

Effet démographique au sein des corps : il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

- **L'effet démographique traitement** compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela correspond à **une différence d'ancienneté indiciaire moyenne au sein de chaque corps**, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.
- **L'effet démographique prime** calcule l'effet de cet « ancienneté » différenciée sur les primes, comme si les hommes et les femmes touchaient le même niveau de prime au sein d'un même corps/grade/échelon/indice. Si cet effet est supérieur à l'effet démographique traitement cela correspond à une augmentation des primes plus élevée que le traitement et donc à une part des primes qui augmente avec l'ancienneté. Si c'est l'effet démographique traitement qui est supérieur, la logique est inverse et la part des primes diminue avec l'ancienneté.

Tableau 16 : Taux de féminisation de la PEDR et du RIPEC C3

Références réglementaires :

- *Décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs*
- *Arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du RIPEC*
- *Délibération du conseil d'administration de l'université de Tours n°2022-130 du 12 décembre 2022 approuvant les montants de la composante 3 (C3) du RIPEC et de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires*

Source : KX 2023 (codes éléments 201581 et 202395)

	PEDR			RIPEC C3			Total général
	MCF	PR	Total PEDR	MCF	PR	Total RIPEC C3	
Féminin	42%	41%	42%	57%	46%	54%	47%
Masculin	58%	59%	58%	43%	54%	46%	53%
Total général	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En 2023, le taux de féminisation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral et de recherche) est de 42% contre 39% en 2022, soit une poursuite de la progression constatée depuis 2017 (le taux de féminisation n'était alors que de 30%).

Depuis 2022, la PEDR a été remplacée par la prime individuelle du RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs), dite « C3 ».

La prime individuelle « C3 » est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Le nombre de primes attribuables et le montant sont arrêtés par délibération du conseil d'administration de l'établissement dans la limite des montants annuels plancher et plafond fixés par arrêté.

En 2023, Le taux de féminisation du RIPEC C3 est de 54%, soit une majorité permettant de progresser plus encore vers une parité si l'on consolide la PEDR et le RIPEC C3 (taux de féminisation global de 47%).

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

❗ Nous ne sommes malheureusement pas en mesure en l'état actuel de fournir le nombre de postes télétravaillables.

Tableau 17 : Télétravail : effectifs

2023				
	Nombre	Part dans les télétravailleurs	Part dans les BIATSS du même genre	Part dans les effectifs BIATSS totaux
FEMMES	485	76%	61%	40%
HOMMES	152	24%	38%	13%

Tableau 18 : Télétravail : répartition par catégories

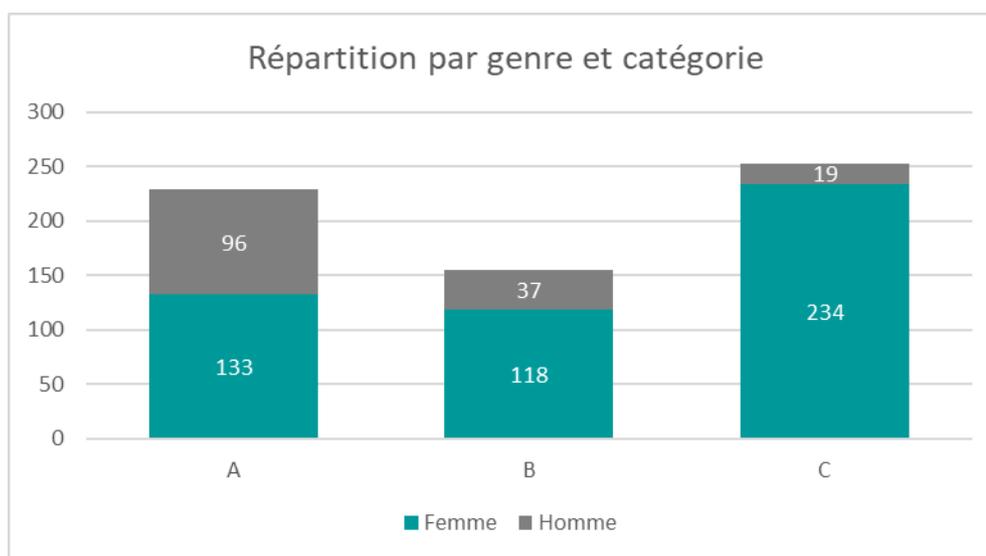


Tableau 17 : Télétravail : détail par tranches d'âge

2023						
	FEMMES	part ds le total	HOMMES	part ds le total	TOTAL	part ds le total
18-24	3	0%		0%	4	1%
25-29	28	4%	12	2%	39	6%
30-34	33	5%	14	2%	43	7%
35-39	76	12%	21	3%	102	16%
40-44	71	11%	26	4%	100	15%
45-49	68	10%	24	4%	97	15%
50-54	107	16%	29	4%	139	21%
55-59	73	11%	19	3%	92	14%
60-64	24	4%	7	1%	39	6%
65 et +	2	0%		0%	3	0%
TOTAL	485	74%	152	23%	658	100%

Tableau 19 : Temps partiels : répartition entre temps plein, temps partiel et temps incomplet

	2023		
	F	H	TOUS
temps incomplet	54	29	83
temps partiel	113	17	130
temps plein	1286	1164	2450
TOTAL	1453	1210	2663

78% des tp + ti sont des femmes

Tableau 20 : Temps partiels : répartition entre temps plein, temps partiel et temps incomplet, détail par type de population

	2023					
	BIATSS			EEC		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL BIATSS	FEMMES	HOMMES	TOTAL EEC
Temps incomplet	36	8	44	18	21	39
Temps partiel	101	16	117	12	1	13
Temps plein	659	378	1037	627	786	1413

Tableau 21 : Temps partiels : répartition par type au sein des temps partiels

	2023		
	F	H	TOUS
Temps partiel de droit	21	4	25
Temps partiel sur autorisation	76	10	86
Temps partiel thérapeutique	16	3	19
TOTAL	113	17	130

Tableau 22 : Modalité de travail sur 4,5 jours

	2023			
	Nombre	Part dans les agents à 4,5 j	Part dans les BIATSS du même genre	Part dans les effectifs BIATSS totaux
FEMMES	192	75%	24%	16%
HOMMES	65	25%	16%	5%

Tableau 23 : Modalité de travail sur 4,5 jours : détail par tranches d'âge

	2023					
	FEMMES	part ds le total	HOMMES	part ds le total	TOTAL	part ds le total
18-24	5	2%	1	0%	6	2%
25-29	11	4%	3	1%	14	5%
30-34	8	3%	4	2%	12	5%
35-39	23	9%	7	3%	30	12%
40-44	20	8%	10	4%	30	12%
45-49	35	14%	9	4%	44	17%
50-54	42	16%	16	6%	58	23%
55-59	39	15%	10	4%	49	19%
60-64	9	4%	5	2%	14	5%
TOTAL	192	75%	65	25%	257	100%

Tableau 24 : Congés parentaux et disponibilité pour élever un enfant

	2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H
Congé parental	0	1	1	0	2	
Dispo pour élever un enfant	1	1	2	1	2	1
TOTAL	1	2	3	1	4	1

AXE 5 : SANTE DES FEMMES

Tableau 25 : Arrêts de travail pour maladies (tous types d'arrêts confondus)

Alors que la répartition des effectifs de l'Université est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes (45% d'hommes pour 55% de femmes), on note que près de trois quarts des arrêts de travail concernent les femmes.

	2022		2023	
	nb	part	nb	part
FEMMES	630	67%	459	72%
HOMMES	310	33%	178	28%

Tableau 26 : Arrêts de travail pour maladies : détail par durées des arrêts

	2022				2023			
	FEMMES	part	HOMMES	part	FEMMES	part	HOMMES	part
entre 3 et 5 jours	118	67%	58	33%	153	73%	58	27%
entre 6 et 10 jours	273	65%	150	35%	65	78%	18	22%
moins de 3 jours	56	69%	25	31%	71	70%	31	30%
plus de 10 jours	213	73%	77	27%	170	71%	71	29%

Tableau 27 : Arrêts de travail pour maladies : détail par catégorie statutaire

	2022				2023			
	FEMMES	part ds le total des arrêts	HOMMES	part ds le total des arrêts	FEMMES	part ds le total des arrêts	HOMMES	part ds le total des arrêts
Catégorie A	267	28%	166	17%	199	31%	95	15%
Catégorie B	123	13%	53	5%	59	9%	35	5%
Catégorie C	270	28%	91	9%	201	32%	48	8%

Tableau 28 : Arrêts de travail pour maladies : détail par catégorie statutaire et durées des arrêts

	2022												
	CAT A				CAT B				CAT C				TOTAL 2022
	FEMMES	HOMMES	TOTAL A	PART ds le total des arrêts	FEMMES	HOMMES	TOTAL B	PART ds le total des arrêts	FEMMES	HOMMES	TOTAL C	PART ds le total des arrêts	
entre 3 et 5 jours	43	29	72	7%	22	14	36	4%	53	15	68	7%	176
entre 6 et 10 jours	111	87	198	20%	61	22	83	9%	101	41	142	15%	423
moins de 3 jours	20	14	34	4%	9	3	12	1%	27	8	35	4%	81
plus de 10 jours	93	36	129	13%	31	14	45	5%	89	27	116	12%	290
TOTAL	267	166	433	45%	123	53	176	18%	270	91	361	37%	970

	2023												
	CAT A				CAT B				CAT C				TOTAL 2023
	FEMMES	HOMMES	TOTAL A	PART ds le total des arrêts	FEMMES	HOMMES	TOTAL B	PART ds le total des arrêts	FEMMES	HOMMES	TOTAL C	PART ds le total des arrêts	
entre 3 et 5 jours	53	30	83	13%	25	10	35	5%	75	18	93	15%	211
entre 6 et 10 jours	31	13	44	7%	10	2	12	2%	24	3	27	4%	83
moins de 3 jours	31	17	48	8%	6	7	13	2%	34	7	41	6%	102
plus de 10 jours	84	35	119	19%	18	16	34	5%	68	20	88	14%	241
TOTAL	199	95	294	46%	59	35	94	15%	201	48	249	39%	637

Cf rapport 2023 de la médecine du travail et de la psychologue du travail