



Plan d'action

2025-2028

**pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes à
l'Université Évry Paris-Saclay**

SOMMAIRE

Introduction	4
Axe 1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	17
État des lieux	17
Actions	20
1. Établir des données genrées relatives aux primes attribuées aux membres du personnel	20
2. Prévoir un bilan annuel genré des primes attribuées aux membres du personnel	24
3. Mieux accompagner les membres du personnel travaillant à temps partiel	25
Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois	28
État des lieux	28
Actions	29
1. Établir un bilan annuel genré de l'ensemble des avancements	29
2. Rappeler chaque année à l'ensemble des membres du personnel susceptible de bénéficier d'un avancement qu'ils et elles peuvent déposer un dossier	31
3. Prévoir un accompagnement des RH pour renseigner les dossiers d'avancement	31
4. Sensibiliser les jurys de recrutement et d'avancement aux aspects genrés	32
5. Mieux accompagner les soutenances d'HDR	32
Axe 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	33
État des lieux	33
Actions	34
1. Permettre aux membres du personnel BIATSS qui le souhaitent de bénéficier de jours de télétravail	34
2. Consolider la charte des temps en portant une vigilance particulière au droit à la déconnexion	35
3. Prévoir une salle d'allaitement dans les principaux bâtiments	36
4. Garantir un congé de maternité effectif, avec une vigilance pour les étudiantes, particulièrement les doctorantes	36
5. Rappeler et garantir le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à tous et toutes	37

6. Garantir de bonnes conditions de reprise d'activité après un congé de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant ou parental	37
7. Instaurer un congé menstruel	38
8. Poursuivre et consolider la distribution de protections périodiques gratuites, réutilisables comme jetables	38
Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	40
État des lieux	40
Actions	41
1. Consolider la plateforme de recueil de signalements	41
2. Instaurer des relais Égalité dans chaque composante	41
3. Sensibiliser les membres de la communauté étudiante à chaque rentrée universitaire	41
4. Rendre obligatoire une action de sensibilisation aux VSS aux nouveaux membres du personnel	42
5. Rendre obligatoire une formation aux VSS des membres de la section disciplinaire	43
6. Rédiger une charte de déontologie axée sur la lutte contre les VSS	43
7. Prévenir les biais sexistes dans les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur	43
8. Poursuivre les événements visant à lutter contre les stéréotypes	45

Introduction

Membre fondateur de la CPED¹ dès 2011, l'Université d'Évry-Val-d'Essonne – devenue Université Évry Paris-Saclay – a mis en place en 2013 une **charge de mission parité**. Les enjeux de l'égalité entre les genres sont ainsi, de longue date, au cœur des préoccupations de l'Université Évry Paris-Saclay, mais aussi de l'Université Paris Saclay, dont elle est, à ce jour, membre associée, à travers la mise en place d'actions communes.

À la fin de l'année 2022, un **groupe de travail dit « Pluriel »** composé de membres du personnel et de membres de la communauté étudiante volontaires a par ailleurs été créé sur la question spécifique des violences sexistes et sexuelles (VSS). Celui-ci a notamment obtenu des fonds pour déployer des actions en la matière.

La nouvelle présidence élue en 2023 a souhaité engager une politique encore plus ambitieuse de lutte contre toutes les formes d'inégalités au sein de l'établissement, tant s'agissant des membres du personnel que de la communauté étudiante. Pour ce faire, une **vice-présidence** a été dédiée **à l'égalité, à la lutte contre les discriminations et à la diversité**, notamment pour dépasser la traditionnelle approche en silos et appréhender de manière transversale les questions d'égalité. C'est ainsi que le portefeuille de la vice-présidence en charge de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et de la diversité comprend non seulement les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, mais également la lutte contre les LGBTphobies, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), l'inclusion des personnes en situation de handicap, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la défense de la laïcité. Une charge de mission consacrée aux VSS, d'une part, et une autre dédiée à la laïcité, d'autre part, viennent en soutien des actions impulsées par cette vice-présidence.

Une des premières actions menées par la vice-présidence en charge de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et de la diversité a été d'établir un **baromètre des discriminations, inégalités et violences à l'université**, sous la forme d'un questionnaire destiné aussi bien aux membres du personnel que de la communauté étudiante, afin notamment d'établir un premier état des lieux et d'identifier les priorités en la matière². Durant le mois de juin 2023, un peu plus de 700 personnes ont répondu au questionnaire³. Cette démarche consultative a été poursuivie lors d'une réunion de restitution des résultats du baromètre, le 30 novembre 2023, ouverte aux membres du personnel et de la communauté étudiante.

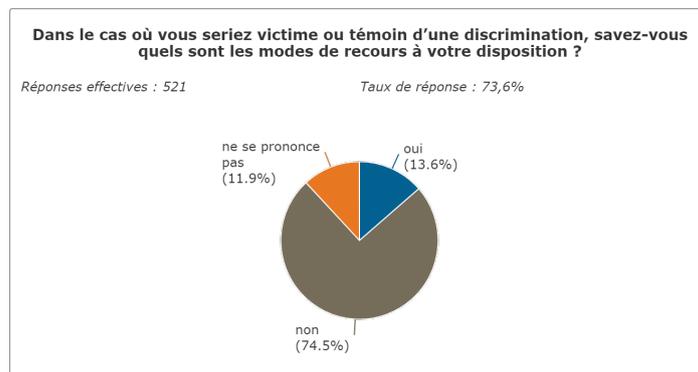
Si, au regard des résultats du baromètre, les situations de discriminations ressenties sont globalement apparues marginales, 74,5 % des personnes ayant

¹ Conférence Permanente des chargé-es de mission Égalité et Diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche

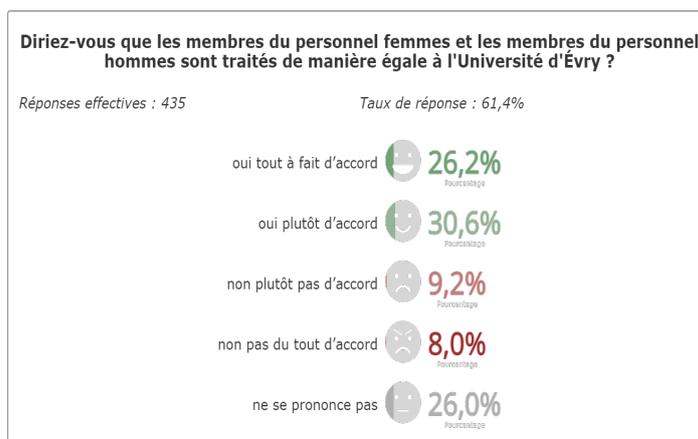
² Le questionnaire a été conçu, diffusé et traité avec l'aide de la Direction de la donnée, de l'analyse et du conseil (DDAC) de l'université.

³ Les personnes ayant répondu au questionnaire se répartissent de la manière suivante : 188 BIATSS, 142 enseignants, 354 étudiants et 24 vacataires. 423 sont des femmes et 285 sont des hommes.

répondu au questionnaire ont indiqué ne pas connaître les modes de recours à leur disposition dans l'hypothèse où elles seraient victimes ou témoins d'une discrimination, ce qui a immédiatement attiré l'attention de la vice-présidence.

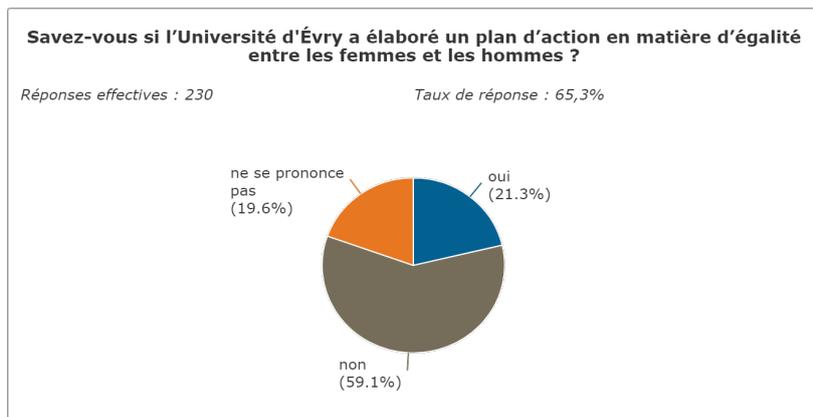


De même, à la question « Diriez-vous que les membres du personnel femmes et les membres du personnel hommes sont traités de manière égale à l'Université Évry Paris-Saclay », 23,3 % des personnes ayant répondu ont indiqué « Non » (les « plutôt pas d'accord » étant en proportion à peu près égale des « pas du tout d'accord »).

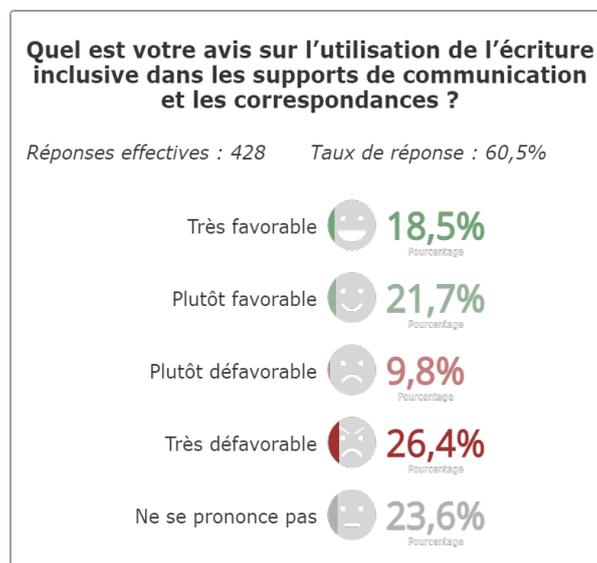


D'un point de vue qualitatif, a été relevée la persistance de « stéréotypes de genre », du « sexisme ordinaire » ou des inégalités en matière de promotion ou d'attribution des primes. Des difficultés liées à des réunions trop tardives ou à l'ineffectivité du droit à la déconnexion ont également été remontées.

Par ailleurs, seules 21,3 % des personnes ayant renseigné le questionnaire avaient connaissance de l'existence d'un plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'université.



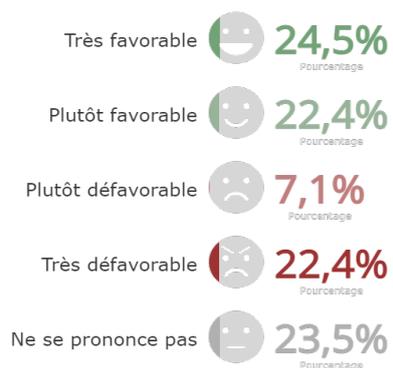
La question sur l'emploi de l'écriture inclusive a été la plus clivante, avec 52,6 % des personnes ayant répondu au questionnaire favorables ou très favorables à l'emploi de l'écriture inclusive.



S'agissant de l'emploi de l'écriture inclusive, il est intéressant de noter que 61,3% des membres de la communauté étudiante ayant répondu à cette question sont favorables, contre 45,2 % des membres du personnel et 61,3 % de femmes contre 39,1 % d'hommes (parmi l'ensemble des membres de la communauté étudiante et du personnel ayant répondu à la question).

focus étudiant

Réponses effectives : 196 Taux de réponse : 55,1%



▼ Population étudiée : Etudiant_ou_personnel parmi "Etudiant"

focus personnel

Réponses effectives : 232 Taux de réponse : 65,9%



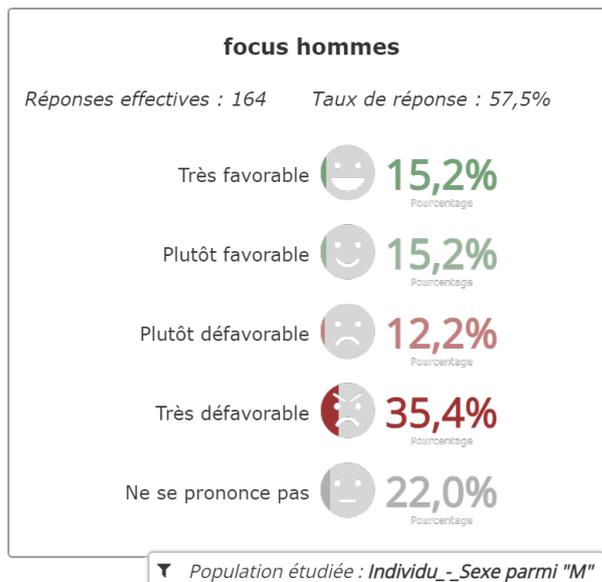
▼ Population étudiée : Etudiant_ou_personnel parmi "Personn..."

focus femmes

Réponses effectives : 264 Taux de réponse : 62,4%



▼ Population étudiée : Individu_-_Sexe parmi "F"



S'agissant des VSS, on relève qu'une forte proportion des personnes ayant renseigné le questionnaire ne savent pas ce que recouvre cette expression.

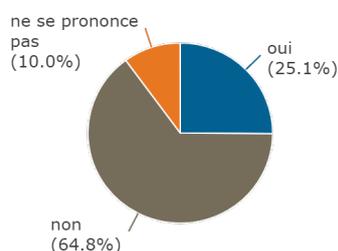


De même, une forte proportion de personnes ayant répondu au questionnaire ignore les modes de recours susceptibles d'être activés si elles sont victimes ou témoins de VSS.

Dans le cas où vous seriez victime ou témoin d'un acte relevant de violences sexistes et sexuelles, savez-vous quels sont les modes de recours à votre disposition ?

Réponses effectives : 418

Taux de réponse : 59,0%

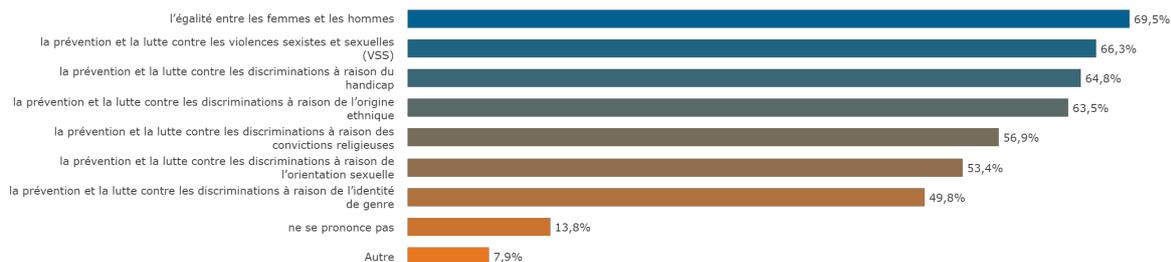


Enfin, au titre des priorités sur lesquelles l'université doit agir, on observe que l'égalité entre les femmes et les hommes arrive en tête, suivie de la prévention et de la lutte contre les VSS.

Selon vous, quelles sont les priorités sur lesquelles l'université doit agir ?

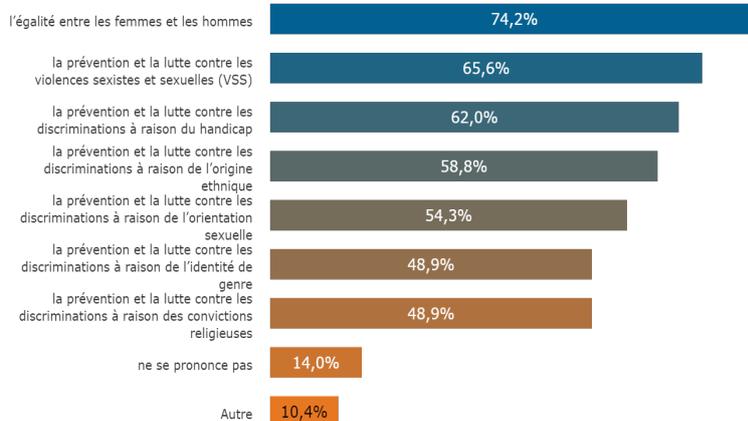
Réponses effectives : 406

Taux de réponse : 57,3%

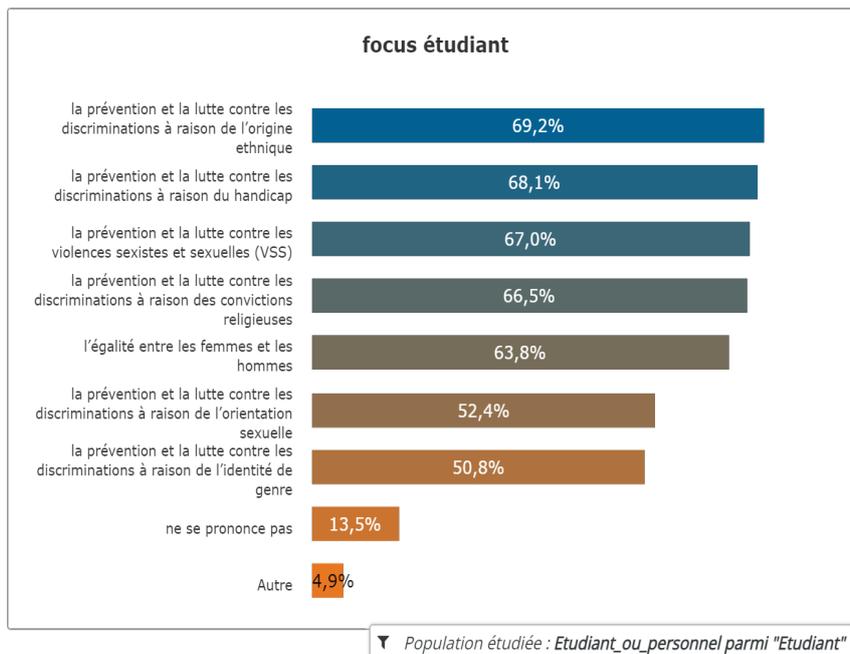


Les membres du personnel y voient davantage une priorité que les étudiants.

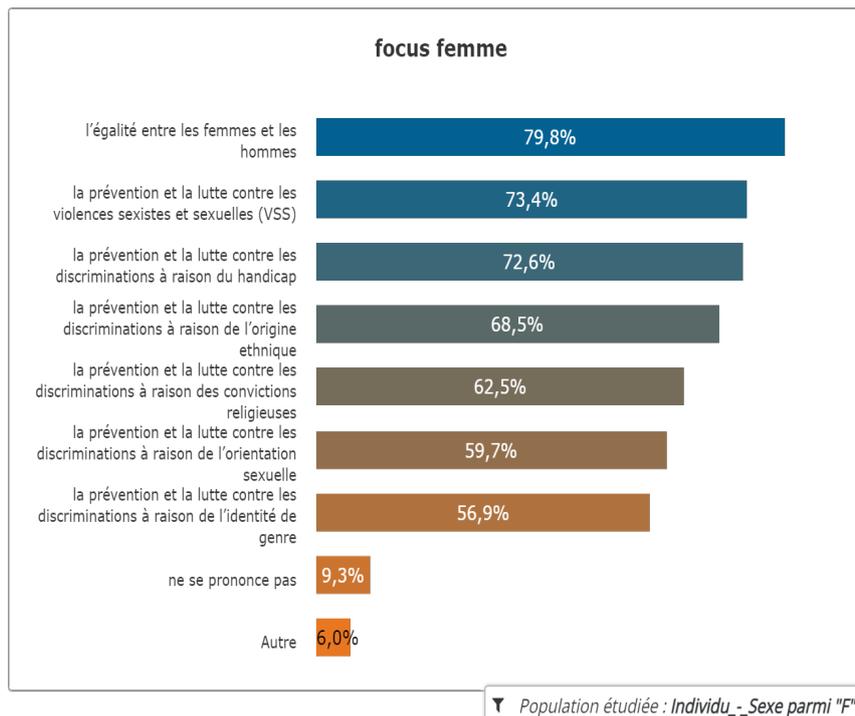
focus personnel

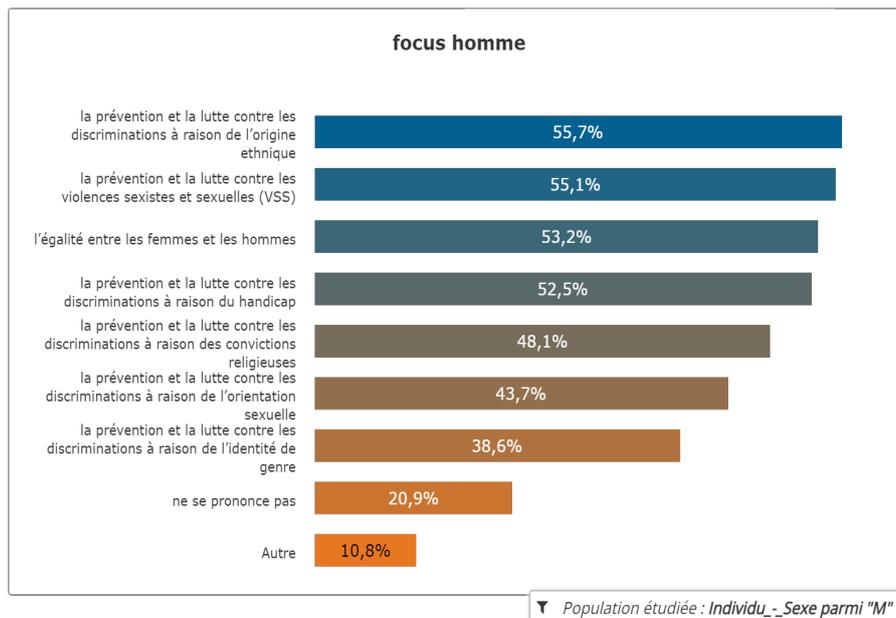


Population étudiée : Etudiant_ou_personnel parmi "Personnel"



De même, ces questions apparaissent davantage comme une priorité pour les femmes que pour les hommes.





Grâce à cette démarche consultative, voire participative, un premier état des lieux relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Université Évry Paris-Saclay a ainsi pu être réalisé.

Afin de renforcer les actions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes d'ores et déjà menées, le présent plan d'action a vocation à présenter les actions à déployer au niveau des quatre domaines mentionnés à l'article L. 132-2 du code général de la fonction publique (CGFP) :

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

Il est précédé d'un état des lieux des données genrées relatives aux effectifs de l'université.

Typologie des effectifs de l'Université Évry Paris-Saclay au 31 décembre 2023

(Données issues de la paie de décembre 2023)

	EFFECTIFS GLOBAUX AU 31/12/2023 (*)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
BIATSS	437	291	146	67%	33%
Non titulaire	147	106	41	72%	28%
Titulaire	290	185	105	64%	36%
EEC	563	223	340	40%	60%
Non titulaire	172	67	105	39%	61%
Titulaire	391	156	235	40%	60%
Total général	1000	514	486	51%	49%

Les effectifs au niveau de l'établissement sont assez équilibrés : 49% d'hommes pour 51% de femmes. Les hommes sont plus représentés dans la population des Enseignants – Enseignants Chercheurs (EEC) (60%) que dans la population des Administratifs (BIATSS) (33%).

ENSEIGNANTS- ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

	PAR CORPS (*)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
PRAG	46	23	23	50%	50%
PRCE	56	21	35	38%	63%
PEPS	6	3	3	50%	50%
PLP	2	1	1	50%	50%
PU	97	25	72	26%	74%
MCF	184	83	101	45%	55%
TOTAL	391	156	235	40%	60%

	PAR TRANCHES D'Indice Majorés (INM)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
400-499	8	5	3	63%	38%
500-599	17	8	9	47%	53%
600-699	36	12	24	33%	67%
700-799	63	29	34	46%	54%
800-899	128	51	77	40%	60%
900-999	50	20	30	40%	60%
1000-1099	44	18	26	41%	59%
1100-1199	17	4	13	24%	76%
1200-1299	15	5	10	33%	67%
>1300	13	4	9	31%	69%
TOTAL	391	156	235	40%	60%

Chez les enseignants-enseignants chercheurs titulaires, les femmes sont plus représentées parmi les premiers indices de rémunération (63 % de femmes entre 400-499). À l'inverse, les hommes sont plus représentés dans les tranches d'indices les plus élevés (69 % d'hommes 1300).

	SALAIRES BRUTS EQUIVALENT TEMPS PLEIN (*)							
	PU		MCF		ESAS		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	6 433,63 €	6 066,07 €	4 596,72 €	4 533,17 €	4 064,81 €	4 247,08 €	4 727,43 €	4 927,35 €
Mediane	6 600,81 €	5 925,36 €	4 525,62 €	4 520,42 €	4 084,54 €	4 218,22 €	4 523,55 €	4 638,10 €
Ecart-type par sexes	840,22 €	1 023,14 €	667,53 €	673,11 €	750,09 €	1 029,34 €	1 064,92 €	1 175,22 €
Ecart-type par CORPS	992,38 €		667,53 €		922,43 €		1 147,76 €	

	SALAIRES BRUTS (*)							
	PU		MCF		ESAS		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	6 433,63 €	5 987,42 €	4 555,11 €	4 510,82 €	3 919,80 €	4 189,46 €	4 660,67 €	4 878,44 €
Mediane	6 600,81 €	5 925,36 €	4 523,25 €	4 520,42 €	4 080,30 €	4 218,22 €	4 521,06 €	4 636,36 €
Ecart-type par sexes	840,22 €	1 151,71 €	725,63 €	709,83 €	926,33 €	1 111,40 €	1 064,92 €	1 175,22 €
Ecart-type par CORPS	1 097,55 €		717,34 €		1 043,33 €		1 204,69 €	

Les écarts constatés entre les salaires bruts moyens des hommes et des femmes sont plus marqués au sein des corps de Professeurs d'Université (PU) et de Professeurs du Second Degré (ESAS). Le corps le plus équilibré est celui des Maîtres de conférence (MCF). C'est celui qui présente l'écart type le plus faible. Globalement la dispersion des salaires est plus importante chez les hommes que chez les femmes.

BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

Effectifs au 31/12/2023	PAR CORPS (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
AENES	53	50	3	94%	6%
APAE (A)	2	1	1	50%	50%
SAENES (B)	22	21	1	95%	5%
ADJENES (C)	29	28	1	97%	3%
BIBLIO	23	16	7	70%	30%
CONSERV (A)	4	1	3	25%	75%
BIBLIO (A)	2	2	0	100%	0%
BIBAS (B)	10	9	1	90%	10%
MAG (C)	7	4	3	57%	43%
ITRF	214	119	95	56%	44%
IGR (A)	19	8	11	42%	58%
IGE (A)	54	25	29	46%	54%
ASI (A)	27	18	9	67%	33%
TECH (B)	59	37	22	63%	37%
ATRF (C)	55	31	24	56%	44%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

	PAR CATEGORIES (*)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
CATEGORIE A	107	54	53	50%	50%
CATEGORIE B	92	68	24	74%	26%
CATEGORIE C	91	63	28	69%	31%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

	PAR TRANCHES D'Indice Majorés (INM)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMME	HOMME	% FEMME	% HOMME
300-399	110	76	34	69%	31%
400-499	99	70	29	71%	29%
500-599	43	25	18	58%	42%
600-699	27	11	16	41%	59%
700-799	6	2	4	33%	67%
800-899	4	1	3	25%	75%
900-999	1		1	0%	100%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

Les femmes sont moins représentées dans les indices de rémunération les plus hauts dans le corps des BIATSS. 11 agents sont rémunérés dans les indices supérieurs ou égal à 700, 3 sont des femmes, 8 sont des hommes.

	SALAIRES BRUTS EQUIVALENT TEMPS PLEIN (*)							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	4 416,67 €	4 775,35 €	2 695,65 €	2 682,59 €	2 339,59 €	2 432,62 €	2 814,70 €	3 332,09 €
Mediane	3 311,93 €	3 870,14 €	2 674,06 €	2 622,87 €	2 338,74 €	2 285,47 €	2 665,79 €	3 009,15 €
Ecart-type par sexes	980,01 €	1 360,14 €	440,23 €	356,43 €	445,46 €	835,82 €	685,91 €	1 125,70 €
Ecart-type par CORPS	1 226,67 €		422,77 €		600,09 €		905,96 €	

	SALAIRES BRUTS (*)							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	4 345,52 €	4 729,32 €	2 611,26 €	2 635,79 €	2 287,31 €	2 432,62 €	2 741,41 €	3 304,61 €
Mediane	3 283,05 €	3 854,11 €	2 632,95 €	2 622,87 €	2 301,88 €	2 285,47 €	2 585,95 €	3 009,15 €
Ecart-type par sexes	989,44 €	1 388,77 €	431,54 €	439,12 €	447,76 €	832,07 €	790,38 €	1 363,41 €
Ecart-type par CORPS	1 335,07 €		434,63 €		599,67 €		1 156,74 €	

Les salaires bruts moyens des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, seule la catégorie B présente des salaires équilibrés.

ENSEIGNANTS- ENSEIGNANTS CHERCHEURS NON TITULAIRES AU 31/12/2023

Effectifs au 31/12/2023	PAR GRADES (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
PAST (PR)	11	0	11	0%	100%
PAST (MCF)	27	4	23	15%	85%
CDD ENS (Maitre de langues inclus & CPJ)	15	7	8	47%	53%
CDI ENS	2	0	2	0%	100%
CDD CHERCHEURS	15	7	8	47%	53%
ATER	26	14	12	54%	46%
CONTRACT. DOCTORANT ENS	24	10	14	42%	58%
CONTRACT. DOCTORANT SANS ENS	52	25	27	48%	52%
TOTAL	172	67	105	39%	61%

Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'Indice Majorés (INM)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMME	% HOMME
300-399	49	17	32	35%	65%
400-499	19	1	18	5%	95%
500-599	5	4	1	80%	20%
600-699	1	1	0	100%	0%
700-799	1	0	1	0%	100%
800-899	2	0	2	0%	100%
900-999	0	0	0	0%	0%
Hors grille	95	44	51	46%	54%
TOTAL	172	67	105	39%	61%

Les femmes sont sous-représentées dans le corps des Professeurs associés PR. Elles ne sont pas du tout représentées dans les indices supérieurs à 700.

	SALAIRES BRUTS EQUIVALENT TEMPS PLEIN (*)			SALAIRES BRUTS (*)	
	FEMMES	HOMMES		FEMMES	HOMMES
Moyenne	2 344,71 €	2 272,50 €	Moyenne	2 309,58 €	2 178,31 €
Mediane	2 074,78 €	2 074,78 €	Mediane	2 074,78 €	2 074,78 €
Ecart-type par sexes	819,94 €	766,61 €	Ecart-type par sexes	815,48 €	676,13 €

Le salaire brut moyen des enseignants et chercheurs non titulaires est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. On notera que le salaire médian est identique pour les deux populations.

BIATSS NON TITULAIRES AU 31/12/2023 :

Effectifs au 31/12/2023	PAR CORPS (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
CDD A	30	19	11	63%	37%
CDD B	40	33	7	83%	18%
CDD C	77	54	23	70%	30%
TOTAL	147	106	41	72%	28%

Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'Indice Majorés (INM)				
	TOTAL	FEMME	HOMME	% FEMME	% HOMME
300-399	69	53	16	77%	23%
400-499	22	17	5	77%	23%
500-599	7	6	1	86%	14%
600-699	2	1	1	50%	50%
700-799	0	0	0	0%	0%
800-899	0	0	0	0%	0%
900-999	0	0	0	0%	0%
Hors grille	47	29	18	62%	38%
TOTAL	147	106	41	72%	28%

La moitié des femmes se situe dans la tranche indiciaire la plus basse. Près de la moitié des hommes perçoivent une rémunération hors grille.

	SALAIRES BRUTS EQUIVALENT TEMPS PLEIN (*)							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	2 560,13 €	2 557,16 €	2 258,21 €	2 364,44 €	2 021,58 €	2 006,24 €	2 505,77 €	3 105,46 €
Mediane	2 771,57 €	3 242,75 €	2 255,43 €	2 248,07 €	1 999,43 €	2 165,57 €	2 345,41 €	2 614,43 €
Ecart-type par sexes	1 019,95 €	2 023,57 €	509,66 €	474,38 €	764,76 €	615,63 €	910,75 €	1 780,94 €

	SALAIRES BRUTS (*)							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Moyenne	2 528,66 €	2 467,56 €	2 256,69 €	2 364,44 €	2 021,58 €	1 882,62 €	2 491,57 €	3 033,79 €
Mediane	2 738,12 €	3 216,79 €	2 255,43 €	2 248,07 €	1 999,43 €	2 090,21 €	2 333,83 €	2 614,43 €
Ecart-type par sexes	1 045,08 €	2 081,11 €	516,27 €	474,38 €	764,76 €	519,78 €	921,73 €	1 814,30 €

Le salaire moyen des hommes est plus important que celui des femmes.

Axe 1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

État des lieux

En matière de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'Université Évry Paris-Saclay Paris-Saclay a parfaitement respecté l'article 9 de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, aujourd'hui codifié à l'article L. 132-9-3 du CGFP, ainsi que le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État qui définit les indicateurs en la matière et le décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 qui fixe les modalités de calcul, établit des barèmes et indique comment prendre en compte dans les indicateurs les périodes de référence, les agents et les éléments de rémunération.

Grâce aux services des RH et de la DDAC, des indicateurs ont été élaborés au mois de décembre 2023 afin d'établir des données objectives en la matière. Conformément aux textes, l'université Évry Paris-Saclay a publié les données sur son site internet (<https://www.univ-evry.fr/toute-lactualite/actualites-universite/egalite-de-remuneration-entre-les-hommes-et-le-femmes-a-luniversite-devry.html>) avant le 31 décembre 2023 et a communiqué les éléments aux membres du personnel. Celles-ci sont également consultables sur l'Open data de l'établissement : <https://univevry.opendatasoft.com/p/ecart-de-remuneration-par-genre/>

Synthèse globale

Université Évry Paris-Saclay	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	40
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	38
dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	83.4

EQTP de L'EP		
Nb EQTP fonctionnaires (1)	661	
NB EQTP contractuels (2)	111	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,856217617	
Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	68	68
égalité de rémunération pour les contractuels	12	11,4
dix plus hautes rémunérations	20	4
TOTAL	100	83,4

On peut relever que l'établissement a obtenu la note maximale concernant l'égalité de rémunération chez les fonctionnaires femmes et hommes.

La note concernant l'égalité de rémunération des contractuelles est également bonne mais permet une marge d'amélioration. L'écart est certainement dû à certains métiers à responsabilités davantage occupés par des hommes et pour lesquels les recrutements s'avèrent complexes.

Enfin, la note sur les 10 plus hautes rémunérations fera l'objet d'un effort particulier. En effet, elle est la résultante de postes à responsabilité plus souvent occupés par des hommes que par des femmes.

Il convient de préciser que les 10 plus hautes rémunérations concernent exclusivement des PU classe exceptionnelle. En décembre 2022, 30 agents appartiennent à ce grade dans ce corps dont 10 sont des femmes. La sous-représentation des femmes dans la catégorie des rémunérations les plus élevées est donc liée au nombre de femmes appartenant, au grade classe exceptionnelle, dans le corps des PU dans notre établissement.

Les écarts de rémunération peuvent par ailleurs provenir de temps partiel non souhaité ou de différences générées en matière d'attribution de primes.

Actions

1. Établir des données genrées relatives aux primes attribuées aux membres du personnel

Il est demandé aux services des RH d'établir annuellement des données genrées relatives aux primes attribuées aux membres du personnel, qu'il soit administratif, enseignant ou enseignant-chercheur et que ces primes soient liées aux fonctions occupées ou qu'elles soient attribuées au « mérite », à l'instar de la C3 du RIPEC pour les enseignants-chercheurs.

Objectifs :

Les objectifs sont triples.

Premièrement, **établir davantage de transparence** s'agissant de l'attribution des primes, en faisant en sorte que toute personne qui le souhaite puissent accéder à ces données genrées.

Deuxièmement, de telles données devront permettre d'**établir si, à qualifications égales, des filières administratives bénéficient de primes moindres que d'autres**, et si un lien de corrélation peut être établi avec le genre des membres du personnel en relevant.

Troisièmement, de telles données permettront d'avoir des **informations quant au genre des bénéficiaires des primes attribuées au mérite**.

Indicateurs :

- Pour la prime C3, données genrées au niveau des demandes à confronter aux données genrées au niveau de l'attribution.
- Données genrées au niveau de la C2 (composante fonctionnelle).
- Données genrées au niveau du CIA (pourcentage d'attribution).
- Données genrées au niveau de l'IFSE.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH.

Calendrier :

Chaque 1^{er} mars à compter de 2026 (données au 31 décembre de l'année précédente).

PRIMES DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS AU 31/12/2023 :

Effectifs au 31/12/2023	RIPEC - C2 (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
ESAS	2	1	1	50%	50%
PU	18	8	10	44%	56%
MCF	4	0	4	0%	100%
TOTAL	24	9	15	38%	62%

Il y a plus d'hommes que de femmes qui perçoivent la prime C2 en 2023. Parmi les MCF, aucune femme ne perçoit cette prime.

Prime C3 – Distribution selon le sexe

Effectifs au 31/12/2023	Répartition dans le corps			RIPEC - C3		Part C3/sexe	
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
ESAS	0	0	0	0	0	0%	0%
PU	97	25	72	10	6	40%	8%
MCF	184	83	101	7	9	8%	9%
TOTAL	281	108	173	17	15	16%	9%

40% des femmes PU touchent la prime C3 contre 8% des hommes de ce corps.
8% des femmes MCF touchent cette prime contre 9% des hommes de ce corps.

Prime C3 – Distribution au sein du corps

Effectifs au 31/12/2023	Répartition dans le corps			RIPEC - C3		Part C3/corps	
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
ESAS	0	0	0	0	0	0%	0%
PU	97	25	72	10	6	10%	6%
MCF	184	83	101	7	9	4%	5%
TOTAL	281	108	173	17	15	6%	5%

Au sein de la population des PU, la part des femmes bénéficiant de la prime C3 est de 10%, celle des hommes étant de 6%.

Au sein de la population des MCF, la part des femmes bénéficiant de la prime C3 est de 4% et celle des hommes, de 5%.

Prime C3 : Dossiers de candidature selon le sexe

Attribution 2023	Répartition dans le corps			Demande RIPEC - C3		Part/sexe	
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
Dossiers PU	97	25	72	9	23	36%	32%
Dossiers MCF	184	83	101	23	37	28%	37%
TOTAL	281	108	173	32	60	30%	35%
Attributions PU	97	25	72	5	6	20%	8%
Attributions MCF	184	83	101	4	12	5%	12%
TOTAL	281	108	173	9	18	8%	10%

En 2023, il apparaît que 20% des femmes PU ont obtenu un avis favorable à une demande d'attribution de la prime C3. 8% des hommes de ce corps ont également vu leur demande aboutir favorablement.

De plus, 5% de la population féminine MCF ayant fait une demande a reçu un avis favorable ainsi que 12% de la population masculine de ce corps.

Prime C3 : Dossiers de candidature au sein du corps

Attribution 2023	Répartition dans le corps			Demande RIPEC - C3		Part/corps	
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
Dossiers PU	97	25	72	9	23	9%	24%
Dossiers MCF	184	83	101	23	37	13%	20%
TOTAL	281	108	173	32	60	11%	21%
Attributions PU	97	25	72	5	6	5%	6%
Attributions MCF	184	83	101	4	12	2%	7%
TOTAL	281	108	173	9	18	3%	6%

En 2023, 9% des professeurs des universités ayant déposé une demande d'attribution de la prime C3 étaient des femmes et 24%, des hommes. 5% des PU ayant obtenu un avis favorable à cette demande étaient des femmes et 6%, des hommes.

Au sein du corps des MCF, la part des femmes ayant déposé une demande d'attribution de prime C3 était de 13%. 2% ont reçu un avis favorable. La part des hommes de ce corps ayant déposé une demande était de 20%. 7% ont reçu un avis favorable.

PRIMES DES BIATSS TITULAIRES ET NON TITULAIRES AU 31/12/2023 :

Titulaires :

Effectifs au 31/12/2023	PAR GROUPE IFSE (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
IGR1	5	2	3	40%	60%
IGR2	16	7	9	44%	56%
IGR3	2	1	1	50%	50%
IGE1	8	4	4	50%	50%
IGE2	36	17	19	47%	53%
IGE3	13	8	5	62%	38%
ASI1	18	13	5	72%	28%
ASI2	17	11	6	65%	35%
TECH1	5	2	3	40%	60%
TECH2	28	22	6	79%	21%
TECH3	35	23	12	66%	34%
ATRF1	37	14	23	38%	62%
APAE	0	0	0	0%	0%
AAE1	1	1	0	100%	0%
AAE2	0	0	0	0%	0%
AAE3	0	0	0	0%	0%
AAE4	0	0	0	0%	0%
SAENES1	2	2	0	100%	0%
SAENES2	11	10	1	91%	9%
SAENES3	25	25	0	100%	0%
ADJAENES1	8	7	1	88%	13%
CONSERVATEUR GENERAL1	1	0	1	0%	100%
CONSERVATEUR GENERAL2	0	0	0	0%	0%
CONSERVATEUR1	1	1	0	100%	0%
CONSERVATEUR2	2	0	2	0%	100%
BIB1	3	3	0	100%	0%
BIB2	0	0	0	0%	0%
BIBAS1	4	4	0	100%	0%
BIBAS2	5	4	1	80%	20%
BIBAS3	0	0	0	0%	0%
MAG1	7	4	3	57%	43%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

Non titulaires :

Effectifs au 31/12/2023	PAR GROUPE IFSE (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
IGR1	2	0	2	0%	100%
IGR2	1	0	1	0%	100%
IGR3	0	0	0	0%	0%
IGE1	5	4	1	80%	20%
IGE2	10	8	2	80%	20%
IGE3	16	12	4	75%	25%
ASI1	8	4	4	50%	50%
ASI2	10	8	2	80%	20%
TECH1	2	2	0	100%	0%
TECH2	14	10	4	71%	29%
TECH3	35	30	5	86%	14%
ATRF1	18	10	8	56%	44%
FORFAIT	26	18	8	69%	31%
TOTAL	147	106	41	72%	28%

Les primes sont liées au niveau des postes des agents BIATSS.

Les hommes sont majoritaires au sein des postes les plus élevés de la catégorie A autant dans la population des non titulaires que dans celle des titulaires.

	PAR EVALUATION DU CIA		
FEMMES	Nombre	% parmi les Femmes	% sur l'ensemble des bénéficiaires
AA (120%)	63	22%	15%
A (100%)	187	65%	43%
A- (80%)	24	8%	6%
B+ (60%)	7	2%	2%
B (30%)	6	2%	1%
F (0%)	2	1%	0%
TOTAL FEMMES	289	100%	67%
HOMMES		% parmi les Hommes	
AA (120%)	26	18%	6%
A (100%)	92	64%	21%
A- (80%)	13	9%	3%
B+ (60%)	7	5%	2%
B (30%)	5	3%	1%
F (0%)	1	1%	0%
TOTAL HOMMES	144	100%	33%

Parmi l'ensemble des agents bénéficiant du complément indemnitaire annuel (CIA), 67% sont des femmes.

2. Prévoir un bilan annuel genré des primes attribuées aux membres du personnel

Il est demandé aux services des RH d'établir annuellement un bilan genré des primes attribuées aux membres du personnel, qu'il soit administratif, enseignant ou enseignant-chercheur et que ces primes soient liées aux fonctions occupées ou au « mérite ».

Objectifs :

Outre un objectif de transparence, il s'agit de communiquer aux décideurs le bilan genré des primes attribuées aux membres du personnel pour attirer leur vigilance sur d'éventuels biais de genre. Un objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans l'attribution des primes devra être recherché correspondant à la répartition genrée des demandes effectuées.

Indicateurs :

- Pour la prime C3, données genrées au niveau des demandes à confronter aux données genrées au niveau de l'attribution.
- Données genrées au niveau de la C2 (composante fonctionnelle).
- Données genrées au niveau du CIA (pourcentage d'attribution).
- Données genrées au niveau de l'IFSE.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH.

Calendrier :

Bilan publié sur l'intranet chaque 1^{er} mars à partir de 2026 (données au 31 décembre de l'année précédente).

3. Mieux accompagner les membres du personnel travaillant à temps partiel**Objectifs :**

Une telle action a vocation à identifier le temps partiel « subi » et à indiquer aux membres du personnel que des évolutions en termes de temps de travail sont possibles dans l'établissement.

Indicateurs :

Envoi d'un courriel par les services RH aux personnes concernées leur apportant toutes les informations en la matière et les alternatives envisageables.
Informations sur l'intranet.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH.

Bilan précisant le nombre de personnes concernées et le nombre de personnes ayant demandé une évolution de leur temps de travail.

Calendrier :

Action à compter de septembre 2025.

Bilan à compter de mars 2026 (et chaque 1^{er} mars).

ENSEIGNANTS- ENSEIGNANTS CHERCHEURS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

	PAR QUOTITE DE TRAVAIL				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
50%	9	4	5	44%	56%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	1	1	0	100%	0%
80%	1	1	0	100%	0%
90%	1	1	0	0%	0%
100%	379	149	230	39%	61%
TOTAL	391	156	235	40%	60%

Parmi les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel à 50%, plus de la moitié sont des hommes.

Le temps partiel n'est pas uniquement demandé en lien avec la garde des enfants. Il peut concerner un cumul d'activités.

Concernant les EEC à temps partiel, il convient également de noter que les services partagés du second degré sont concernés par les 50% (cas des doubles affectations Rectorat/UEVE).

Les femmes restent majoritaires à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Effectifs au 31/12/2023	PAR QUOTITE DE TRAVAIL				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
MCF	184	83	101	45%	55%
50%	2	1	1	50%	50%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	1	1	0	100%	0%
90%	1	1	0	100%	0%
100%	180	80	100	44%	56%
PU	97	25	72	26%	74%
50%	2	0	2	0%	100%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	0	0	0	0%	0%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	95	25	70	26%	74%
ESAS	110	48	62	44%	56%
50%	5	3	2	60%	40%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	1	1	0	100%	0%
80%	0	0	0	0%	0%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	104	44	60	42%	58%
TOTAL	391	156	235	40%	60%

BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

Effectifs au 31/12/2023	PAR QUOTITE DE TRAVAIL				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
50%	1	0	1	0%	100%
60%	3	3	0	100%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	18	16	2	89%	11%
90%	1	1	0	100%	0%
100%	267	165	102	62%	38%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

Les femmes sont majoritaires dans l'occupation des fonctions à temps partiel et cela dans chacune des trois catégories, mais également dans les statuts Titulaires et Non titulaires.

	PAR QUOTITE DE TRAVAIL				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
A	107	54	53	50%	50%
50%	0	0	0	0%	0%
60%	2	2	0	100%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	4	2	2	50%	50%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	101	50	51	50%	50%
B	92	68	24	74%	26%
50%	1	0	1	0%	100%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	10	10	0	100%	0%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	81	58	23	72%	28%
C	91	63	28	69%	31%
50%	0	0	0	0%	0%
60%	1	1	0	100%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	4	4	0	100%	0%
90%	1	1	0	100%	0%
100%	85	57	28	67%	33%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

BIATSS TITULAIRES AU 31/12/2023 :

	PAR QUOTITE DE TRAVAIL				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
A	77	54	23	70%	30%
50%	0	0	0	0%	0%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	1	0	1	0%	100%
80%	3	2	1	67%	33%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	73	52	21	71%	29%
B	40	33	7	82%	18%
50%	0	0	0	0%	0%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	0	0	0	0%	0%
80%	0	0	0	0%	0%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	40	33	7	83%	18%
C	30	19	11	63%	37%
50%	0	0	0	0%	0%
60%	0	0	0	0%	0%
70%	1	0	1	0%	100%
80%	1	0	1	0%	100%
90%	0	0	0	0%	0%
100%	28	19	9	68%	32%
TOTAL	147	106	41	72%	28%

Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

État des lieux

À l'université Évry Paris-Saclay, les membres du personnel sont majoritairement féminins.

Effectifs au 31/12/2023	EFFECTIFS GLOBAUX AU 31/12/2023 (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
BIATSS	437	291	146	67%	33%
Non titulaire	147	106	41	72%	28%
Titulaire	290	185	105	64%	36%
EEC	563	223	340	40%	60%
Non titulaire	172	67	105	39%	61%
Titulaire	391	156	235	40%	60%
Total général	1000	514	486	51%	49%

TITULAIRES :

Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'AGES		
	Tranches d'age	FEMMES	HOMMES
MCF	30-34 ans	3	8
	35-39 ans	10	11
	40-44 ans	9	19
	45-49 ans	20	20
	50-54 ans	16	15
	55-59 ans	17	17
	60-64 ans	7	8
	65-69 ans	1	3
TOTAL		83	101

Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'AGES		
	Tranches d'age	FEMMES	HOMMES
PU	30-34 ans	0	0
	35-39 ans	0	2
	40-44 ans	0	11
	45-49 ans	8	7
	50-54 ans	6	17
	55-59 ans	8	19
	60-64 ans	2	13
	65-69 ans	1	3
TOTAL		25	72

Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'AGES			Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'AGES			Effectifs au 31/12/2023	PAR TRANCHES D'AGES		
	Tranches d'age	FEMMES	HOMMES		Tranches d'age	FEMMES	HOMMES		Tranches d'age	FEMMES	HOMMES
BIATSS A	15-29 ans	0	1	BIATSS B	15-29 ans	2	0	BIATSS C	15-29 ans	2	0
	30-34 ans	8	5		30-34 ans	7	2		30-34 ans	1	2
	35-39 ans	8	5		35-39 ans	5	3		35-39 ans	7	4
	40-44 ans	8	6		40-44 ans	9	4		40-44 ans	5	1
	45-49 ans	11	14		45-49 ans	7	4		45-49 ans	6	5
	50-54 ans	8	6		50-54 ans	21	3		50-54 ans	16	7
	55-59 ans	5	10		55-59 ans	11	8		55-59 ans	17	6
	60-64 ans	5	5		60-64 ans	5	0		60-64 ans	9	1
	65-69 ans	1	1		65-69 ans	1	0		65-69 ans	0	2
	TOTAL		54		53	TOTAL			68	24	TOTAL

L'université souhaite porter son attention sur les avancements dans la carrière en mettant en place les actions suivantes :

Actions

1. Établir un bilan annuel genré de l'ensemble des avancements

Objectifs :

Dans un objectif de transparence, il s'agit d'établir et de communiquer un bilan annuel genré de l'ensemble des avancements. Cela pourrait permettre une vigilance accrue en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au moment des promotions et conduire à un cercle vertueux en levant l'autocensure plus importante chez les femmes s'agissant des demandes d'avancement.

BIATSS TITULAIRES :

	DECALAGE GRADES/FONCTIONS (*)				
Effectifs au 31/12/2023	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
TOTAL	70	58	12	83%	17%

Indicateurs :

Pour les BIATSS, les PU et les MCF, données genrées relatives aux personnes promues à confronter aux données genrées relatives aux personnes ayant demandé une promotion et aux données genrées relatives aux promouvables.

Pour les BIATSS, les PU et les MCF, données genrées concernant les personnes promues intégrant l'âge et l'ancienneté.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH.

Calendrier :

Chaque 1^{er} mars à partir de 2026 (données au 31 décembre de l'année précédente).

BILAN DES PROMOTIONS 2023 :

EEC promouvables	Promotion - changement de grade					Promotion - changement de corps				
	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Professeur des universités	70	21	49	30%	70%	0	0	0	0%	0%
Maître de conférences	65	28	37	43%	57%	2	2	0	0%	0%
ESAS	56	23	33	41%	59%	4	0	4	0%	100%
Total	191	72	119	38%	62%	6	2	4	33%	67%

EEC candidats	Promotion - changement de grade					Promotion - changement de corps				
	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Professeur des universités	21	8	13	38%	62%	0	0	0	0%	0%
Maître de conférences	26	13	13	50%	50%	2	2	0	100%	0%
ESAS	36	10	26	28%	72%	0	0	0	0%	0%
Total	83	31	52	37%	63%	2	2	0	100%	0%

EEC promus	Avancement de grade					Changement de corps				
	TOTAL	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Professeur des universités	16	7	9	44%	56%					
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%					
40 - 44 ans	0	0	0	0%	0%					
45 - 49 ans	6	1	5	17%	83%					
50 - 54 ans	4	2	2	50%	50%					
55 - 59 ans	6	4	2	67%	33%					
60 - 64 ans	0	0	0	0%	0%					
65 - 69 ans	0	0	0	0%	0%					
70 et plus	0	0	0	0%	0%					
Maître de conférences	7	2	5	29%	71%	1	1	0	100%	0%
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
40 - 44 ans	3	1	2	33%	67%	0	0	0	0%	0%
45 - 49 ans	2	1	1	50%	50%	1	1	0	100%	0%
50 - 54 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
55 - 59 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
60 - 64 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
65 - 69 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
70 et plus	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
ESAS	10	2	8	20%	80%	0	0	0	0%	0%
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
40 - 44 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
45 - 49 ans	4	2	2	50%	50%	0	0	0	0%	0%
50 - 54 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
55 - 59 ans	2	0	2	0%	100%	0	0	0	0%	0%
60 - 64 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
65 - 69 ans	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%
70 et plus	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
TOTAL	33	11	22	33%	67%	1	1	0	100%	0%

Les hommes sont plus nombreux que les femmes chez les promouvables au changement de grades des enseignants chercheurs. Parmi les personnes éligibles, les hommes sont plus nombreux à obtenir une promotion dès 40 ans que les femmes. 100% des femmes promouvables au changement de corps ont été candidates et 50% ont été promus.

BIATSS promouvables	Promotion - changement de grade					Promotion - changement de corps				
	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	32	13	19	41%	59%	32	20	12	63%	38%
Catégorie B	30	23	7	77%	23%	35	27	8	77%	23%
Catégorie C	16	9	7	56%	44%	59	40	19	68%	32%
Total	78	45	33	58%	42%	126	87	39	69%	31%

BIATSS candidats	Promotion - changement de grade					Promotion - changement de corps				
	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	Total	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	12	3	9	25%	75%	21	12	9	57%	43%
Catégorie B	18	15	3	83%	17%	22	15	7	68%	32%
Catégorie C	13	12	1	92%	8%	24	22	2	92%	8%
Total	43	30	13	70%	30%	67	49	18	73%	27%

BIATSS promus	Avancement de grade					Changement de corps				
	TOTAL	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Catégorie A	0	0	0	0%	0%	2	1	1	50%	50%
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
40 - 44 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
45 - 49 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
50 - 54 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
55 - 59 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
60 - 64 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
65 - 69 ans	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%
70 et plus	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Catégorie B	0	0	0	0%	0%	5	2	3	40%	60%
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
40 - 44 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
45 - 49 ans	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
50 - 54 ans	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%
55 - 59 ans	0	0	0	0%	0%	2	1	1	50%	50%
60 - 64 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
65 - 69 ans	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
70 et plus	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Catégorie C	3	2	1	67%	33%	0	0	0	0%	0%
35 - 39 ans	0	0	0	0%	0%					
40 - 44 ans	0	0	0	0%	0%					
45 - 49 ans	0	0	0	0%	0%					
50 - 54 ans	2	1	1	50%	50%					
55 - 59 ans	1	1	0	100%	0%					
60 - 64 ans	0	0	0	0%	0%					
65 - 69 ans	0	0	0	0%	0%					
70 et plus	0	0	0	0%	0%					
TOTAL	3	2	1	67%	33%	7	3	4	43%	57%

Les hommes sont plus représentés dans les promouvables de la catégorie A que les femmes par rapport aux deux autres catégories. Les changements de corps ont concerné les hommes à partir de 35 ans contre 50 ans pour les femmes.

2. Rappeler chaque année à l'ensemble des membres du personnel susceptible de bénéficier d'un avancement qu'ils et elles peuvent déposer un dossier

Objectifs :

Lever l'autocensure, plus importante chez les femmes, s'agissant d'une demande de promotion.

Indicateurs :

Nombre et date des actions de communication de la DRH.

Moyens et outils :

Communication par les services RH.

Calendrier :

À compter du 1^{er} septembre 2025.

3. Prévoir un accompagnement des RH pour renseigner les dossiers d'avancement

Objectifs :

Aider les candidates et les candidats à constituer leur dossier d'avancement pour leur apporter un soutien en la matière et inciter certains membres du personnel pour lesquels cela semble compliqué et chronophage. Des relais pourraient être effectués au niveau des différentes composantes pour que des « modèles » de dossiers puissent être présentés en fonction des spécialités.

Indicateurs :

Nombre et date des actions de communication (rappeler qu'une trame existe sur le site internet du CNU).

Nombre et date des sessions de formation.

Nombre et niveau de réunions (services RH ou composantes).

Moyens et outils :

Communication par les services RH, accompagnement des supérieurs hiérarchiques.

Calendrier :

À compter du 1^{er} septembre 2025.

4. Sensibiliser les jurys de recrutement et d'avancement aux aspects genrés

Objectifs :

Fournir aux membres des jurys de recrutement et d'avancement une lettre d'accueil rappelant les principales données genrées dans leur domaine et rappelant les biais de sélection.

Indicateurs :

Nombre de fiches-types transmises aux jurys.

Moyens et outils :

Confection par les services RH d'une fiche-type « Données sexuées et indicateurs clés » à l'occasion de tout recrutement (v. annexe de la circulaire du 18 juin 2020 « Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection, BO n° 27 du 2 juillet 2020). Communication aux jurys de cette fiche-type.

Calendrier :

À compter du 1^{er} avril 2025.

5. Mieux accompagner les soutenances d'HDR

Objectifs :

Mieux accompagner les Maître.sses de conférences dans leur démarche de rédiger et de soutenir leur habilitation à diriger les recherches, afin de lever l'autocensure, particulièrement les femmes.

Indicateurs :

Données genrées relatives aux soutenances d'HDR.

Données genrées relatives à l'âge des personnes ayant soutenu leur HDR.

Moyens et outils :

Demander aux directions de laboratoire d'inciter et d'accompagner leurs membres MCF à soutenir une HDR.

Données fournies par la DRRI.

Interactions avec les relais Égalité.

Calendrier :

Pour ce qui est de l'impulsion : à compter du 1^{er} avril 2025.

Pour ce qui est du bilan : à compter du 1^{er} mars 2026.

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

État des lieux

Différentes actions, comme l'accès au télétravail ou la rédaction d'une circulaire sur le temps de travail des BIATSS, ont déjà été mises en place pour mieux concilier les temps de vie. L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale apparaît indispensable pour le bien-être des membres du personnel et l'acceptation de responsabilités. Il s'agit dès lors de consolider les mesures qui ont été déployées les années précédentes.

Actions

1. Permettre aux membres du personnel BIATSS qui le souhaitent de bénéficier de jours de télétravail

Objectifs :

Si, depuis la crise sanitaire, le télétravail a largement été déployé à l'université, il s'agit de rappeler cette possibilité dans les limites du bon fonctionnement du service et d'établir des données genrées en la matière.

Indicateurs :

Par corps, par catégorie, par filière, par composante, par branche d'activité professionnelles (BAP) :

données genrées relatives au nombre de membres du personnel BIATSS bénéficiant de jours de télétravail en déclinant les éléments suivants :

- nombre de jours de télétravail
- nombre de demandes de télétravail
- nombre de refus de demandes de télétravail
- nombre de validation de demandes de télétravail
- nombre d'évolutions d'une année sur l'autre (passage du TT à pas de TT et inversement) et motifs

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH et la DDAP.

Calendrier :

Bilan à compter du 1^{er} mars 2026.

BIATSS TITULAIRES :

Nombre d'agents ayant un formulaire 2023/2024	PAR MODALITES DE TELETRAVAIL CHOISIES (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
Fixe - 1 jour	104	53	51	51%	49%
Fixe - 2,5 jours	17	13	4	76%	24%
Fixe - 3 jours	18	6	12	33%	67%
Forfait - 40 jours	40	20	20	50%	50%
Hybride - 0,5 jour fixe et 20 jours flottants	9	7	2	78%	22%
Hybride - 1 jour fixe et 20 jours flottants	51	41	10	80%	20%
Hybride - 1,5 jours et 10 jours flottants	18	18	0	100%	0%
Hybride - 2 jours fixes et 10 jours flottants	33	27	6	82%	18%
TOTAL	290	185	105	64%	36%

BIATSS NON TITULAIRES :

Nombre d'agents ayant un formulaire 2023/2024	PAR MODALITES DE TELETRAVAIL CHOISIES (*)				
	TOTAL	FEMMES	HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
Fixe - 1 jour	52	20	32	38%	62%
Fixe - 2,5 jours	6	6	0	100%	0%
Fixe - 3 jours	5	3	2	60%	40%
Forfait - 40 jours	8	7	1	88%	12%
Hybride - 0,5 jour fixe et 20 jours flottants	6	6	0	100%	0%
Hybride - 1 jour fixe et 20 jours flottants	28	26	2	93%	7%
Hybride - 1,5 jours et 10 jours flottants	18	17	1	94%	6%
Hybride - 2 jours fixes et 10 jours flottants	24	21	3	88%	13%
TOTAL	147	106	41	72%	28%

Parmi les BIATSS Titulaires le format 3 jours de télétravail fixe est plus sollicité par des hommes que des femmes. Le format contenant 1 jour de télétravail est le plus favorisé par les agents concernés.

2. Consolider la charte des temps en portant une vigilance particulière au droit à la déconnexion

Objectifs :

Afin de mieux articuler la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, il s'agit de rappeler que les réunions après 17h doivent rester l'exception et de rappeler à chaque membre du personnel l'existence d'un droit à la déconnexion, en proscrivant, sauf situations d'urgence, l'envoi de courriers électroniques entre 19h et 8h ainsi que le week-end et pendant les congés annuels.

Indicateurs :

Intégration de l'alinéa 7 de l'article L. 2242-8 du code du travail dans la circulaire sur le temps de travail des BIATSS.

Élaboration d'une charte des droits pour les enseignants-chercheurs.

Communication de la nouvelle version de la charte des temps à l'ensemble du personnel.

Diffusion du tutoriel précisant comment différer l'envoi des courriels et intégrer un message dans la signature.

Moyens et outils :

Élaboration par le service de la communication d'un tutoriel pour l'envoi différé des courriels et l'intégration de la formule dans la signature (utilisation des fonctions d'envoi différé des courriels le soir et le week-end, signature indiquant que le message doit être traité durant les heures de travail).

Calendrier :

Intégration de la disposition législative en avril 2025.

Communication du tutoriel en septembre 2025 avec des rappels réguliers.

3. Prévoir une salle d'allaitement dans les principaux bâtiments

Objectifs :

Favoriser le retour au travail des personnes allaitant leur enfant après un congé de maternité.

Prévoir au moins 3 salles d'allaitement dans différents bâtiments (IDF, IBGBI, Pelvoux).

Indicateurs :

Bilan des salles d'allaitement et des aménagements (fauteuil, réfrigérateur...) existants.

Élaboration d'un outil de communication à destination de l'ensemble du personnel.

Analyse des besoins en termes de nombre de salles et d'aménagements adéquats par la direction de la prévention et de la santé au travail.

Moyens et outils :

Communication générale aux membres du personnel et de la communauté étudiante.

Données transmises par la DGS.

Information des personnes concernées au moment de la déclaration de grossesse.

Calendrier :

Bilan en mois d'avril 2025.

Élaboration de l'outil de communication en avril 2025.

4. Garantir un congé de maternité effectif, avec une vigilance pour les étudiantes, particulièrement les doctorantes

Objectifs :

Veiller à ce que chaque membre de la communauté universitaire bénéficie d'un congé de maternité effectif.

Permettre aux étudiantes de mieux concilier leurs études et leur vie personnelle et familiale. Il s'agit en particulier de veiller à ce que les doctorantes puissent bénéficier d'un véritable congé de maternité, notamment lorsqu'elles assurent des charges d'enseignement.

Indicateurs :

Données relatives aux congés de maternité en distinguant le personnel, les étudiantes, les doctorantes

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH et la DVEC.

Rappel aux composantes et aux laboratoires et aux intéressées des dispositions juridiques en la matière (circulaire du 30 avril 2012), *via* les relais Égalité.

Indication dans « Les indispensables ».

Calendrier :

À compter d'avril 2025.

5. Rappeler et garantir le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à tous et toutes**Objectifs :**

Afin, d'une part, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et, d'autre part, de contribuer à équilibrer les charges liées aux enfants au sein des couples, il est important de rappeler l'existence d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, voire d'inciter les personnes y ayant droit à le prendre.

Indicateurs :

Données relatives à la demande d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant à confronter au nombre de membres du personnel hommes ayant accueilli un nouvel enfant.

Nombre d'actions de communication rappelant le droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Intégration dans la charte des droits des enseignants-chercheurs.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH.

Calendrier :

Pour ce qui est des actions de communication, à compter de septembre 2025.

Pour ce qui est du bilan, à compter du 1^{er} mars 2026.

6. Garantir de bonnes conditions de reprise d'activité après un congé de maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant ou parental**Objectifs :**

Après des congés longs, notamment de maternité et parentaux, qui ont eu des répercussions sur l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, accompagner les personnes concernées afin de les réintégrer dans les équipes dans les meilleures conditions possibles, de manière à éviter un éventuel décrochage.

Indicateurs :

Données relatives aux membres du personnel bénéficiant d'un accompagnement.

Données genrées relatives au personnel ayant sollicité la direction de la prévention et de la santé au travail sur cet aspect.

Données concernant la quotité de travail après un congé.

Moyens et outils :

Données transmises par la DRH et la direction de la prévention et de la santé au travail sur cet aspect.

Sensibilisation des chefs de service.

Calendrier :

À compter du 1^{er} mars 2026.

7. Instaurer un congé menstruel**Objectifs :**

Prévoir un congé menstruel pour les personnes ayant des règles très douloureuses, liées notamment à de l'endométriose.

Indicateurs :

Instauration d'un congé menstruel à l'université.

Bilan annuel (nombre de demandes, nombre d'acceptations) en distinguant les membres du personnel et de la communauté étudiante.

Moyens et outils :

Constitution d'un GT sur l'instauration d'un congé menstruel à l'université.

Calendrier :

Mise en place du GT au plus tard en avril 2025 pour une instauration du congé menstruel en septembre 2025.

Bilan effectué chaque mois de mars à compter de mars 2026.

8. Poursuivre et consolider la distribution de protections périodiques gratuites, réutilisables comme jetables**Objectifs :**

Installer davantage de distributeurs de protections périodiques jetables gratuites dans les différents bâtiments de l'université.

Proposer, en parallèle, des protections périodiques réutilisables, pour en réduire l'impact écologique.

Indicateurs :

Bilan du nombre de distributeurs de protections périodiques dans les toilettes.

Installation de distributeurs de protections périodiques.

Nombre de culottes menstruelles distribuées aux membres du personnel et de la communauté étudiante.

Moyens et outils :

Veiller à instaurer des distributeurs de protections périodiques dans toutes les toilettes collectives par le service de prévention et de santé au travail.

Achat et distribution de culottes menstruelles (en lien avec l'université Paris-Saclay).

Calendrier :

Bilan des distributeurs existants à établir au plus tard en avril 2025.

Installation de nouveaux distributeurs durant l'année 2025-2026.

Distribution de culottes menstruelles à partir de septembre 2025 par la maison de la santé des étudiants et étudiantes et le service de prévention et de santé au travail.

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

État des lieux

À la fin de l'année 2022, un groupe de travail « Pluriel » a été mis en place pour réfléchir à des actions en matière de lutte contre les VSS. La candidature à un appel à projets du Fonds Égalité professionnelle d'un montant de 25000 euros a permis de financer un certain nombre d'actions de sensibilisation aux VSS : des formations, une représentation théâtrale ainsi qu'une vaste campagne de communication en la matière, notamment des bandes dessinées déployées sous forme de courtes vidéos ou d'affiches et l'impression de violentomètres distribués à l'occasion des journées du 25 novembre ou du 8 mars.

Une convention avec IMT Atlantique portant sur une formation en ligne aux VSS à destination de la communauté étudiante a par ailleurs été signée en juillet 2023. Celle-ci a été complétée par une formation en ligne mise au place par l'Université Paris-Saclay, accessible aux membres des établissements associés.

En outre, en septembre 2023, l'université Évry Paris-Saclay a mis en place une plateforme de recueil de signalements destinée à recueillir puis à traiter les signalements des membres du personnel ou des membres de la communauté étudiante en matière de discriminations, violences – parmi lesquelles les VSS – et harcèlements dans le cadre universitaire. Pour ce faire, les acteurs et actrices intervenant dans le cadre du dispositif ont reçu une formation au mois de juin et juillet 2023.

L'université souhaite poursuivre et amplifier cette politique de prévention et de traitement des VSS en proposant les actions suivantes :

Actions

1. Consolider la plateforme de recueil de signalements

Objectifs :

Informar sur l'existence d'une plateforme de recueil de signalements et en améliorer le fonctionnement.

Indicateurs :

Nombre d'actions de communication (panneaux, rentrée universitaire).

Nombre de formations suivies par les membres.

Moyens et outils :

Information durant les pré-rentrées.

Services RH pour les actions de formation des membres.

Bilan dans le cadre du comité de suivi.

Calendrier :

Pour ce qui est des actions de communication, à compter du mois de mars 2025 dans le prolongement des actions précédentes.

Pour ce qui est des actions de formation, à compter du mois de juin 2025.

Bilan annuel du comité de suivi.

2. Instaurer des relais Égalité dans chaque composante

Objectifs :

Déployer au maximum la politique de lutte contre les VSS en s'appuyant sur des personnes relais susceptibles tout à la fois de faire remonter des informations et d'être attentifs aux potentielles situations de VSS.

Indicateurs :

Constitution d'un GT pour élaborer une charte en la matière en lien avec le service prévention et santé au travail.

Moyens et outils :

Élaboration de la charte.

Calendrier :

Constitution du GT à compter de mars 2025.

Relais désignés en septembre 2025.

3. Sensibiliser les membres de la communauté étudiante à chaque rentrée universitaire

Objectifs :

Informez les membres de la communauté étudiante de manière à ce qu'ils puissent identifier des situations des VSS et, le cas échéant, saisir la plateforme de recueil de signalements.

Indicateurs :

Nombre d'actions de communication déployées par les composantes.

Actions de communication déployées par la direction de la communication et la DOIP.

Moyens et outils :

Actions au niveau des composantes, de la direction de la communication et de la DOIP.

Calendrier :

À compter de septembre 2025 dans le prolongement des actions mises en place précédemment.

4. Rendre obligatoire une action de sensibilisation aux VSS aux nouveaux membres du personnel

Objectifs :

Sensibiliser les membres du personnel aux VSS, y compris ceux et celles qui les minimisent et qui ne se rendent pas aux formations facultatives.

Actuellement, on observe que ce sont les membres du personnel les plus impliqués sur ces questions qui souhaitent des formations en la matière. Or il s'agit de toucher d'autres publics, sans braquer les membres du personnel récalcitrants. Le public des nouveaux membres du personnel paraît à ce titre pertinent.

Indicateurs :

Données générées relatives aux nouveaux membres du personnel ayant suivi une formation.

Données générées relatives aux nouveaux membres du personnel n'ayant pas suivi une formation.

Moyens et outils :

Action de sensibilisation proposée chaque mois de septembre durant la journée d'accueil.

Calendrier :

À compter de septembre 2025.

5. Rendre obligatoire une formation aux VSS des membres de la section disciplinaire

Objectifs :

Permettre aux membres de la section disciplinaire d'identifier les situations de VSS afin qu'ils ne les minimisent pas et optent pour une sanction disciplinaire adaptée.

Indicateurs :

Données genrées relatives aux membres de la section disciplinaire ayant suivi une formation.

Données genrées relatives aux membres de la section disciplinaire n'ayant pas suivi une formation.

Moyens et outils :

Formation proposée au mois de septembre et au mois de janvier (recyclage possible) par le service formations de la DRH.

Calendrier :

À compter de septembre 2025.

6. Rédiger une charte de déontologie axée sur la lutte contre les VSS

Objectifs :

Afin de prévenir les situations de VSS, rappeler, dans une charte, les règles de savoir-être des membres du personnel, particulièrement des enseignants – qu'ils soient vacataires, contractuels ou titulaires – vis-à-vis des membres de la communauté étudiante.

Indicateurs :

Rédaction d'une charte de déontologie axée sur la lutte contre le VSS.

Nombre de réunions du GT dédié à cette question.

Moyens et outils :

Constitution d'un GT dédié à cette question.

Calendrier :

1^{ère} réunion en avril 2025 ; réunions bimestrielles.

Rédaction de la charte pour mars 2026.

7. Prévenir les biais sexistes dans les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur

Objectifs :

Rédiger un guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination.

Le décret n° 2023-1400 du 29 décembre 2023 relatif aux modalités de publication des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour réduire les inégalités dans les établissements d'enseignement supérieur indique, au titre de ces indicateurs, l'existence d'un « guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination ».

Indicateurs :

Rédaction d'un guide visant à sensibiliser les jurys constitués pour l'accès aux formations d'enseignement supérieur aux risques de discrimination.

Moyens et outils :

Constitution d'un GT dédié à cette question.

Calendrier :

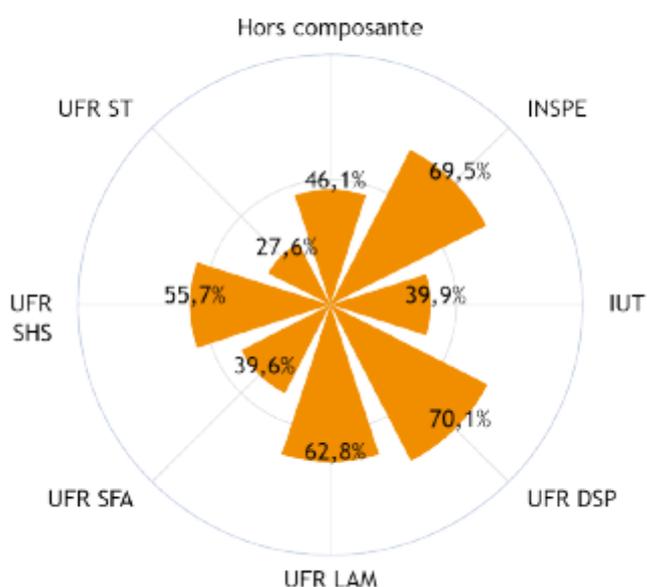
1^{ère} réunion en avril 2025 ; réunions bimestrielles.

Rédaction de la charte pour mars 2026.

Proportion de femmes parmi les effectifs étudiants de l'université

Durant l'année universitaire 2023-2024, 5297 étudiantes étaient inscrites à l'université, ce qui représente 48,9 % des effectifs.

Taux de femmes pour chaque composante



La répartition des femmes au sein des composantes est inégale. Sur-représentées à l'INSPE, à l'UFR DSP, à l'UFR LAM et, dans une moindre mesure, à l'UFR SHS, elles restent sous-représentées à l'IUT, à l'UFR SFA et à l'UFR ST.

Elles représentent 48 % des effectifs de Master, 45,6 % de ceux des doctorants et 64,8% de ceux de l'IEJ.

8. Poursuivre les événements visant à lutter contre les stéréotypes

Objectifs :

À intervalles réguliers, et notamment aux dates clés (8 mars, 25 novembre), proposer des événements, sous forme de conférences, représentations théâtrales, ciné-débats, interactions ludiques, pour interroger les stéréotypes de genre, que ce soit dans la sphère familiale, dans la sphère professionnelle ou dans la sphère sociétale (rue, politique, médias).

Indicateurs :

Nombre et types d'événements organisés ; publics concernés (membres du personnel et/ou membres de la communauté étudiante).

Moyens et outils :

Chargée de mission VSS, relais Égalité, direction de la communication, DVEC.

Calendrier :

À compter de mars 2025 dans le prolongement des actions précédentes.

Bilan à établir chaque mois de mars.

LEXIQUE

ADJENES : Adjoint administratif d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Catégorie C)

AENES : Personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

APAE : Attaché Principal d'administration de l'État (Catégorie A)

ASI : Assistant Ingénieur (Catégorie A)

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF : Adjoint technique (Catégorie C)

BIATSS : Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé

BIBAS : Bibliothécaire assistant spécialisé (Catégorie B)

BIBLIO : Bibliothécaire (Catégorie A)

BIBLIO : Personnels des bibliothèques

C2 : indemnité fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières. Elle est plafonnée par groupes de fonctions ou de niveau de responsabilité.

C3 : prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents en regard de l'ensemble de leurs missions. Elle est fixée en fonction d'un montant annuel plancher et d'un montant annuel plafond. Elle nécessite d'en faire la demande.

Catégorie : Les corps ou cadre d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps (A, B ou C).

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Congé maternité : congé comportant une période avant accouchement (dit congé prénatal) et une période après accouchement (dit congé postnatal). La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge.

Congé parental : Position du fonctionnaire qui cesse temporairement toute activité dans la fonction publique pour élever son enfant.

Congé paternité et accueil d'un enfant : Après la naissance de l'enfant, le père ainsi que, le cas échéant, la personne qui partage la vie de la mère, dans le cadre du mariage, d'un pacte civil de solidarité ou d'un concubinage, bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

CONSERV : Conservateur (Catégorie A)

Corps : Les corps de la fonction publique d'État sont classés dans une catégorie hiérarchique en fonction de leur niveau de recrutement. Chaque corps regroupe des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé statut

particulier, fixé par décret. Chaque fonctionnaire est titulaire, dans son corps, d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

ÉCART-TYPE : L'écart-type rend compte de la dispersion des salaires d'une variable autour de la moyenne.

EEC : Enseignants chercheurs et Enseignants du second degré (ESAS)

ESAS : Enseignants du second degré affectés dans le supérieur

ETPE : Equivalent temps plein (tient compte de la quotité de travail)

ETPT : Equivalent temps plein travaillé (tient compte de la quotité de travail et de la durée d'activité dans le mois)

Grade : Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.

HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IGE : Ingénieur d'études (Catégorie A)

IGR : Ingénieur de recherche (Catégorie A)

INM : Indice de rémunération majoré

ITRF : Personnels ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

MAG : Magasinier des bibliothèques (Catégorie C)

MCF : Maître de Conférences

MÉDIANE : Valeur qui divise en 2 parties la population telle que chaque partie contient le même nombre de valeurs

MOYENNE : Somme des salaires divisée par le nombre d'individus

PAST : Enseignants associés à temps plein ou à temps partiel (Niveau équivalent MCF ou PR)

PEPS : Professeur d'Éducation Physique et Sportive

PLP : Professeur de Lycée Professionnel

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

Promotion interne : La promotion interne permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée.

PU : Professeur des Universités

RIPEC : Régime Indemnitare des Personnels Enseignants et Chercheurs

SAENES : Secrétaire d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Catégorie B)

SALAIRES BRUTS : Salaires bruts (primes mensuelles comprises) tenant compte de la quotité de travail

SALAIRES BRUTS ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN : Salaires bruts (primes mensuelles comprises) dont l'effet temps partiel a été neutralisé.

TECH : Technicien (Catégorie B)

Télétravail « Fixe » : Format du télétravail permettant à l'agent d'exercer ses missions télétravaillables selon un emploi du temps fixe.

Télétravail « Forfait » : Format du télétravail permettant à l'agent d'exercer ses missions télétravaillables en fonction de ses besoins, selon un nombre de jours défini à l'année.

Télétravail « Hybride » : Format du télétravail combinant jours fixes et jours variables.

Temps partiel : L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent. Il s'exprime en pourcentage du temps plein et peut être accordé à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %.

Temps plein : L'agent public à temps plein est celui qui travaille 35 heures par semaine ou qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps incomplet.

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles