

Délibération 2021-19

Point de l'ordre du jour : V 5.1

Objet : Plan égalité professionnelle et rapport de situation comparée

Vu le décret n°2011-21 du 5 janvier 2011, modifié, relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay.

Vote unique :

Le conseil d'administration approuve le plan égalité professionnelle et rapport de situation comparée tel que présenté dans le document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants :	21
Pour :	21
Contre :	0
Abstentions :	0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 25 juin 2021

Pour extrait conforme,
Le Président de l'École normale supérieure Paris-Saclay


Pierre-Paul ZALIO

Pièce jointe : Plan égalité professionnelle et rapport de situation comparée

Classée au registre des délibérations sous la référence :
CA – 25.06.2021 - D.2021-19

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :
[15/07/2021](#)

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de
l'Innovation le :

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.

école _____
normale _____
supérieure _____
paris – saclay _____

Plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay

Conseil d'administration du 25 juin 2021

Table des matières

1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	4
1.1 Les différents acteurs au sein de l'école	4
1.2 Information sur le plan d'action et la politique d'égalité.....	5
1.3 Diagnostic dans l'établissement.....	5
1.4 Suivi des actions	7
2. Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	7
2.1 Etat des lieux	7
2.2 Action « phare » de l'axe 1.....	7
2.3 Autres actions.....	7
3. Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	8
3.1 Etat des lieux	8
3.1.1. Recrutement.....	8
3.1.2 Accompagnement des carrières :.....	8
3.2 Actions « phare » de l'axe 2	8
3.3 Autres actions.....	9
• Mixité des métiers.....	9
• Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	9
• Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées	9
3.4 Actions mutualisées	10
3.5 Pistes de réflexion pour des actions futures :	10
4. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	10
4.1 Etat des lieux	10
4.2 Soutien à la parentalité	11
4.3 Action mutualisée - Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....	11
4.4 Pistes de réflexion	11
5. Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations .	11
5.1 Etat des lieux	11
5.2 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.....	12
5.3 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, encadrantes, services RH, représentants, représentantes du personnel, etc.)	12
5.4 Action mutualisée - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes	12
6. Actions pour les normaliens, normaliennes, et étudiants, étudiantes	12
6.1 Actions.....	12

6.2 Actions mutualisées	13
6.3 Pistes de réflexion	13
7. Echancier	14

Document de travail

Avant-propos

Le plan d'action égalité de l'École normale supérieure Paris-Saclay propose un ensemble d'actions organisées autour de quatre axes :

- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Les propositions sont basées sur des constats et la définition d'objectifs, qui s'articulent autour de deux grandes thématiques, **former** et **informer**, avec des actions fortes de sensibilisation et d'information, ainsi que des actions de formation et d'accompagnement des personnels, étudiants et étudiantes.

Pour chacun des axes, un état des lieux de l'existant est présenté, suivi des actions qui sont envisagées pour les prochaines années. Un ensemble d'actions dites mutualisées seront réalisées conjointement avec l'Université Paris-Saclay, mais sont portées plus particulièrement par l'École normale supérieure Paris-Saclay. Enfin, des pistes sont proposées pour des actions qui pourraient être mises en place à plus long terme, mais qui nécessitent au préalable un travail de concertation et de réflexion.

Construction du plan d'égalité professionnelle :

Ce plan d'action a été élaboré par la chargée de mission égalité en collaboration avec différents interlocuteurs de l'École, selon la méthode suivante :

- Rencontres régulières avec la direction des ressources humaines (DRH) et la Présidence ;
- Rencontres ponctuelles avec certains services : service des relations internationales, service communication, direction de la scolarité et de la vie étudiante ;
- Ateliers participatifs ouverts à tous les personnels souhaitant y participer sur les axes 1, 2 et 3 ;
- Groupe de travail du groupe Prévention Orientation Sensibilisation Information (POSI) sur les questions de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement sexuel ;
- Lien avec le groupe des chargés et chargées de mission de l'Université Paris-Saclay pour les actions mutualisées.

1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

1.1 Les différents acteurs au sein de l'école

Chargée de mission égalité

La chargée de mission égalité nommée par la Présidence est chargée de faire des propositions d'actions et de politiques concernant l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle suivra la mise en application du plan d'égalité en collaboration avec le CHSCT et sera moteur dans sa mise en œuvre.

Dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, elle organise des événements pour les semaines du 8 mars et du 25 novembre afin d'informer et de sensibiliser les usagers et usagères de l'Ecole sur ces différents sujets.

Elle informe les personnels et usagers de l'ENS communiquant annuellement un ensemble de données chiffrées « sexuées », notamment à l'occasion de la semaine de l'égalité.

De plus, la chargée de mission est chargée d'encourager les chercheuses de l'ENS (doctorantes, post-doctorantes ou chercheuses) à postuler à des prix (Jeunes talents L'Oréal-Unesco, prix Valois, prix Irène Joliot-Curie).

Elle travaille de façon rapprochée avec les autres chargées de mission égalité de l'Université Paris-Saclay pour des actions mutualisées et participe au groupe de travail inter-ENS sur les inégalités, ainsi qu'à différents réseaux, comme celui de la Conférence Permanente Egalité et Diversité (CPED).

Les acteurs de la DRH

La DRH et sa directrice travaillent avec la chargée de mission égalité sur la mise en place d'actions et de politiques pour l'égalité femmes-hommes.

Les référents et référentes égalité des DER

Des référents et référentes égalité ont été désignés au sein de chaque DER, afin de servir de relai à la chargée de mission égalité au plus près de la population étudiante et de l'ensemble des personnels.

1.2 Information sur le plan d'action et la politique d'égalité

L'ensemble des acteurs s'est mobilisé pendant plusieurs mois pour établir ce plan d'action, qui constitue un objectif majeur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Ecole. L'accent a été mis sur des actions visant à davantage informer et former les usagers et usagères de l'établissement sur cette question, ainsi que sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour élaborer ce plan d'action, plusieurs ateliers participatifs ont été organisés, afin de permettre à l'ensemble des personnels de s'impliquer. Le premier atelier, en deux sessions, s'est concentré sur les deux premiers axes de ce plan, et notamment sur les questions liées au recrutement et aux promotions. Le deuxième atelier portait sur l'axe 3 et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Des membres du personnel enseignant et administratif y ont participé, de même que des doctorants et des doctorantes. Enfin, un dernier groupe de travail s'est intéressé à l'axe 4, composé de membres du POSI, ces derniers étant très investis dans les questions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel. Des comptes-rendus ont été rédigés à l'issue de ces ateliers, et les propositions faites ont été intégrées au présent plan.

1.3 Diagnostic dans l'établissement

Le plan égalité s'appuie sur le rapport de situation comparée, qui a été élaboré sur la base des données sociales de 2019, par la société Equilibres.

Le Rapport de situation comparée (RSC) est complémentaire du bilan social et permet de faire un état des lieux sur l'égalité professionnelle au sein de l'ENS Paris-Saclay II a été construit à partir d'indicateurs définis par arrêté et donne des informations chiffrées et sexuées sur les

effectifs, les mouvements et formation des personnels, la rémunération et les conditions de travail. Le RSC s'organise en cinq chapitres :

- Les effectifs
- Les carrières
- Les rémunérations
- L'organisation du travail et les congés
- Les conditions de travail et les absences.

Il est annexé à ce plan d'action. Les éléments principaux en ont été extraits et sont présentés ci-dessous.

Au 31/12/2019, 509 agents travaillent à l'ENS Paris-Saclay en tant que personnels académiques et personnels BIATSS (41% femmes/59% hommes). Ainsi, les femmes sont sous-représentées à l'ENS Paris-Saclay par rapport au niveau national de l'ESR, où elles sont 52% , alors que les hommes sur-représentés (niveau national 48%).

Le rapport de situation comparée pointe un phénomène de **ségrégation horizontale** : les hommes dans le 'cœur de métier', les femmes dans les 'fonctions support/de soutien/de développement'.

On constate une prédominance des hommes parmi les titulaires (64% hommes / 36% femmes): **2/3 des titulaires sont des hommes**. Il existe également une plus grande précarité des femmes BIATSS : 2 fois plus de femmes que d'hommes parmi les BIATSS contractuels.

Le comité de direction de l'école présente une **représentation paritaire femmes-hommes**.

En revanche, la répartition femmes-hommes est très contrastée en fonction des entités. La direction des laboratoires et instituts est féminisée à 22%. Une seule direction de département d'enseignement sur 13 est occupée par une femme.

Près de 3 enseignants sur 4 sont des hommes, quel que soit leur statut. Au sein de la population académique, les taux de féminisation diminuent nettement avec l'avancée de la carrière (progression dans la gradation des corps), signalant un phénomène de plafond de verre. Concernant les enseignants-chercheurs, les femmes représentent 30% des maîtres de conférences (45% au niveau national) et 12% des professeurs des universités (26% au niveau national). Il est à noter cependant que la majorité des enseignants-chercheurs appartiennent à des disciplines peu féminisées au niveau national également.

S'agissant des personnels BIATSS, les femmes sont **sous-représentées dans la catégorie A** par rapport à leur part au sein de la population totale (33% versus 41%). Elles sont en revanche sur-représentées dans les « fonctions support/de soutien/de développement » à 59% (versus 41%).

En ce qui concerne les promotions dans la population académique en 2019, 9 hommes ont été promus et 1 femme, tandis que chez les BIATSS, 6 femmes et 5 hommes ont été promus.

Concernant les rémunérations, toutes populations et statuts confondus, l'écart au niveau de la rémunération nette mensuelle est de 19% en défaveur des femmes (l'écart salarial est mesuré par la différence entre le salaire moyen des femmes et des hommes, rapporté au salaire moyen des hommes). A l'exception des enseignants-chercheurs, l'écart entre les agents les mieux payés et les agents les moins payés est plus prononcé au sein de la population masculine qu'au sein de la population féminine.

1.4 Suivi des actions

La gouvernance du plan égalité est faite par un CHSCT spécial se rassemblant une fois par an. L'objectif est de faire le bilan sur les actions réalisées au cours de l'année, et de mettre à jour le plan en intégrant de nouvelles actions.

Un bilan du plan d'action égalité sera produit à l'issue de ce CHSCT et présenté en CA tous les ans en même temps que le bilan social et le rapport de situation comparée.

Action 1 – Former les différents acteurs et usagers de l'ENS à l'égalité femmes-hommes

Mettre en place des formations sur les stéréotypes de genre et les discriminations pour le personnel académique et administratif, dans le cadre du plan de formation de l'ENS, et intégrer ces formations au socle de formation pour les jeunes MCF.

Mettre en place des sensibilisations obligatoires sur ces sujets pour les responsables d'entité, la direction des départements et les responsables administratifs.

Action 2 – Mettre en visibilité le plan d'action et la politique d'égalité de l'Ecole avec un plan de communication dédié.

Action 3 : Cafés de l'égalité : tous les deux mois environ, organiser une rencontre un midi autour de thématiques en lien avec l'égalité, et/ou autour d'une personnalité invitée, ouverte à tous les personnels, usagers et usagères de l'Ecole.

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

2.1 Etat des lieux

Des bilans sociaux sont produits tous les ans et votés en CA. Ils sont disponibles sur l'Intranet, et contiennent un certain nombre de données sexuées.

L'Ecole a fait le choix de se doter d'un **rapport de situation comparée** réalisé en 2021 sur les données 2019, afin de servir de base de réflexion à la construction de ce plan d'action égalité.

Les grilles de rémunération prévues par l'Etat sont appliquées pour tous les personnels de l'ENS, afin de garantir l'égalité dans les rémunérations entre les femmes et les hommes.

2.2 Action « phare » de l'axe 1

Action 4 : Mener une réflexion à partir des éléments du rapport de situation de 2019 sur les écarts de rémunération constatés dans les différentes catégories de personnels.

2.3 Autres actions

Action 5 : Intégrer annuellement dans le bilan social des indicateurs du rapport de situation comparée pour mesurer les changements annuels et le mettre à disposition sur Internet

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

3.1 Etat des lieux

3.1.1. Recrutement

Pour le recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, **une lettre de recommandation** est envoyée aux comités de sélection tous les ans pour les sensibiliser aux questions de parité et de handicap. Le Conseil d'Administration en formation Restreinte (CAR) veille à la **parité dans les comités de sélection** (minimum de 40 % de chaque sexe conformément au **décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014**). En conformité avec le BO du 2 juillet 2020, les **données sexuées sur le vivier** propre à chaque discipline et l'historique des recrutements et les populations d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses dans l'établissement sont fournies à chaque comité de sélection, qui est à son tour chargé de rendre des données sexuées sur les candidatures reçues et les candidats et candidates auditionnées.

Le recrutement des enseignants et enseignantes, ainsi que du personnel administratif est effectué dans le cadre des campagnes d'emplois et de calendriers de concours nationaux, en conformité avec la réglementation.

3.1.2 Accompagnement des carrières :

Une charte d'accompagnement des carrières académiques a été votée en décembre 2020 par le Conseil d'administration de l'établissement. Cette charte prévoit l'organisation d'**entretiens de suivi** tous les 3 ans pour le personnel académique de l'Ecole. Ce dispositif d'entretiens réguliers existe déjà depuis plusieurs années pour le personnel administratif.

Les personnels qui en font la demande peuvent bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), de congés pour projet pédagogique (CPP), ou de séjours en délégation dans un organisme de recherche ; ceux-ci peuvent également leur être proposés dans le cadre des entretiens de suivi.

Un accompagnement recherche est proposé aux nouveaux et nouvelles Maîtres et Maîtresses de conférences lors de leur intégration à l'Ecole avec une décharge de 128 heures à répartir sur les trois premières années, ainsi qu'une enveloppe de 2500€ par an pour les deux premières années qui complète le volet formation réglementaire.

Les personnels sont accompagnés dans leur reprise d'activités ou dans le cadre d'une réorientation éventuelle. Un suivi est ainsi proposé par l'Ecole, avec un bilan de leurs activités et des suggestions pour bénéficier de dispositifs d'accompagnement.

Les personnels sont également accompagnés sur les prises de poste de direction, avec des formations (RH, management, hygiène et sécurité, connaissance des dispositifs de l'Ecole). Il existe également dans ce cadre un système de décharges (responsabilités pédagogiques ou administratives, suivi des élèves, etc.)

3.2 Actions « phare » de l'axe 2

Action 6 : Sensibiliser les membres de tous les comités et jurys évaluant des dossiers pour des recrutements, des dispositifs de primes ou des promotions sur les questions de biais de genre.

Action 7 : Lors des examens de dossier pour l'attribution d'une prime ou d'une promotion (pour tous les personnels, quelle que soit la commission), fournir un récapitulatif du nombre de candidats et candidates sur les cinq dernières années et du nombre effectif de bénéficiaires femmes et hommes.

3.3 Autres actions

- Mixité des métiers

Il est particulièrement important de mettre en valeur les femmes travaillant dans le cœur de métier de l'ENS, l'enseignement et la recherche, ce qui doit permettre de lutter contre les stéréotypes de genre concernant certains postes ou domaines. Les actions présentées ci-dessous s'inscrivent dans la continuité de l'exposition *Voix de femmes*, créée il y a plusieurs années pour mettre en lumière les parcours d'anciennes élèves de l'Ecole.

Pour mieux mettre en avant ces questions, la chargée de mission égalité est impliquée et ponctuellement invitées dans différentes instances.

Par ailleurs, la dénomination des locaux du nouveau bâtiment de l'ENS, qui comporte un nombre plus important de noms de femmes, a constitué un parti pris de la part du comité qui a travaillé sur le sujet.

Action 8 : Mettre en avant les femmes travaillant dans le cœur de métier de l'ENS :

- Créer et remettre à jour régulièrement des expositions mettant en avant des femmes au parcours exceptionnel
- Réaliser des vidéos mettant en avant des femmes dans différents domaines et à différents postes liés à l'enseignement et à la recherche
- Organiser pour la journée des femmes en sciences (11 février) des échanges entre personnels sur leurs carrières

- Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Action 9 : Informer l'ensemble des personnels de l'ouverture des campagnes pour les promotions et les primes et inciter tout particulièrement celles qui pourraient y prétendre.

Action 10 : Lors des entretiens de suivi de carrière, s'assurer que les personnels soient bien informés de l'existence des CRCT, CPP, délégations, mobilités, et/ou temps partiel et/ou décharge si cela peut correspondre à leurs besoins.

Action 11 : Porter à la connaissance des personnels le dispositif de recours pour faire état d'un biais de genre dont ils estiment avoir affecté leur évaluation

- Mesures destinées à favoriser des nominations équilibrées

Action 12 : Réaliser un bilan annuel de la répartition hommes/femmes dans les directions de DER, département ou entité, ainsi que pour les postes à responsabilités administratives. Travailler à un objectif de féminisation concernant les responsabilités de direction.

3.4 Actions mutualisées avec l'Université Paris-Saclay

Recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses :

- Mettre en place un test en ligne évaluant l'existence d'un biais de genre, proposé à tout membre d'un comité de sélection.
- Donner accès à un ensemble de vidéos informant sur le biais de genre dans le recrutement aux président.es de comité de sélection et demander à ce que deux vidéos soient diffusées au début de chaque réunion du comité.
- Inviter la chargée de mission égalité à une réunion avec les président.es des comités de sélection pour leur présenter les dispositifs en place et les sensibiliser à l'importance de la question.

Etablir un guide au recrutement sans discrimination (genre, handicap, diversité...) pour uniformiser les pratiques au sein de l'Université Paris-Saclay.

3.5 Pistes de réflexion pour des actions futures :

Piste 1 : Réfléchir à un accompagnement à proposer dans la constitution de dossiers pour des promotions et des primes. Cette action pourrait être réfléchiée de façon mutualisée au niveau de l'Université Paris-Saclay.

Mettre en place des ateliers d'échanges pour aider à la constitution de ces dossiers et à la réflexion sur la carrière et/ou la formation sur ces sujets.

Piste 2 : Réfléchir à un système de mentorat pour les chercheuses, ouvert au-delà de celui des doctorantes. Cette action pourrait être réfléchiée de façon mutualisée au niveau de l'Université Paris-Saclay, qui a déjà un programme actif de mentorat des doctorantes.

4. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

4.1 Etat des lieux

Un dispositif de télétravail est ouvert aux personnels administratifs , techniques et de bibliothèque ayant au moins un an d'ancienneté. Les documents de cadrage, le formulaire à compléter et toutes les informations nécessaires sont en ligne sur l'Intranet :

http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/ressources-humaines/carriere/personnels-administratifs-et-techniques/personnels-administratifs-techniques-et-de-bibliotheques-43122.kjsp?RH=INTRANET_FR

Un dispositif pour les demandes de temps partiel pour une quotité de travail comprise entre 50% et 90% est également en place, de droit pour raisons familiales ou travailleurs reconnus handicapés, sur autorisation ou encore pour des raisons thérapeutiques. Les formulaire et toutes les informations sur le sujet sont en ligne sur l'Intranet :

<http://intranet.ens-paris-saclay.fr/version-francaise/ressources-humaines/carriere/temps-partiel-57842.kjsp?RH=1232632076936>

Concernant l'organisation du temps de travail, les horaires des femmes enceintes sont adaptés sur prescription médicale et les personnels ont également pu bénéficier d'horaires aménagés dans le contexte de la pandémie.

4.2 Soutien à la parentalité

Action 13 : Améliorer la disponibilité de l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux, en fonction des statuts, en la mettant en ligne sur l'Intranet

Action 14 : Etablir une procédure d'encadrement et d'accompagnement des entités dans la gestion des congés maternité, avec des entretiens au départ et au retour de congé, ayant vocation à être diffusée largement dans les services et DER.

Action 15 : Mise en place et signalement clair d'une salle d'allaitement au sein de l'établissement, au sein du pôle médico-social.

Action 16 : Travailler à l'opportunité d'une action mutualisée concernant un accueil périscolaire le mercredi (accueil mis en place par CentraleSupélec).

4.3 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay - Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Organisation du temps de travail : Mettre en place un cadre qui garantisse de bonnes pratiques concernant l'organisation du temps de travail (réunions après 18h déconseillées – plannings prévus à l'avance - aménagement des horaires en fonction des contraintes familiales et de transports).

4.4 Pistes de réflexion

Piste 3 : Réfléchir à des actions à mettre en place afin d'éviter que les enseignantes chercheuses soient pénalisées dans leur activité de recherche à l'issue d'un congé maternité ou parental.

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

5.1 Etat des lieux

Un groupe de travail POSI (Prévention, Orientation, Sensibilisation et information) contre le harcèlement sexuel est animé par la chargée de mission égalité, et travaille sur les questions d'information et de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles : organisation d'événements autour de la semaine du 25 novembre, création d'une campagne de sensibilisation propre à l'ENS, organisation de conférences sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, réflexions sur les formations à proposer sur ces sujets, etc.

Une cellule d'écoute existe pour la gestion des cas particuliers. La chargée de mission peut être contactée directement, via une adresse générique (stophs@ens-paris-saclay.fr), ou via les référent.es égalité dans les DER. Elle travaille de façon rapprochée avec le DGS, afin de décider au cas par cas des mesures à prendre.

Des actions d'information et de sensibilisation sont mises en place lors de la rentrée (journée Préambule), afin de sensibiliser tous les primo-entrants de 1^{ère} année aux questions de harcèlement sexuel et de discriminations, ainsi que lors des semaines du 25 novembre et du 8 mars. Des sensibilisations plus ciblées sont proposées par DER et sur leur demande.

Une formation à destination des nouveaux personnels enseignants intitulée « Prendre en compte la diversité en tant qu'enseignant, enseignante » est organisée annuellement, depuis début 2020, avec un volet particulier sur la question des inégalités femmes-hommes.

Des formations sur les violences sexistes et sexuelles ont été mises en place au cours du 1^{er} semestre 2021 à l'attention des référent.es égalité des DER, des responsables anti-HS du BDE, des membres du POSI et des nouveaux et nouvelles élu.es étudiant.es, qui en ont fait la demande. Une sensibilisation à grande échelle auprès des élèves sera organisée à la rentrée 2021.

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

Action 17 : Maintenir et développer le dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles en réalisant un bilan sur son fonctionnement et sa formalisation

Action 18 : Maintenir et développer les événements organisés pour informer les étudiants et les étudiantes du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et informer sur ces sujets en parallèle du réseau de prévention des risques psycho-sociaux

Action 19 : Formaliser dans un document disponible en ligne les modalités de prise en compte des identités trans, non-binaires, intersexes. Mettre à jour les documents et formulaires de l'ENS pour une meilleure prise en compte de ces identités.

5.3 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, encadrantes, services RH, représentants, représentantes du personnel, etc.)

Action 20 : Sensibiliser largement les personnes en situation de responsabilité dans l'Ecole sur les questions de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles (responsables de formation, les responsables d'association, les directions, etc).

Action 21 : Généraliser les opérations de sensibilisation concernant le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles (DER ; laboratoires ; doctorants et doctorantes ; nouveaux personnels administratifs ou enseignants).

5.4 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Enquêtes sur les cas de violences sexistes et sexuelles : Un document de cadrage sera produit concernant l'organisation des enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles (déroulement, contenus, recommandations, etc.)

6. Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes

6.1 Actions

Action 22 : Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements.

Action 23 : Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités et contribuer à ses travaux. Cet Observatoire sera chargé de systématiser la production de données sexuées concernant les classes préparatoires et le recrutement des ENS, afin de travailler à comprendre les mécanismes des inégalités.

Action 24 : Communiquer sur la politique de l'établissement en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès de la population étudiante internationale de l'ENS et s'assurer de leur intégration et de leur bonne information sur les actions liées à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Action 25 : Développer les liens avec les collèges, lycées et classes préparatoires pour y promouvoir la mixité :

- Développer un système de parrainage d'élèves normaliens et normaliennes et/ou de doctorants et doctorantes (Cordées de la réussite pour les filles).
- Développer les liens avec les classes préparatoires pour encourager les jeunes filles à se lancer dans une carrière en recherche.

6.2 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay

Interculturalité : Mettre en place un module « Approche interculturelles de l'égalité » à la fois pour les étudiant.es entrant.es et les sortant.es à l'international.

6.3 Pistes de réflexion

Piste 4 : Réfléchir sur le recrutement des étudiants et étudiantes de l'ENS, afin de promouvoir davantage de mixité.

Piste 5 : Réfléchir à la valorisation des projets mettant en avant l'égalité en recherche (projets de recherche, conférences, etc.) ou au sein des associations de l'Ecole.

7. Echancier et indicateurs de mise en œuvre

Actions	Acteurs concerné.es	Date d'échéance	Indicateurs de mise en œuvre
A1 – Former les acteurs et usagers	Mission égalité et pôle formation	Septembre 2022	Catalogue de formations développées et mises en place
A2 – Mettre en visibilité le plan d'action	Service Communication	Octobre 2021	Actions de communication réalisées dans l'Ecole, sur son site et sur ses réseaux sociaux
A3 – Mettre en place les cafés de l'égalité	Mission égalité	2021-2022	Organisation de plusieurs cafés égalité dans l'année. Suivi du taux de participation.
A4 – Mener une réflexion sur les écarts de rémunération constatés	Présidence, DRH, mission égalité	Décembre 2022	Mise en place d'un groupe de travail et suivi des travaux
A5 – Intégrer les indicateurs du rapport de situation comparée au bilan social annuel	DRH	Juin 2022	Mise à jour du rapport avec les données 2020 et intégré ou annexé au bilan social
A6 – Sensibiliser tous les comités et jurys aux biais de genre	DRH et mission égalité	2022-2023	Création de supports de sensibilisation (kits, auto-formation, etc.)
A7 – Fournir un ensemble de données aux comités et jurys	DRH	Juin 2023, point d'étape en juin 2022	Communication des données sexuées sur le bassin de candidats et candidates et sur les décisions prises les cinq années précédentes ; mise en place progressive du dispositif dès l'année universitaire 2021-2022.
A8 – Mettre en avant les femmes à l'ENS	Mission égalité, service Communication	2022-2023, avec des premiers évènements dès 2021	Vidéos réalisées et mises en ligne, expositions organisées et mises à jour, évènements mis en place pour le 11 février.
A9 – Informer et inciter aux candidatures lors des campagnes	DRH, DER, référent.es	2021-2022	Mise en place d'une communication personnalisée pour les personnels identifiés comme pouvant prétendre à une prime ou promotion.

A10 – Informer les personnels lors des entretiens	VPR-VPF	Juin 2022	Intégration des informations concernant les dispositifs de soutien et accompagnement dans les fiches bilan de ces entretiens.
A11 – Informer pour lutter contre les biais de genre dans les évaluations	DRH, Service communication	Juin 2022	Information des personnels lors du lancement de ces campagnes.
A12 – Travailler à la féminisation pour les postes à responsabilité	DRH et mission égalité	Fin 2024	Bilan annuel du taux de féminisation
A13 – Faciliter l'accès à l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux	DRH	Juin 2022	Diffusion de l'information dans les services et DER et mise à jour de l'intranet
A14 – Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité	DRH et mission égalité	Juin 2022	Diffusion de la procédure dans les services et DER et mise à jour de l'intranet
A15 – Mettre en place une salle d'allaitement	DAI	Fin 2021	Equiper de la salle et mise en place d'une signalétique.
A16 – Travailler de façon mutualisée à la mise en place d'un accueil périscolaire le mercredi	Mission égalité avec la mission égalité de CentraleSupélec, DRH	Juin 2023	Diffusion d'un questionnaire pour évaluer les besoins d'ici juin 2022.
A17 – Maintenir et développer le dispositif de lutte contre les VSS	Mission égalité, POSI, DGS, DRH	Fin 2022	Réalisation d'un audit et formalisation du dispositif
A18 – Maintenir et développer les événements organisés sur les VSS et les discriminations	Mission égalité, POSI	Annuellement à partir de juin 2021	Organisation d'évènements plusieurs fois par an. Suivi du taux de participation.
A19 – Formaliser les modalités de prise en compte des identités LGBTI+	Mission égalité, DRH	Juin 2022 Formulaires et documents : juin 2023	Production d'un document définissant ces modalités. Mise à jour progressive des formulaires.

A20 – Sensibiliser les personnes occupant des postes en responsabilité sur les VSS et le HS	Mission égalité, Présidence	2022-2023	Mise en place des supports de sensibilisation.
A21 – Généraliser les opérations de sensibilisation concernant les VSS et le HS	Mission égalité	2021-2022	Organisation de plusieurs journées ou actions de sensibilisation par an.
A22 – Sensibiliser les élèves aux questions d'égalité et de genre	Mission égalité, DER	2022-2023	Organisation d'au moins deux conférences par an. Création d'une unité d'enseignement (UE) transversale.
A23 – Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités	Mission égalité, groupe Inter-ENS, Présidence, Mécénat	Juin 2022	Mise en place de l'Observatoire Suivi des actions de l'Observatoire.
A24 – Communiquer sur les thématiques d'égalité et de VSS auprès de la population internationale	Mission égalité, SRI	Juin 2022	Rédaction des documents en français et en anglais. Mise à jour des supports de communication. Mise en place d'actions d'information.
A25 – Promouvoir la mixité dans les collèges, lycées et classes préparatoires	Mission égalité, Vie étudiante, responsable Diffusion des savoirs, élèves volontaires	2021-2022 2022-2023 pour les classes préparatoires	Mise en place du programme Marrainage/Parrainage Proposition et mise en place d'actions à destination des classes préparatoires.

Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Année 2019



Conseil d'administration du 25 juin 2021

**ENS Paris-Saclay
Version du 01/06/2021**

Table des matières

Liste des tableaux	3
Liste des graphiques	4
Chapitre 1 : Effectifs	6
1. Les effectifs généraux	6
2. Les personnels enseignants à l'ENS Paris-Saclay	21
3. Les personnels BIATSS de l'ENS Paris-Saclay	29
4. Les élèves normaliens de l'ENS Paris-Saclay	37
5. Démographie	38
Chapitre 2 : Les carrières	47
1. Les mouvements des personnels	49
2. Les promotions des personnels enseignants et BIATSS	64
3. Les concours et les recrutements des personnels enseignants et BIATSS	67
4. Formation des personnels au cours de l'année 2019	70
Chapitre 3 : Rémunérations des personnels	73
1. La rémunération totale mensuelle moyenne	75
2. Analyse des rémunérations accessoires	87
Chapitre 4 : Organisation du travail et congés des personnels de l'ENS Paris-Saclay	93
1. Organisation du travail	95
2. Le temps partiel	95
3. Les congés	96
4. Les absences au travail	96
Chapitre 5 : Conditions de travail et absences au travail pour raison de santé à l'ENS Paris-Saclay	98
1. Les accidents du travail	98
2. Congé longue durée ou congé longue maladie	98
3. Congé pour maladie ordinaire	98

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition femmes-hommes au sein des fonctions de directions et postes à responsabilités au sein de l'ENS Paris-Saclay	17
Tableau 2 : Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière et par corps (effectifs)	22
Tableau 3 : Répartition femmes-hommes des enseignants-chercheurs selon les groupes du CNU (effectifs)	25
Tableau 4 : Répartition femmes-hommes des enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires à l'ENS Paris Saclay (effectifs)	26
Tableau 5 : Répartition femmes-hommes selon la filière et le corps des BIATSS titulaires	32
Tableau 6 : Répartition femmes-hommes des élèves normaliens dans les Ecoles normales supérieures en 2019	37
Tableau 7: Tableau de suivi des entrées 2019 à l'ENS Paris-Saclay	49
Tableau 8 : Entrées 2019 par population	50
Tableau 9 : Entrées 2019 par statut	51
Tableau 10 : Entrées 2019 par catégorie	52
Tableau 11 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par catégorie	52
Tableau 12 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population	53
Tableau 13 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population et par corps	53
Tableau 14 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population et voies d'entrée	53
Tableau 15 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par catégorie	54
Tableau 16 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par population	54
Tableau 17 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par type de contrats	55
Tableau 18 : Tableau de suivi des sorties 2019 à l'ENS Paris-Saclay	56
Tableau 19 : Sorties 2019 par population	56
Tableau 20 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par population	57
Tableau 21 : Sorties 2019 par statut	57
Tableau 22 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par statut	58
Tableau 23 : Sorties 2019 par catégorie	58
Tableau 24 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par catégorie	59
Tableau 25 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par population	59
Tableau 26 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par corps	60
Tableau 27 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par population et motifs de sortie	60
Tableau 28 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par catégorie	61
Tableau 29 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par population	61
Tableau 30 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par corps	61
Tableau 31 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par motifs de sortie	62
Tableau 32 : Répartition femmes-hommes des promotions pour les enseignants	64
Tableau 33 : Répartition femmes-hommes des propositions de promotions des personnels BIATSS par filières	65
Tableau 34 : Répartition femmes-hommes des promotions pour les personnels BIATSS par filières, corps, échelons et voies de promotion	66
Tableau 35 : Présidence des comités de sélection 2019 par sexe	67
Tableau 36 : Répartition femmes-hommes dans la composition des comités de sélection 2019	68
Tableau 37 : Nombre de jours de formation suivis par sexe, catégorie et types de formation	72
Tableau 38: Rémunération nette mensuelle par décile pour la population totale	76
Tableau 39 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants-chercheurs	76
Tableau 40 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants	77
Tableau 41 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants-chercheurs contractuels	77
Tableau 42 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les BIATSS	77
Tableau 43: Part de la rémunération accessoire dans la rémunération brute par population et par catégorie	87
Tableau 44: Répartition femmes-hommes de la PEDR pour les PU et MCF	89
Tableau 45 : Nombre d'agents en télétravail pour l'année 2019 par catégorie et par sexe	95
Tableau 46 : Répartition femmes-hommes des agents à temps partiel par quotité de travail	95
Tableau 47 : Nombre d'agents en temps partiel par catégorie et par sexe	95
Tableau 48 : Nombre d'agents en temps partiel par population et par sexe	96
Tableau 49 : Nombre d'agents en temps partiel par statut et par sexe	96
Tableau 50 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé maternité en 2019	97
Tableau 51 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé paternité en 2019	97

Liste des graphiques

Graphique 1: Part des femmes et des hommes par population au sein de l'ENS Paris-Saclay	8
Graphique 2 : Répartition des femmes et des hommes par population au sein de l'ENS Paris-Saclay	9
Graphique 3 : Part des femmes et des hommes par statut à l'ENS Paris-Saclay	10
Graphique 4 : Part des femmes et des hommes par population et par statut au sein de l'ENS Paris-Saclay	11
Graphique 5 : Part des femmes et des hommes dans chaque catégorie hiérarchique au sein de l'ENS Paris-Saclay	14
Graphique 6 : Part des femmes et des hommes BIATSS titulaires et non-titulaires selon la catégorie hiérarchique au sein de l'ENS Paris-Saclay	16
Graphique 7 : Part des femmes et des hommes dans les fonctions de direction et les postes à responsabilités	17
Graphique 8 : Répartition des personnels enseignants titulaires et non-titulaires par sexe	21
Graphique 9 : Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière	22
Graphique 10 : Répartition femmes-hommes des enseignants-chercheurs par corps (en %)	23
Graphique 11 : Répartition des enseignants non-titulaires selon leur type de contrat	27
Graphique 12 : Répartition femmes-hommes pour les personnels BIATSS par affectation	29
Graphique 13 : Répartition femmes-hommes pour les personnels BIATSS par grandes familles de fonction	30
Graphique 14 : Répartition des agents BIATSS par statut	30
Graphique 15 : Répartition femmes-hommes des agents BIATSS par statut	31
Graphique 16 : Répartition femmes-hommes des BIATSS titulaires par filière	33
Graphique 17 : Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires par types de contrat	35
Graphique 18 : Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires selon leur catégorie hiérarchique	36
Graphique 19 : Répartition femmes-hommes des élèves normaliens en 2019	37
Graphique 20 : Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par type de population	38
Graphique 21 : Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par statut	39
Graphique 22 : Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique	39
Graphique 23 : Répartition femmes-hommes par groupe d'âges	40
Graphique 24 : Répartition femmes-hommes parmi les enseignants selon les groupes d'âges	40
Graphique 25 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels BIATSS selon les groupes d'âges	42
Graphique 26 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels titulaires selon les groupes d'âges	42
Graphique 27 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels non-titulaires selon les groupes d'âges	43
Graphique 28 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels de catégorie A selon les groupes d'âges	43
Graphique 29 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par population	50
Graphique 30 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par statut	51
Graphique 31 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par catégorie	52
Graphique 32 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par catégorie	59
Graphique 33 : Répartition des agents formés en 2019 par population	70
Graphique 34 : Répartition des agents formés en 2019 par catégorie	71
Graphique 35 : Répartition femmes-hommes des agents formés en 2019 par catégories	71
Graphique 36 : Rémunération nette mensuelle moyenne par population	78
Graphique 37 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les femmes et pour les hommes	79
Graphique 38 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants-chercheurs	80
Graphique 39 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants	80
Graphique 40 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants-chercheurs contractuels	81
Graphique 41 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels BIATSS	81
Graphique 42 : Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie	82
Graphique 43 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie A	83
Graphique 44 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie B	83
Graphique 45 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie C	84
Graphique 46 : Rémunération nette mensuelle moyenne par statut	85
Graphique 47 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels titulaires	85
Graphique 48 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels non titulaires	86
Graphique 49 : PEDR et heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs et les enseignants	88
Graphique 50 : Rémunération accessoire variable pour les personnels BIATSS par catégorie	90

<i>Graphique 51 : Focus rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS de catégorie A</i>	<u>91</u>
<i>Graphique 52 : Focus rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS de catégorie B</i>	<u>91</u>

Chapitre 1 : Effectifs

On distingue **deux populations générales** au sein de l'enseignement supérieur et la recherche

- Les enseignants-chercheurs (EC) et enseignants
- Les personnels BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé)

Ces populations peuvent avoir **des statuts différents** :

- Les agents titulaires
- Les agents non-titulaires

Les personnels de l'ENS Paris-Saclay se répartissent ensuite en **trois catégories** : catégorie A, B ou C ou assimilé.

Les **personnels académiques** regroupent les enseignants-chercheurs (EC) et les enseignants titulaires, ainsi que les enseignants non titulaires, comme les doctorants, les post-doctorants ou les ATER.

1. Les effectifs généraux

Comprendre : Quelques éléments de contexte de l'emploi des femmes et des hommes au sein de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en France

Au niveau national, l'effectif total des personnes travaillant dans les établissements d'enseignement supérieurs en 2018 est de 199 621 personnes (en effectifs physiques). Les femmes représentent 52,4% et les hommes 47,6% de l'effectif total.

On trouve deux types de population travaillant dans ces établissements : 1) la population BIATSS et 2) la population académique. Ces deux populations peuvent être constituées de personnels titulaires ou non-titulaires. Les femmes sont plus nombreuses parmi les non-titulaires (56%) que parmi les titulaires (50%)¹.

La population BIATSS assure des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement dans les établissements d'enseignement supérieur et constitue un groupe assez hétérogène en termes de métiers. L'effectif total de la population BIATSS au niveau national est de 97 206 agents (BIATSS titulaires = 60 669 et BIATSS non titulaires = 36 537). Cette population non-enseignante est constituée très majoritairement de femmes (64%).

La population académique au niveau national représente 102 480 personnes. Parmi cette population académique, les femmes accèdent difficilement aux postes supérieurs et restent plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (45%) que parmi les professeurs d'université (26%)². Il s'agit ici de la population enseignante titulaire dans le supérieur (effectif total de 70 025 personnes). Le personnel académique peut aussi avoir un statut non-titulaires (doctorants ; ATER par exemple). Ceux-ci sont au nombre de 32 455³.

¹ Source : Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, établi par la Direction générale des ressources humaines, p. 7.

² Source : Edition 2020 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés, p.36.

³ Source : Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, établi par la Direction générale des ressources humaines, p. 7.

Mesurer

Les chiffres femmes-hommes au sein de l'Ecole Normale Supérieure Paris-Saclay.

1.1) Femmes et hommes dans l'effectif total : une majorité d'hommes au sein de l'ENS Paris-Saclay

Au 31/12/2019, on dénombre un effectif de 512 agents travaillant à l'ENS Paris-Saclay.

Sur ces 512 agents, on dénombre 208 femmes et 304 hommes. Il y a donc une majorité d'hommes (59%) parmi les personnels de l'ENS, contre 41% de femmes.

Près de 3 agents sur 5 sont des hommes à l'ENS Paris-Saclay.

1.2) Femmes et hommes par population : une sur-représentation des hommes dans le 'cœur de métier'

	Femmes	Hommes	Total
Académiques	75	208	283
BIATSS	133	93	226
Apprentis		3	3
Total	208	304	512

Les apprentis sont au nombre de 3 à l'ENS Paris-Saclay. Ils seront ensuite mis de côté pour les analyses, leur effectif étant trop réduit pour pouvoir être pris en compte. Tous les apprentis sont des hommes.

Les élèves normaliens (N = 905) feront l'objet d'une sous-partie dédiée.

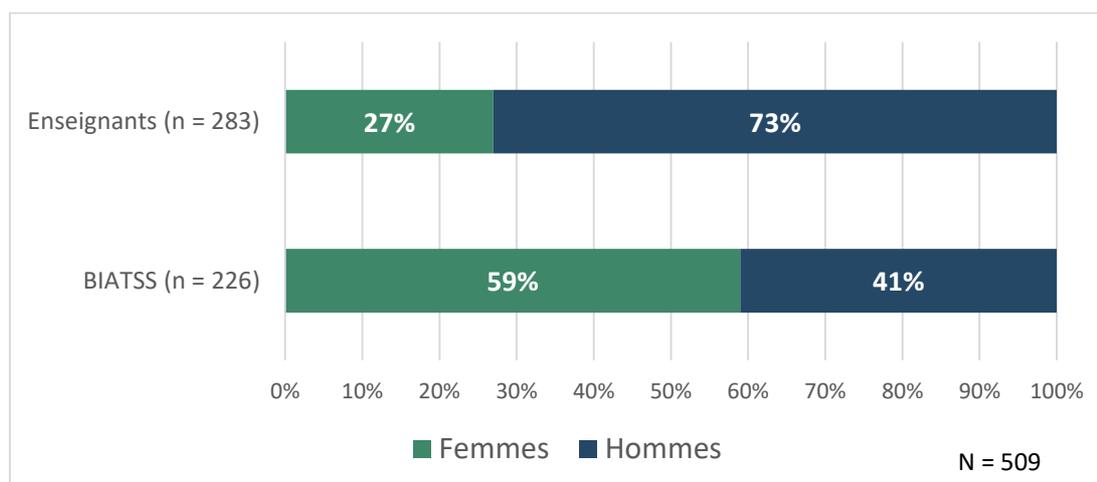
Les calculs suivants se feront sur les populations enseignantes et BIATSS (N = 509). Dans ces populations, on trouve 208 femmes et 301 hommes. **Cela correspond à 41% de femmes et 59% d'hommes.**

Précision : pour la suite du RSC, les populations étudiées sont celles des BIATSS et des académiques, pour lesquelles on a 41% de femmes et 59% d'hommes.

A retenir : Les femmes sont sous-représentées à l'ENS Paris-Saclay par rapport au niveau national de l'ESR (52%) et les hommes sur-représentés (niveau national 48%).

Le graphique ci-dessous représente la répartition femmes-hommes parmi la population enseignante et la population BIATSS au sein de l'ENS Paris-Saclay, tous statuts confondus (titulaires, non-titulaires ou détachés).

Graphique 1: Part des femmes et des hommes par population au sein de l'ENS Paris-Saclay



Parmi la population BIATSS de l'ENS Paris-Saclay, 3 personnes sur 5 sont des femmes (59%). Ce chiffre est légèrement plus bas qu'au niveau national (64%).

La population académique, quant à elle, est majoritairement masculine : près de $\frac{3}{4}$ des enseignants sont des hommes (73%). A titre de comparaison, au niveau national, on trouve 40,9% de femmes parmi les personnels académiques et 59,1% d'hommes⁴. Les enseignants hommes sont donc plus nombreux à l'ENS Paris-Saclay qu'au niveau national (73% vs. 59%).

La population BIATSS est donc une population dans laquelle les femmes sont sur-représentées par rapport à leur part dans l'effectif total (41%). Elles sont fortement sous-représentées dans la population enseignante (27%) par rapport à leur représentation dans l'effectif total.

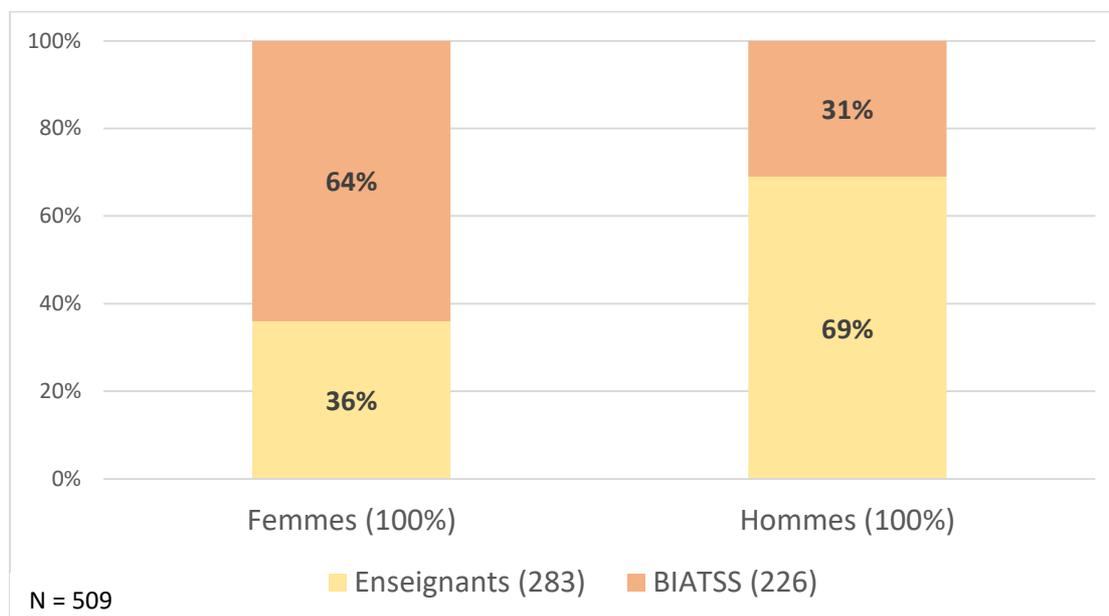
La ségrégation horizontale

Ces chiffres illustrent un phénomène classique de ségrégation horizontale, largement constaté dans les organisations, qu'elles soient publiques ou privées : les hommes sont concentrés dans la population exerçant leur activité professionnelle dans le cœur de métier (en l'occurrence l'enseignement et la recherche) et les femmes sont concentrées dans les 'fonctions support' et les 'fonctions soutien' ainsi nommées car permettant l'exercice du corps de métier.

⁴ Source : Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, établi par la Direction générale des ressources humaines, p. 7.

Focus répartition des femmes et des hommes selon les populations

Graphique 2 : Répartition des femmes et des hommes par population au sein de l'ENS Paris-Saclay



Ce graphique vient renforcer les analyses précédentes. En effet, si l'on regarde la façon dont la population masculine se répartit entre les deux populations, on constate que sur 100 hommes, 69 sont enseignants. Du côté des femmes, sur 100 femmes présentes à l'ENS, 36 sont enseignantes et 64 exercent une activité venant en 'support' ou en 'soutien' de l'enseignement et la recherche.

On a donc une répartition inversée des femmes et des hommes par population.

- Un peu plus d'1/3 des femmes sont enseignantes
- 2/3 des femmes sont BIATSS
- Plus de 2/3 des hommes sont enseignants
- Tandis qu'un peu moins d'1/3 des hommes sont BIATSS.

1.3) Répartition des femmes et des hommes par statut : une majorité d'hommes parmi les titulaires, une répartition plus paritaire parmi les non-titulaires.

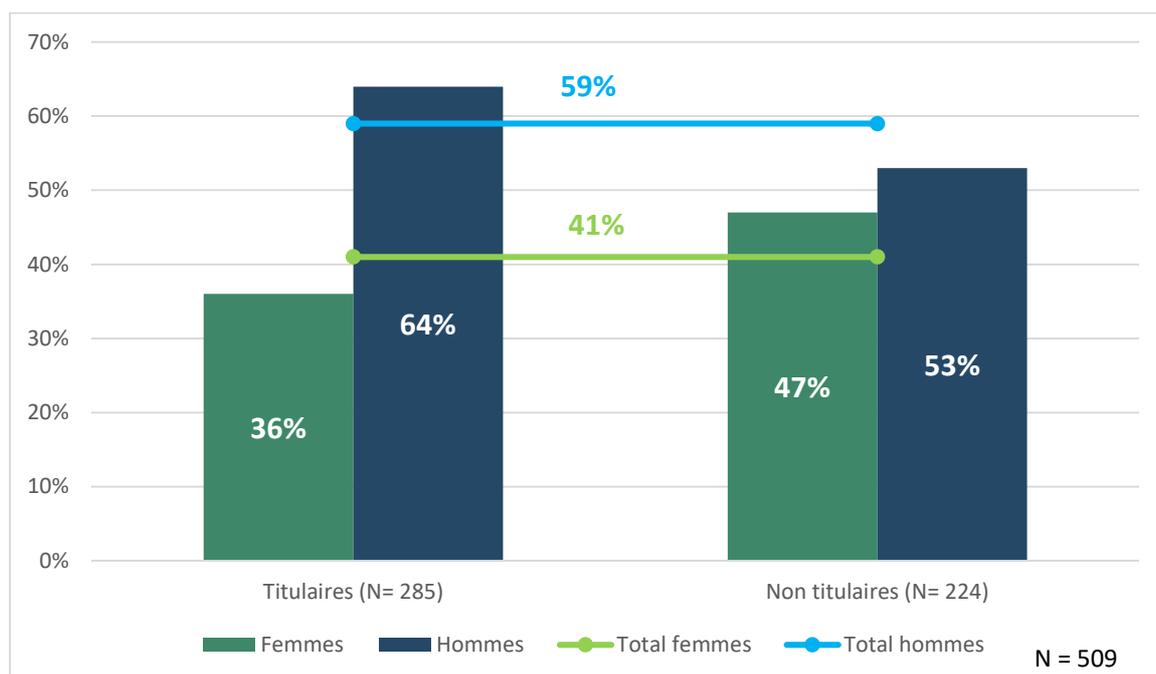
Ainsi, sur les 509 agents, on trouve :

285 titulaires = 56%

224 non-titulaires = 44%

On peut donc dire qu'un peu moins de 3/5 du personnel de l'ENS Paris-Saclay a le statut de titulaire, contre 2/5 de personnels non-titulaires.

Graphique 3 : Part des femmes et des hommes par statut à l'ENS Paris-Saclay



Au sein des non-titulaires, les hommes sont un peu plus nombreux que les femmes (53% vs. 47%). Ils sont beaucoup plus nombreux que les femmes parmi le personnel titulaire (64% d'hommes titulaires / 36% de femmes titulaires).

Si l'on compare à la part des femmes et des hommes dans l'effectif total (respectivement 41% et 59%), il apparaît que les femmes sont légèrement sous-représentées parmi les titulaires (36% versus 41%) et les hommes titulaires sont sur-représentés (64% versus 59%)

Le constat s'inverse lorsque l'on s'arrête sur le statut des personnels non-titulaires : les femmes sont sur-représentées (47% vs 41% dans l'effectif total) et les hommes sont sous-représentés (53% versus 59% dans l'effectif total).

- **2/3 des titulaires sont des hommes**
- **Parmi les non-titulaires, on trouve presque autant de femmes que d'hommes**

1.4) Femmes et des hommes par population et statut : une sur-représentation des femmes parmi les BIATSS non-titulaires par rapport au niveau national

On peut aller plus loin en distinguant les populations par statut et sexe.

Chiffres de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) au niveau national :

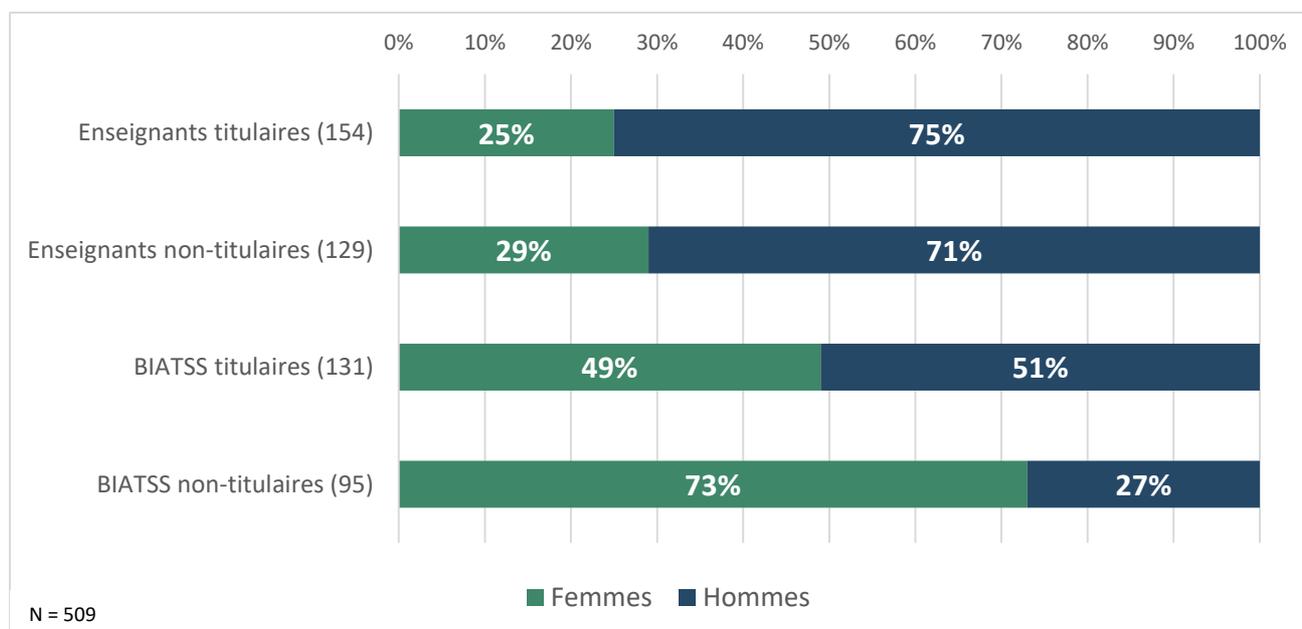
Au niveau national pour l'année 2017, on trouve 39% de femmes parmi les enseignants titulaires et 45% parmi les enseignants non-titulaires. Ainsi tous statuts confondus, les femmes représentent 41% de l'effectif total des personnels enseignants.

Parmi les BIATSS titulaires, 63% sont des femmes et parmi les BIATSS non titulaires, 66%. On est donc à 64% de femmes parmi le total des personnels BIATSS.

Pour résumer au niveau national :

- 2 enseignants sur 5 sont des femmes (cf. 41%)

Graphique 4 : Part des femmes et des hommes par population et par statut au sein de l'ENS Paris-Saclay



A l'ENS Paris-Saclay, la proportion des femmes parmi le personnel académique varie légèrement selon le statut de titulaires et de non-titulaires (25% et 29%). Cette proportion correspond également à la proportion globale de femmes parmi les enseignants (27%).

Le constat est très différent du côté des personnels BIATSS. Il y a 49% de femmes parmi les BIATSS titulaires. Cependant, leur part augmente à 73% pour les BIATSS non-titulaires. Les femmes sont ainsi fortement sur-représentées parmi les BIATSS non-titulaires et sous-représentées parmi les BIATSS titulaires, par rapport à leur proportion parmi les BIATSS (59%).

La ventilation par sexe des personnels titulaires et non titulaires, académiques ou BIATSS, de l'ENS Paris-Saclay n'est pas la même qu'au niveau national (cf. au-dessus du graphique 4).

Par rapport au niveau national, les femmes sont sous-représentées à l'ENS parmi :

- Les académiques titulaires
- Les académiques non-titulaires
- Les BIATSS titulaires.

Elles sont sur-représentées par rapport au niveau national parmi les BIATSS non-titulaires.

On a donc plus de femmes dans des situations précarisées et moins rémunératrices.

1.5) Femmes et des hommes par catégorie : un décrochage des femmes au niveau de la catégorie A

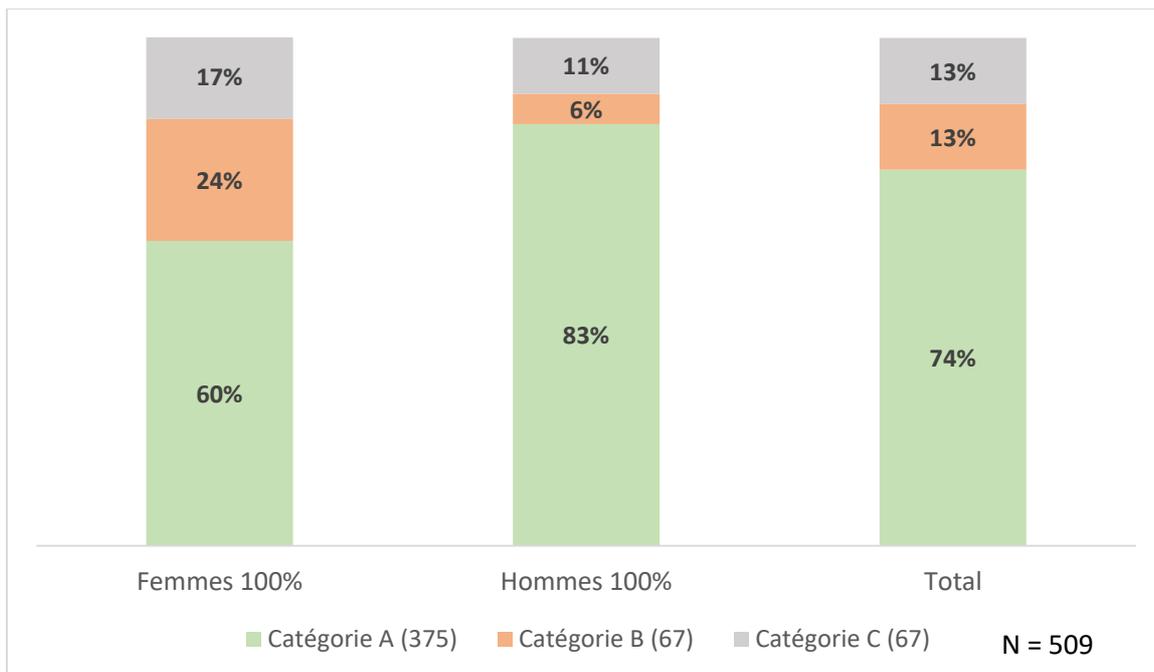
De manière générale, la population académique fait partie de la catégorie A. La population BIATSS peut appartenir aux trois catégories A, B et C. Les personnels non-titulaires sont également assimilés à l'une des trois catégories, sous un contrat de droit public.

Encadré sur la catégorie A+ :

Une réflexion est engagée depuis plusieurs années sur la catégorie A+ qui est une convention. Le rapport Thiriez, qui a présenté ses propositions fin janvier 2020, s'est interrogé sur « l'opportunité de reconnaître juridiquement la catégorie A+ qui existe en fait mais pas en droit » (cf. « Rapport Thiriez », Mission Haute Fonction Publique, Propositions, 30 janvier 2020, p.51.).

Le droit de la fonction publique ne reconnaît que trois catégories A, B et C. Les réflexions sur ces catégories arrivent aux constats suivants : les catégories B et C sont assez homogènes, tandis que la catégorie A regroupe des cadres supérieurs (A+) et des cadres intermédiaires (A). Cette catégorie A+ permettrait ainsi de reconnaître une réalité managériale qui s'efface dans la catégorie A englobante. La catégorie A regroupe à elle seule 66% de la fonction publique d'Etat.

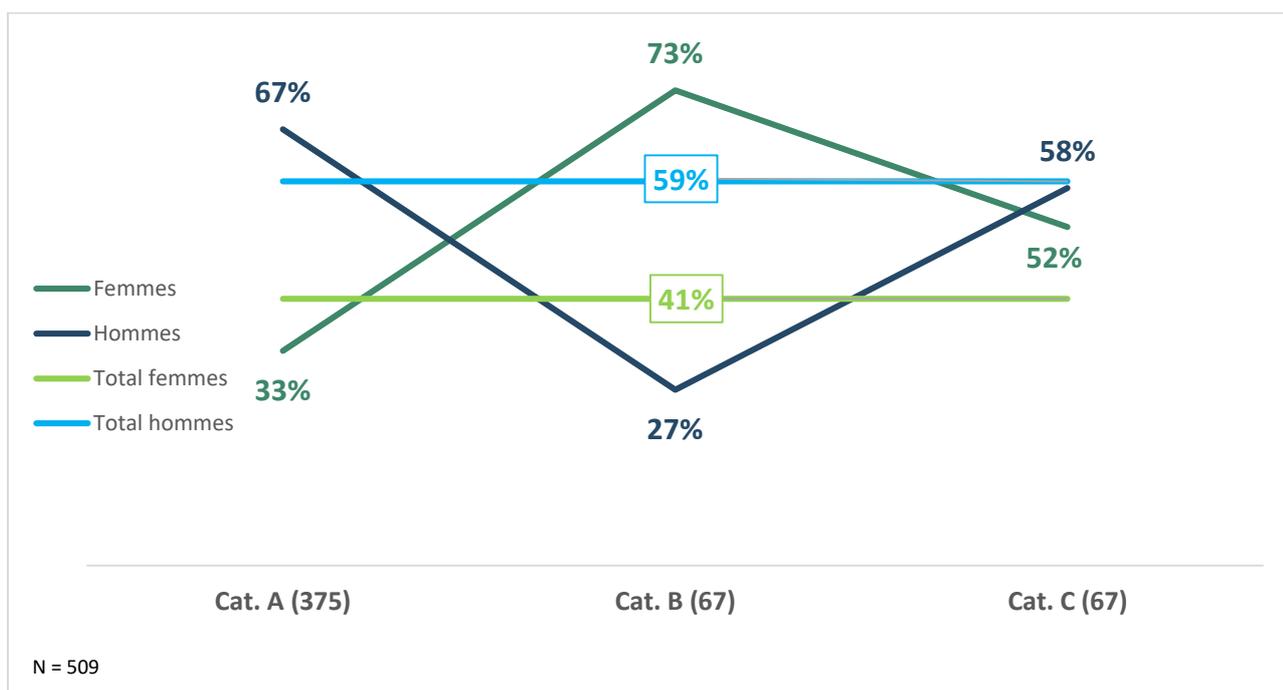
Graphique 5 : Répartition des femmes et des hommes par catégorie au sein de l'ENS Paris-Saclay



Note de lecture : 60% des femmes de l'ENS Paris-Saclay sont des catégories A tandis que 24% sont des catégories B.

Ce graphique montre que 3/4 de l'effectif total des personnels de l'ENS Paris-Saclay (74%) font partie de la catégorie A. Cela confirme le besoin de pouvoir analyser plus précisément ce que regroupe cette catégorie A qui semble trop vaste au vu de la réalité de l'emploi des personnels de l'ENS Paris-Saclay.

Graphique 5 : Part des femmes et des hommes dans chaque catégorie hiérarchique au sein de l'ENS Paris-Saclay



Au sein de l'ENS Paris-Saclay, il y a une surreprésentation des femmes dans les catégories B et C (respectivement 73% et 52%) par rapport à la part générale de femmes à l'ENS qui est de 41%. La tendance s'inverse et les femmes ne sont plus que 33% en catégorie A.

Cette situation indique un phénomène de décrochage pour les femmes à l'entrée de la catégorie A.

Cependant, la catégorie A au niveau de l'effectif global nécessite la mise en place d'une analyse plus fine afin d'en tirer un certain nombre d'enseignements pertinents. En effet, la catégorie A présentée au niveau de l'effectif global :

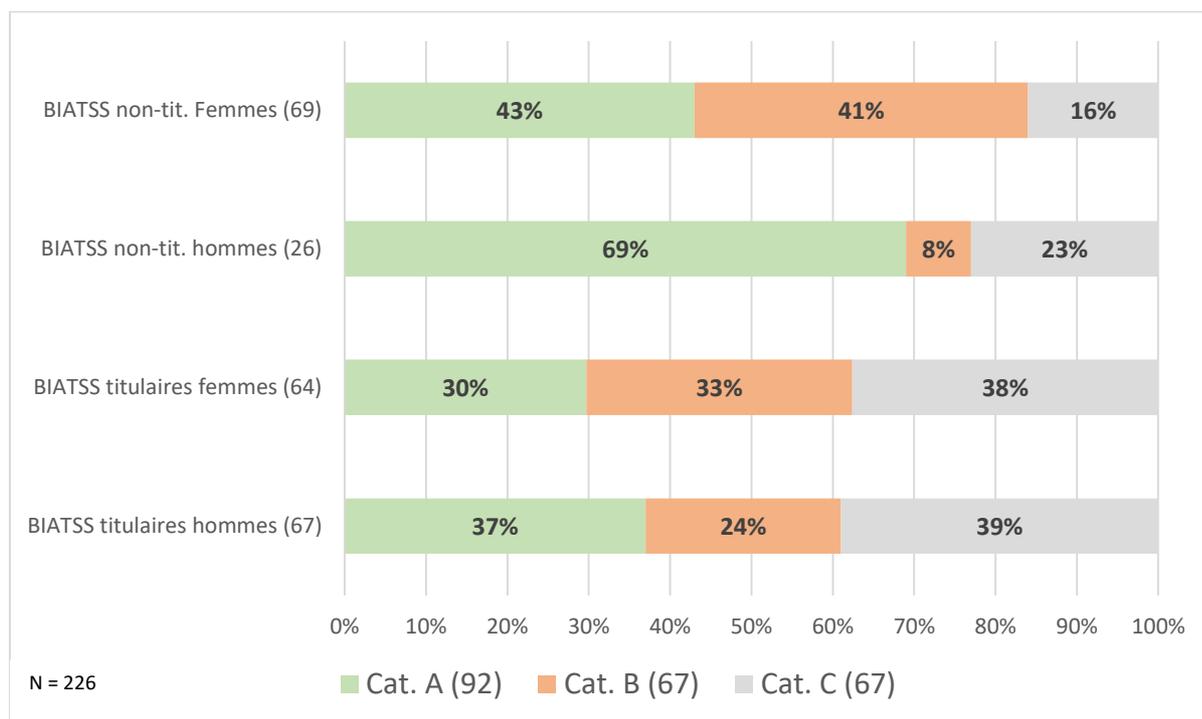
- N'est pas homogène : elle mélange l'ensemble de la population académique et la population BIATSS catégorie A.
- Ne permet pas d'analyse pour la population académique dont les niveaux de responsabilités s'effacent dans la catégorie A englobante et rend impossible le repérage d'un plafond de verre potentiel. Un rapport sur l'état de la fonction publique 2010-2011⁵ dénombre cinq regroupements de corps parmi l'enseignement supérieur dont les maîtres de conférences, et les professeurs des universités. Une réflexion serait intéressante à engager pour distinguer au sein de cette catégorie différents profils.

C'est la raison pour laquelle nous approfondissons ci-après l'analyse sexuée des catégories en réalisant un focus sur la population BIATSS.

⁵ Rapport sur l'état de la fonction publique 2010-2011, L'encadrement supérieur dans la fonction publique, Faits et chiffres 2010-2011, par Eva Baradji et Aurélie Peyrin, DGAFP. P.252.

Focus sur la population BIATSS

Graphique 7 : Répartition des femmes et des hommes selon leur population d'appartenance, leur statut et leur catégorie



N.B. : Point de vigilance : les BIATSS non-titulaires hommes représentent 26 agents.

Concernant les BIATSS titulaires femmes, cette population se répartit de manière assez homogène entre les trois catégories. A noter cependant une légère prédominance de la catégorie C (38%) par rapport aux autres catégories.

Ainsi, plus on avance dans la catégorie hiérarchique, plus leur proportion décroît : cat C 38% > cat. B 33% > cat. A 30%.

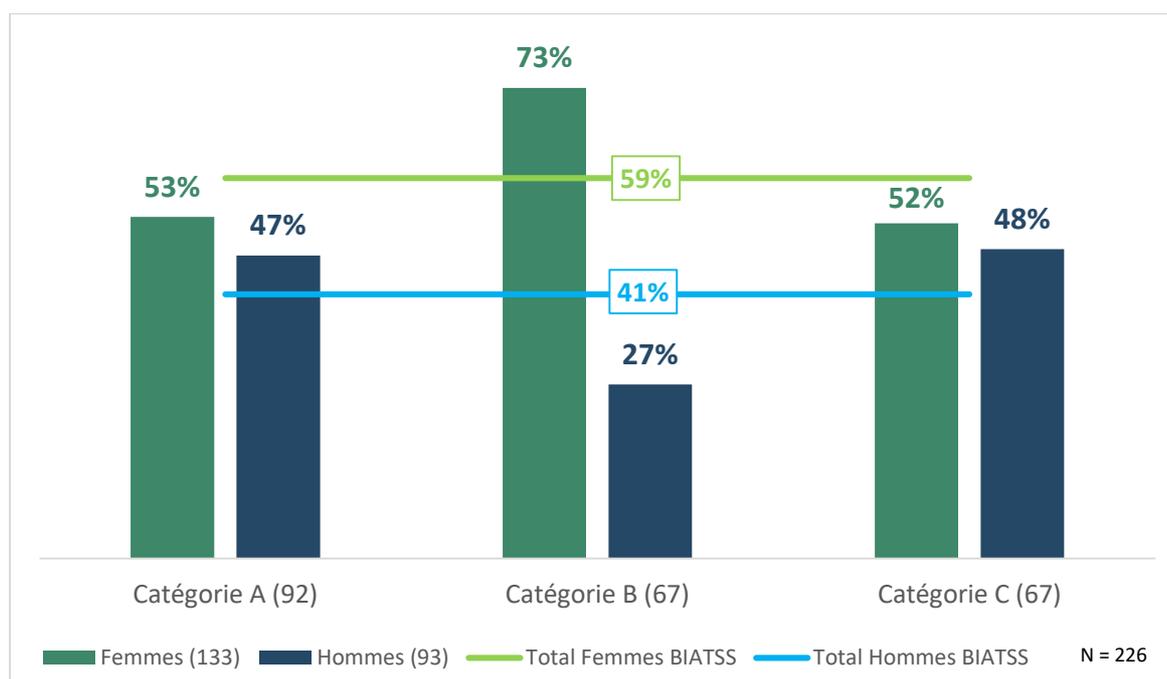
Si la proportion de BIATSS titulaires en catégorie C est similaire entre les femmes et les hommes, on trouve plus d'agents hommes en catégorie A (37%) et moins en catégorie B (24%).

Les différences entre femmes et hommes sont cependant beaucoup plus importantes du côté des agents BIATSS non-titulaires. Le premier constat peut se faire au niveau de l'effectif : les hommes sont deux fois moins nombreux avec ce statut que les femmes (26 agents / 69 agentes). Deuxième observation : la grande majorité des BIATSS non-titulaires hommes appartiennent à la catégorie A. Pour les femmes, les proportions sont assez similaires entre la catégorie A et la catégorie B (43% et 41%), elles ne sont que 16% en catégorie C.

A retenir:

- **Une plus grande précarité des femmes BIATSS** : on trouve plus de deux fois plus de femmes que d'hommes parmi les BIATSS ayant le statut de non-titulaires.
- Parmi les non-titulaires, les hommes sont principalement en catégorie A.
- Du côté des titulaires, la part des femmes décroît plus on monte dans les catégories hiérarchiques. Le constat est différent pour les hommes, pour lesquels la catégorie B est la moins importante.

Graphique 6 : Part des femmes et des hommes BIATSS titulaires et non-titulaires selon la catégorie hiérarchique au sein de l'ENS Paris-Saclay



Au sein de la population BIATSS de l'ENS Paris-Saclay, il y a une forte surreprésentation des femmes dans la catégorie B (73%) par rapport à la part générale de femmes BIATSS à l'ENS Paris-Saclay qui est de 59%. Elles sont sous-représentées dans les catégories A (53%) et C (52%).

Cette situation indique un phénomène de décrochage pour les femmes BIATSS à l'entrée de la catégorie A. Les hommes BIATSS sont sur-représentés dans les catégories A (47%) et C (48%) par rapport à la part générale des hommes BIATSS (41%). Ils sont fortement sous-représentés dans la catégorie B (27%).

1.6) Femmes et hommes dans les fonctions de direction : une situation très contrastée selon les entités

Pour effectuer un état des lieux de la répartition femmes-hommes dans les fonctions de direction ou les postes à responsabilité, deux éléments peuvent fournir des indications :

- 1) La composition du Comité de direction (Codir)
- 2) La composition de l'organigramme élargi de l'ENS Paris-Saclay.

CODIR :

Le CODIR de l'ENS Paris-Saclay est composé de 8 agents, dont 4 femmes et 4 hommes.

Trois font partie des BIATSS (1 femme, 2 hommes), tandis que cinq sont de la population enseignante (3 femmes, 2 hommes).

On a donc une répartition paritaire au sein du CODIR de l'école.

L'organigramme de l'ENS Paris-Saclay (avril 2020) : cf. page 18⁶

⁶ A noter : certaines fonctions sont occupées par la même personne. La médecine de prévention n'a pas été comptabilisée dans ces calculs.

On trouve à la tête de l'ENS Paris-Saclay un président, entouré d'un directeur général des services et de quatre vice-présidents. Parmi ces derniers, trois sont des vice-présidentes.

→ **Au global, la présidence est composée de trois hommes et trois femmes.**

Sur l'organigramme, sont représentés 63 postes ou fonctions. 21 sont occupés par des femmes, soit 33%.

Hors présidence, il s'agit de 57 positions, dont 18 sont occupées par des femmes (32%).

Des femmes quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement

Certaines sections sont particulièrement féminisées ou masculinisées.

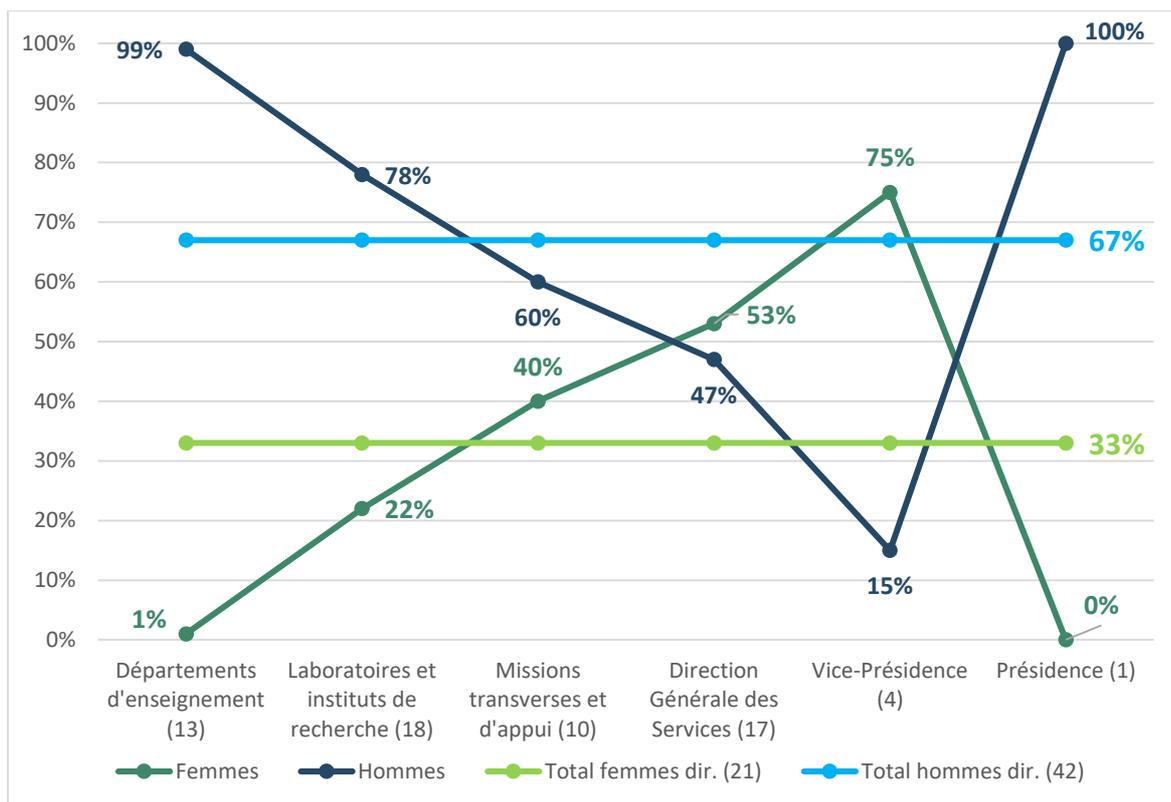
Ainsi la direction générale des services est à 56% féminisée (9/16), tandis que les départements d'enseignement sont dirigés par une femme sur 13 positions (0,08%). Les départements d'enseignement sont donc à 99% dirigés par des hommes.

Du côté de la recherche, les laboratoires et instituts de recherche sont dirigés par 4 femmes sur 18 positions (22%).

Tableau 1 : Répartition femmes-hommes au sein des fonctions de directions et postes à responsabilités au sein de l'ENS Paris-Saclay

	Femmes	Hommes	Total
Présidence	0	1 (100%)	1 (100%)
Direction générale des services (directeur et direction des services)	9 (53%)	8 (47%)	17 (100%)
Vice-Présidence	3 (75%)	1 (15%)	4 (100%)
Missions transverses et d'appui	4 (40%)	6 (60%)	10 (100%)
Laboratoires et instituts de recherche	4 (22%)	14 (78%)	18 (100%)
Départements d'enseignement	1 (1%)	12 (99%)	13 (100%)
Total	21 (33%)	42 (67%)	63 (100%)

Graphique 7 : Part des femmes et des hommes dans les fonctions de direction et les postes à responsabilités



Sur les 63 fonctions ou postes de l'organigramme, la direction générale des services est la section la plus mixte avec 53% d'hommes et 47% de femmes. Viennent ensuite les directions des missions transverses et d'appui pour lesquelles on dénombre 60% d'hommes et 40% de femmes.

La présidence est exercée par un homme, les vice-présidences sont à 75% féminisées.

Les directions du 'cœur de métier' de l'ENS Paris-Saclay, c'est-à-dire l'enseignement et la recherche sont très majoritairement masculines, avec 78% d'hommes côté enseignement et la quasi-totalité des directions de recherche occupée par des hommes (99%).

A retenir :

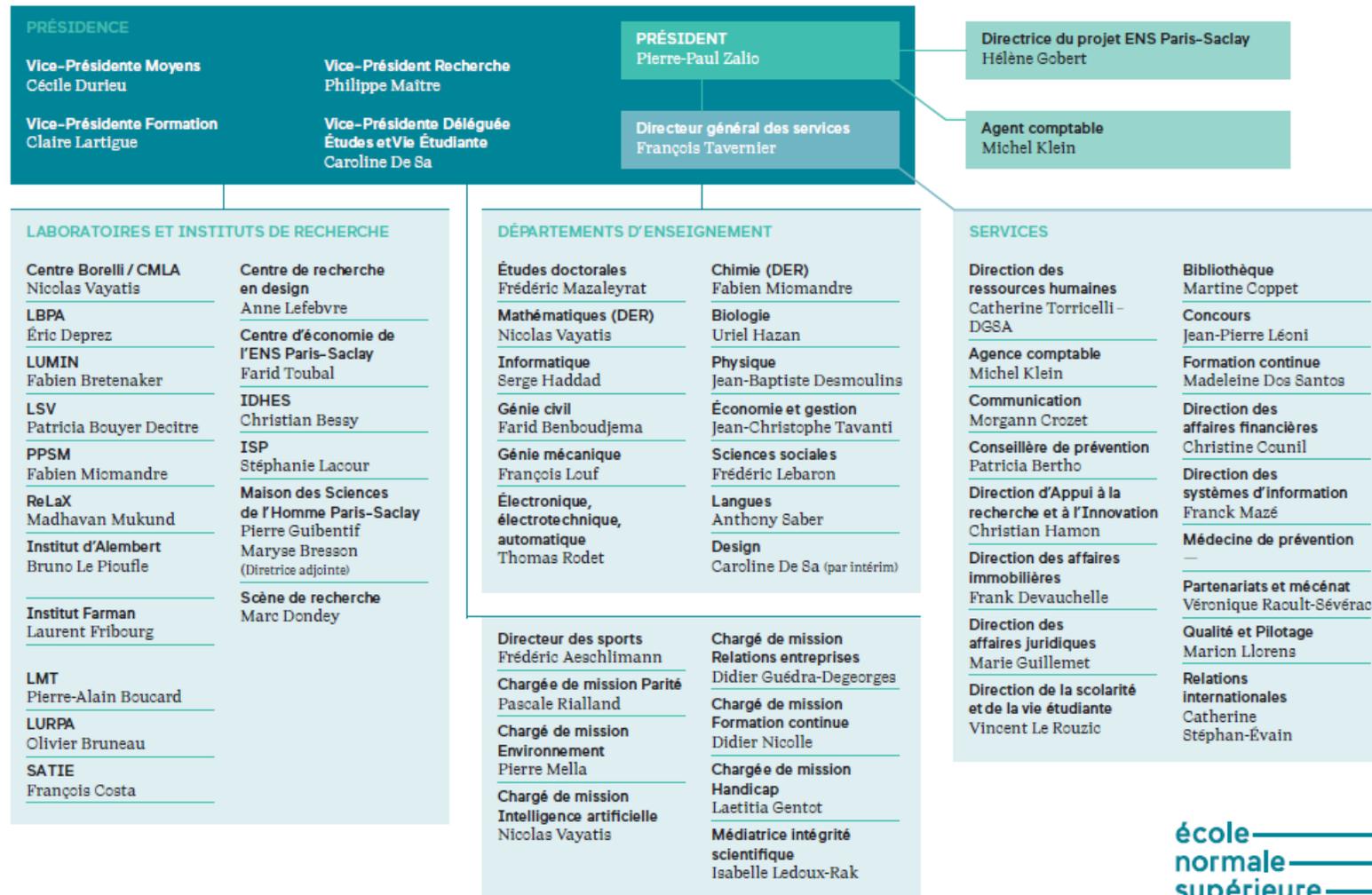
- La présidence et la direction générale des services sont deux entités où les positions sont occupées de manière assez paritaire par les femmes et les hommes.
- Un point de vigilance est à noter du côté des directions de la recherche et de l'enseignement. La direction des laboratoires et instituts est féminisée à 22%. Une seule direction de départements d'enseignement sur 13 est occupée par une femme.
- Ainsi, les responsabilités au sein de l'enseignement et la recherche sont très majoritairement exercées par des hommes.

Recommandations :

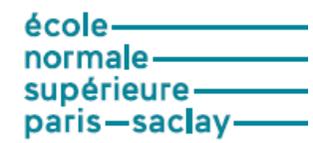
Si une partie de ces écarts s'expliquent de manière plus structurelle, par la division sexuée qu'il existe parmi les disciplines dans l'enseignement supérieur, ces chiffres doivent permettre d'aborder les questions suivantes :

- Est-il possible d'agir sur ces éléments ?
- Qu'est-ce qui relève des freins structurels et des freins plus contextuels pour l'accès des femmes aux postes de direction dans l'enseignement et la recherche ?
- Y a-t-il des liens avec des questions RH ? Organisation et charge de ces postes de direction ?
- Quelles fonctions, métiers pourraient faire partie de la catégorie A+ ?

Organigramme de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Avril 2020 - COMMUNICATION



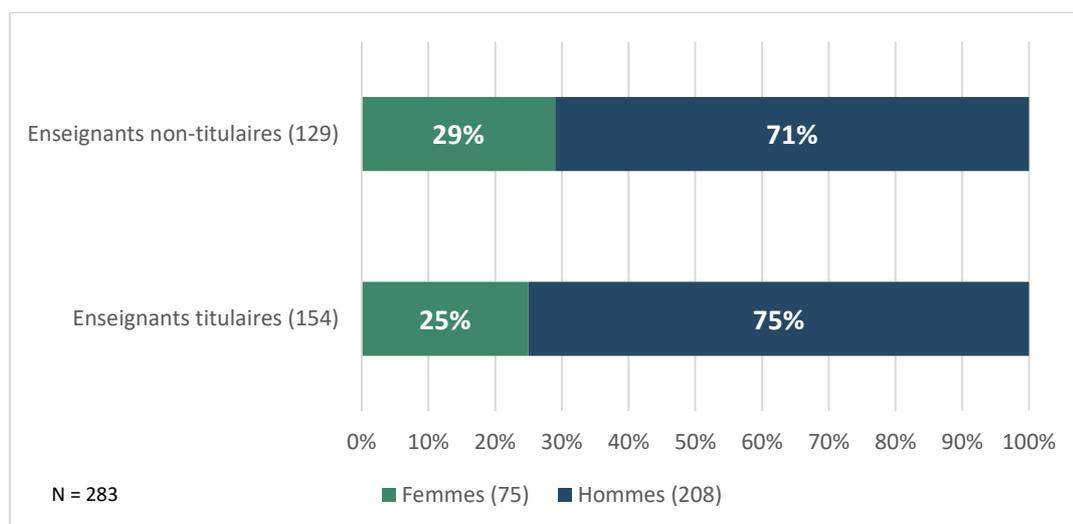
2. Les personnels académiques à l'ENS Paris-Saclay

A l'ENS Paris-Saclay, 283 agents appartiennent à la population enseignante.

- 154 sont titulaires. Il s'agit des enseignants-chercheurs, professeurs des universités et maîtres de conférences, ainsi que des professeurs agrégés.
- 129 sont non-titulaires : il s'agit des doctorants, des ATER, des post-doctorants

2.1) Répartition des académiques selon leur statut :

Graphique 8 : Répartition des personnels enseignants titulaires et non-titulaires par sexe



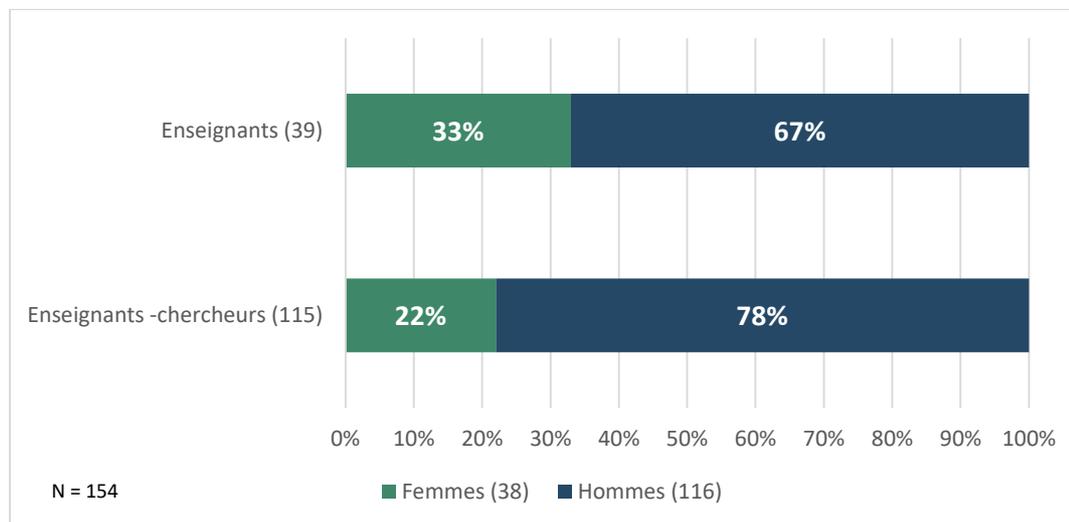
Au niveau des statuts, la répartition femmes-hommes est assez similaire. Plus de 70% des enseignants titulaires ou non-titulaires sont des hommes. Les femmes sont légèrement plus nombreuses parmi les enseignants non-titulaires (29%) que parmi les titulaires (25%).

A retenir : Près de 3 enseignants sur 4 sont des hommes, quel que soit le statut.

2.2) Focus sur le personnel enseignant titulaire

2.2.1. Répartition des enseignantes et des enseignants selon leur filière et leur corps

Graphique 9 : Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière



Quelle que soit la filière enseignante, les hommes sont majoritaires dans chaque filière, avec une prédominance encore plus forte parmi les enseignants-chercheurs (78% d'hommes vs. 22% de femmes). Ainsi parmi les enseignants-chercheurs, plus de 3 agents sur 4 sont des hommes. Pour les enseignants, la proportion est de 2 enseignants sur 3 sont des hommes.

A retenir : une prédominance forte des hommes parmi les métiers de l'enseignement, quelle que soit la filière

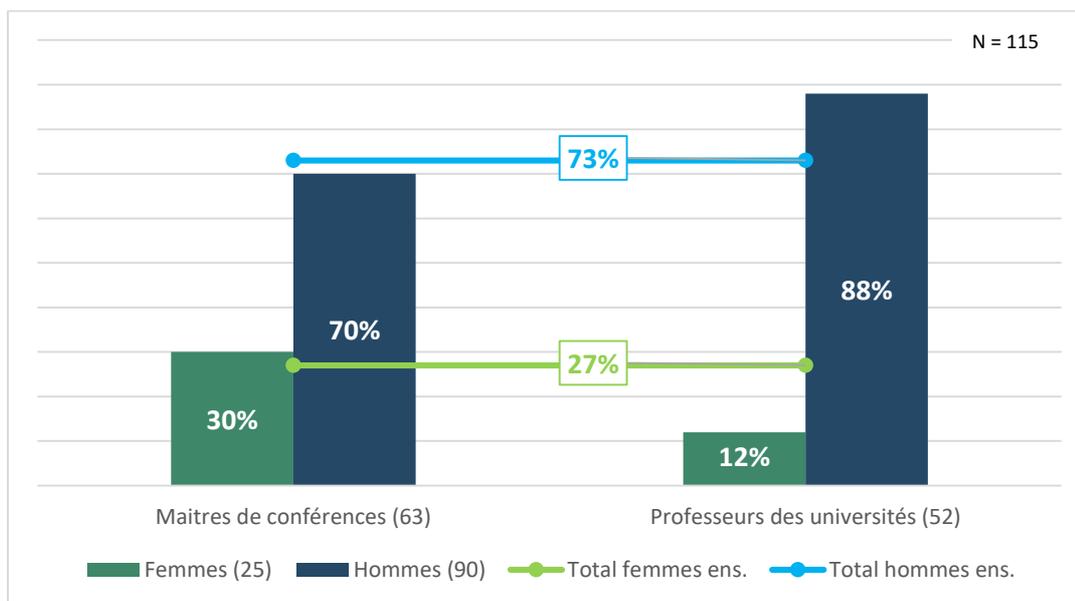
- 3 enseignants-chercheurs sur 4 sont des hommes à l'ENS Paris-Saclay
- 2 enseignants sur 3 sont des hommes

Tableau 2 : Répartition femmes-hommes des personnels enseignants titulaires par filière et par corps (effectifs)

	Femmes	Hommes	Total
Enseignants-chercheurs	25	90	115
Professeur des universités	6	46	52
Maitre de conférences	19	44	63
Enseignants	13	26	39
Professeur agrégé	12	18	30
Agrégé préparateur	1	6	7
Professeur ENSAM	0	1	1
Professeur d'EPS	0	1	1
Total	38	116	154

Le graphique ci-dessous permet de représenter les deux corps de la filière des enseignants-chercheurs pour lesquels une circulation des agents est possible.

Graphique 10 : Répartition femmes-hommes des enseignants-chercheurs par corps (en %)



Concernant les maitres de conférences, les femmes représentent 30% de ce corps, une part en légère sur-représentation par rapport à la part totale des femmes parmi les enseignants (titulaires ou non-titulaires). Cette proportion n’atteint plus que 12% parmi les professeurs des universités. Ainsi, la diminution de la part des femmes dès lors que l’on atteint le corps supérieur peut permettre de pointer un phénomène de plafond de verre parmi les enseignants-chercheurs.

Pour rappel, les chiffres au niveau national en 2018 sont de 45% de femmes parmi les maitres de conférences et 26% de femmes parmi les professeurs des universités⁷.

A retenir : la part des femmes parmi les professeurs des universités est très faible

- La situation de l’ENS Paris-Saclay en termes de représentation des femmes parmi les enseignants-chercheurs est donc en deçà des chiffres au niveau national. A noter cependant (cf. sous partie suivante) que la majorité des enseignants-chercheurs appartiennent à des disciplines peu féminisées au niveau national également.
- 6 femmes sont aujourd’hui professeures des universités à l’ENS Paris-Saclay sur 52 postes de professeurs des universités occupés.

2.2.2. Répartition des enseignants-chercheurs par CNU

Etudier la répartition des enseignants-chercheurs par discipline (groupe CNU) permet d’aller au-delà du taux de 38% de femmes qui « restent largement minoritaires dans les fonctions d’enseignements à l’université »⁸. Ce taux masque les disparités très fortes entre disciplines. Certains groupes CNU sont ainsi à dominante féminine, tandis que d’autres, la majorité, sont à dominante masculine.

On retrouve dans cette disparité les stéréotypes genrés sur les disciplines qui se créent bien avant la construction des carrières à l’université.

Le Bilan social 2018 du MESRI montre une représentation très faible des femmes en Sciences de l’ingénieur (19%), Physique (22%) et Mathématiques & Informatique (23%). Les disciplines (groupe CNU) les plus

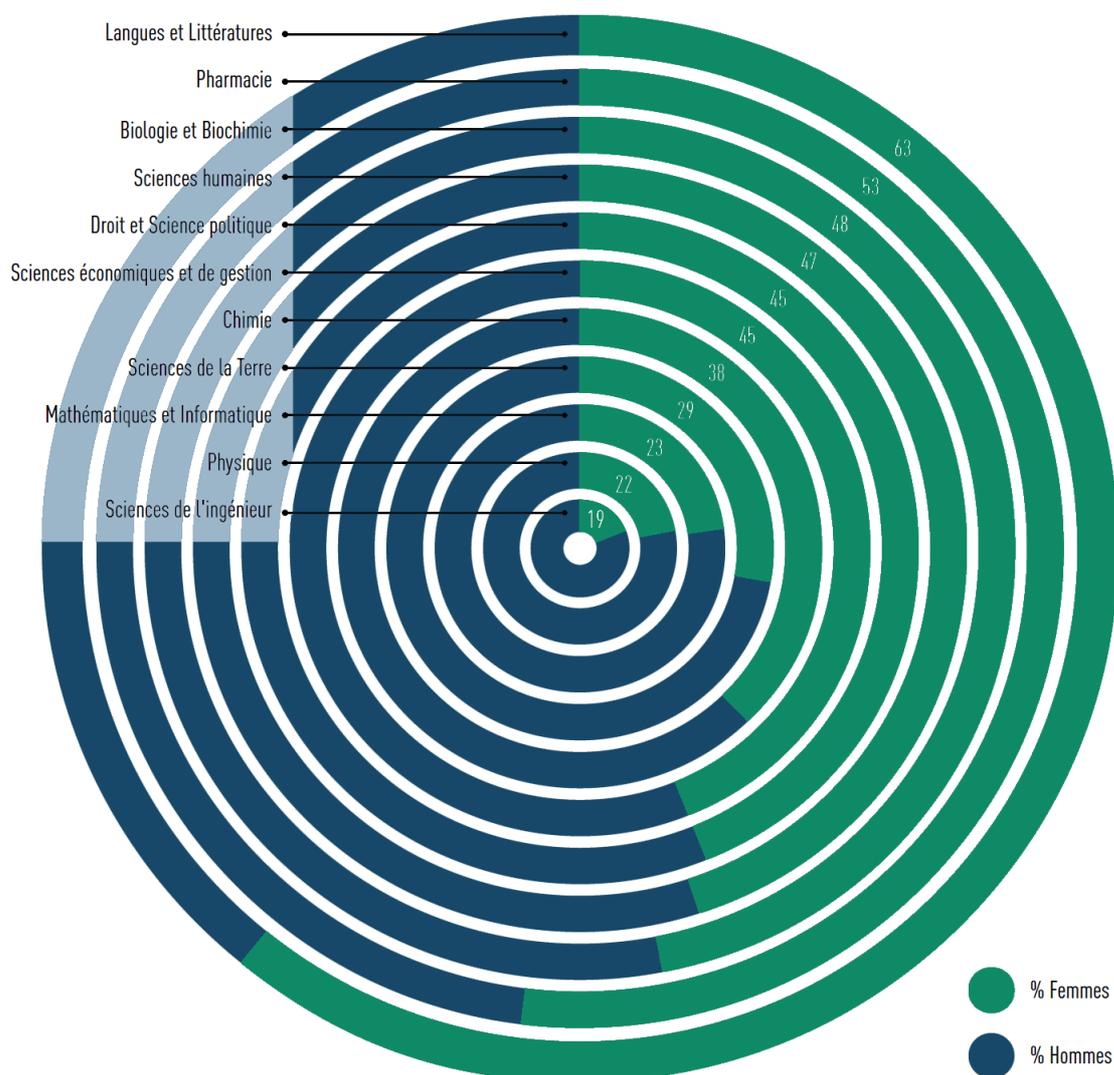
⁷ Source : Edition 2020 du rapport du MENESR : vers l’égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020

⁸ Rapport Vers l’égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.34.

féminisées sont Langues et Littératures, une discipline constituée à 63% de femmes ; puis Pharmacie (53%) et Biologie et biochimie (48%)⁹.

⁹ Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.37.

Graphique 13 : Effectif des enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire, par discipline (groupe CNU) et par sexe – niveau national, année 2018



Source : Rapport Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés 2020, p.37.

A l'ENS Paris-Saclay, les 115 enseignants-chercheurs se répartissent sur 21 sections du CNU. On peut les regrouper selon les groupes du CNU pour voir apparaître des tendances plus globales.

Tableau 3 : Répartition femmes-hommes des enseignants-chercheurs selon les groupes du CNU (effectifs)

	Femmes	Hommes	Total
Droit, éco et gestion	3	10	13
Lettres et sciences humaines	3	6	9
Sciences	18	73	91
Pluridisciplinaire	1	1	2
Total	25	90	115

Pour ce tableau, les regroupements ont été faits selon les grands groupes disciplinaires du CNU, présentés sur la page : <https://www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/>

79% des enseignants-chercheurs font partie du groupe CNU Sciences à l'ENS Paris-Saclay. Il s'agit du groupe disciplinaire majoritaire à l'ENS Paris-Saclay.

Cette grande discipline présente au niveau national un taux de femmes de 19% parmi les professeurs d'universités et de 39% parmi les maitres de conférences¹⁰.

Il y a à l'ENS Paris-Saclay 18 femmes sur 91 agents au total dans ce grand regroupement disciplinaire (13 maitres de conférences femmes et 5 professeurs d'université femmes). Cela correspond à un taux de femmes de 27% pour les maitres de conférences (13 femmes sur 48) et de 12% pour les professeurs des universités (5 femmes sur 43). Ces chiffres sont plus bas que les taux de femmes de ce regroupement disciplinaire au niveau national, cités ci-dessus.

Si l'on regarde la répartition à l'intérieur de ce groupe (non visible ici), la section CNU la plus représentée à l'ENS Paris-Saclay est la section 60 « Mécanique, génie mécanique, génie civil » composée de 30 enseignants-chercheurs (22 hommes et 8 femmes). C'est aussi la section où il y a le plus de femmes, en comparaison avec les autres sections : les 25 autres enseignantes-chercheuses sont 'dispersées' sur 14 sections CNU.

Le deuxième grand groupe est celui de « droit, éco et gestion » avec 13 enseignants-chercheurs. Ce groupe est largement dominé par la section 5 de « sciences économiques » composée de 10 personnes (9 hommes et 1 femme).

2.3) Focus sur le personnel académique non-titulaire

A l'ENS Paris-Saclay, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs non-titulaires regroupent ces différents types de contrats :

- Professeur associé
- Professeur invité
- ATER : Attaché temporaire d'enseignement et recherche
- Lecteur
- Doctorant
- Chercheur post-doctorant

Tableau 4 : Répartition femmes-hommes des enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires à l'ENS Paris Saclay (effectifs)

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs associés	0	3	3
Professeur invité	0	1	1
Contractuel enseignant	0	1	1
Lecteur	1	0	1
Doctorants	22	60	82
ATER	4	3	7
Chercheurs post-doctorants	10	24	34
Total général	37	92	129

Les enseignants-chercheurs et enseignants non-titulaires de l'ENS Paris-Saclay sont 129. Parmi eux, on trouve 29% de femmes (37) et 71% d'hommes.

¹⁰ Source: Ministère de l'Enseignement National, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - DGRH A1-1 / RHSupInfo au 31/12/2019

La catégorie la plus importante est celle des doctorants qui représentent 64% de l'effectif total des enseignants et chercheurs non-titulaires. Ainsi près de 2/3 des enseignants non-titulaires sont des doctorants. 73% des doctorants sont des hommes.

La deuxième catégorie la plus importante numériquement est celle des post-doctorants : ils sont 34 à l'ENS Paris-Saclay, soit 26% de l'effectif total des enseignants non-titulaires. Parmi eux, on trouve 71% d'hommes.

Chiffres nationaux : Enquête sur les effectifs dans les écoles doctorales 2019 - MESRI

Il y a 70 372 doctorants au niveau national pour 2019.

La part des femmes doctorantes est de 47%. Ce chiffre varie selon les disciplines : il est de 57% pour les sciences du vivant, 55% pour les sciences humaines et sociales et 32% pour les sciences et leurs interactions

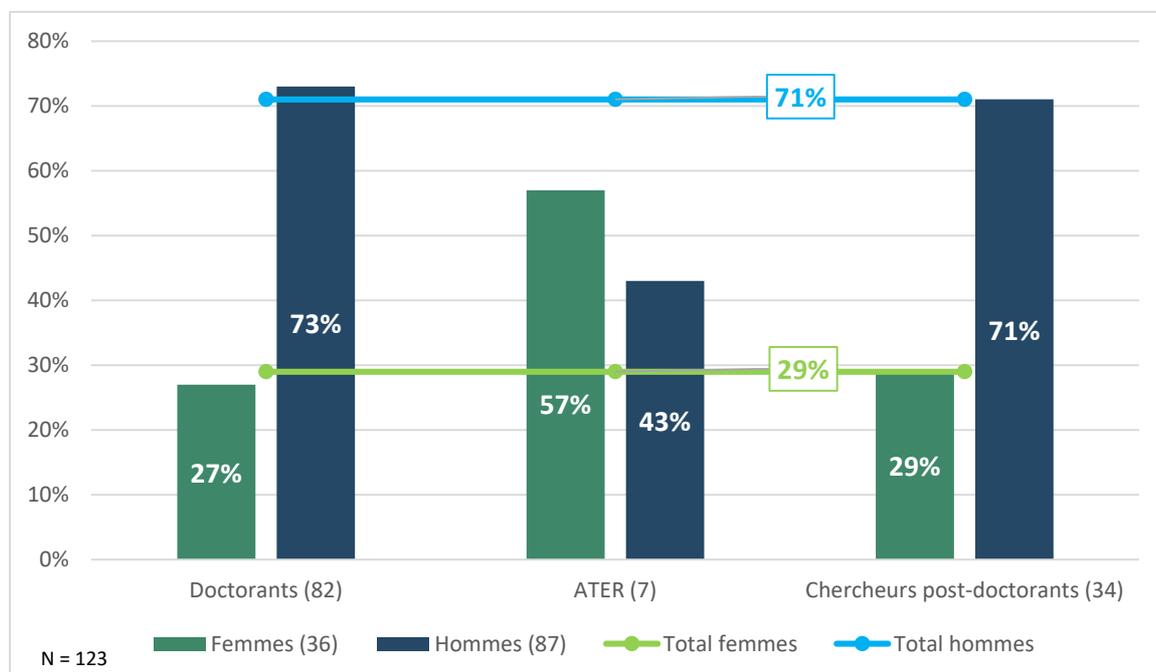
Recommandations :

Le MESRI distingue les inscrits en première année de doctorat (12 374) et les docteurs diplômés dans l'année (13 915).

Cette donnée peut être intéressante à recueillir pour l'ENS Paris-Saclay, en veillant à avoir la répartition femmes-hommes. On peut également y ajouter une donnée sur des départs éventuels avant la soutenance de thèse.

Le taux de femmes parmi les doctorants de l'ENS Paris-Saclay (27%) est inférieur au taux national de 47% au global. Cependant, la répartition disciplinaire des doctorants correspond dans une grande majorité à des disciplines de la catégorie « sciences et leurs interactions ». Ainsi le taux de 27% de l'ENS se rapproche du taux national de 32% pour ces disciplines.

Graphique 11 : Répartition des enseignants non-titulaires selon leur type de contrat



Sur le graphique ne sont représentées que les catégories avec un effectif suffisant. Ces différents types de contrats ont également été représentés conjointement, car ils représentent les différentes étapes de l'entrée dans la carrière d'enseignants-chercheurs, avant titularisation par un concours.

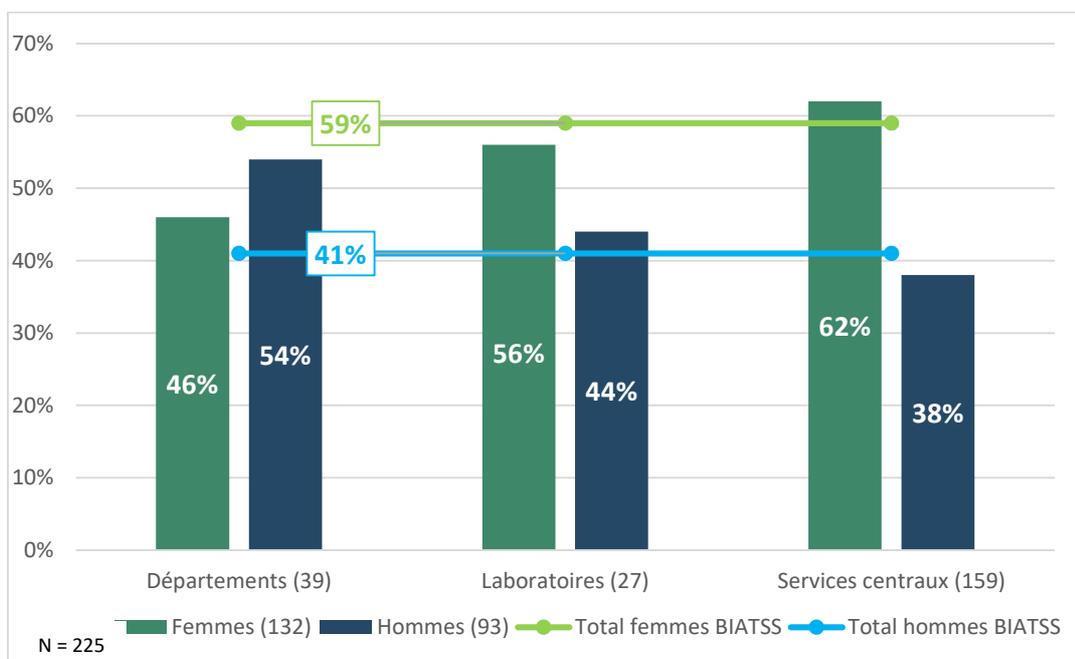
Le contrat doctoral est la première étape de l'entrée dans la carrière universitaire. Dès cette entrée, un peu plus d'1/4 des doctorants sont des femmes (27%). La part des femmes est supérieure pour les ATER (57%), puis se réduit ensuite pour les post-doctorants (29%). A noter, parmi les post-doctorants on est donc à une proportion d'un peu plus d'1/4 de femmes et 3/4 d'hommes. Or, le post-doctorat fait partie des critères aujourd'hui pour être sélectionné par les jurys pour les postes de maitres de conférences. Il s'agit d'un moment clé pour accéder à un poste de titulaire.

3. Les personnels BIATSS de l'ENS Paris-Saclay

Pour l'année 2019, on dénombre 226 agents BIATSS à l'ENS Paris-Saclay, dont 133 femmes (59%) et 93 hommes (41%).

3.1) Les personnels BIATSS par affectation et grandes familles de fonction

Graphique 12 : Répartition femmes-hommes pour les personnels BIATSS par affectation



NB. : Une personne est en mise à disposition (MAD) et a été sortie de l'analyse ci-dessus.

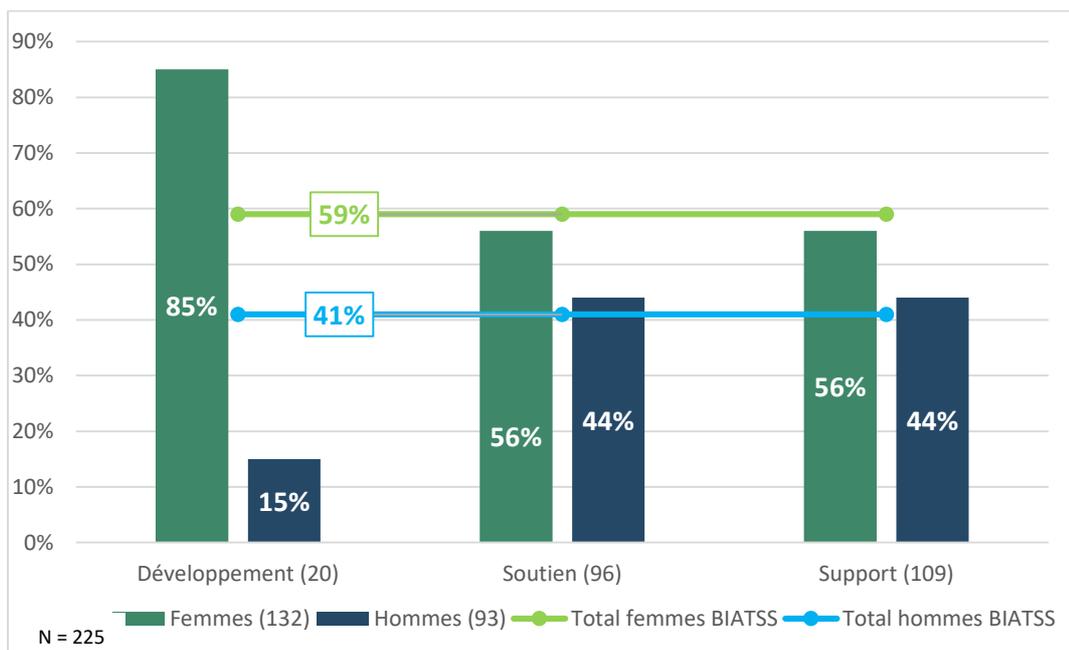
Parmi les trois affectations possibles (Départements, laboratoires et services centraux) à l'ENS Paris Saclay, les services centraux sont l'affectation la plus fréquente et représentent 71% des agents de l'effectif total des BIATSS.

Cette affectation est également la plus féminisée avec 62% de femmes. Les femmes sont également légèrement sur-représentées dans cette affectation par rapport à leur part de l'effectif total des BIATSS (59%).

Les hommes sont sur-représentés dans deux affectations : les départements et les laboratoires.

A retenir : Parmi le personnel BIATSS, les hommes sont sur-représentés parmi les deux affectations 'Départements' et 'laboratoires' qui concernent le cœur de métier de l'ENS Paris Saclay. Les femmes sont sur-représentées dans l'affectation 'Services centraux'.

Graphique 13 : Répartition femmes-hommes pour les personnels BIATSS par grandes familles de fonction



NB. : Un agent est en mise à disposition (MAD) et n'est pas comptabilisé dans l'analyse ci-dessus.

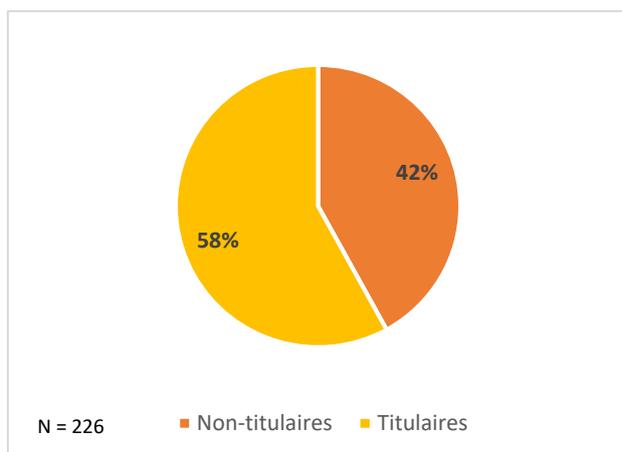
Il y a trois grandes familles de fonction pour la population BIATSS : les fonctions dites de soutien, celles dites de support et enfin les fonctions dites de développement.

Les fonctions de soutien et de support représentent la très grande majorité des fonctions pour les BIATSS (91%). Ces deux familles de fonctions ont une répartition femmes-hommes similaire (56%/44%).

Une différence importante est à noter dans la famille des fonctions de développement, dont une grande majorité des agents qui la composent sont des femmes (17 sur 20).

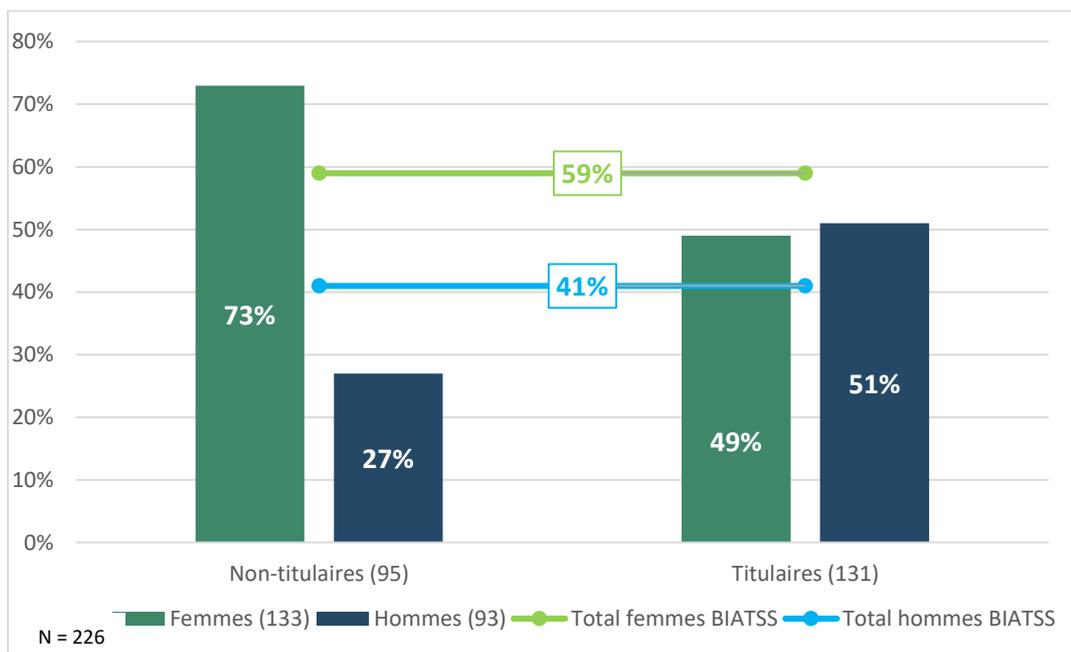
3.2) Focus sur le statut des personnels BIATSS

Graphique 14 : Répartition des agents BIATSS par statut



La majorité des personnels BIATSS a le statut de titulaires (58%).

Graphique 15 : Répartition femmes-hommes des agents BIATSS par statut



Parmi les BIATSS titulaires, on constate une quasi parité femmes-hommes (49%/51%). La situation est loin d'être similaire parmi les BIATSS non-titulaires, dont un peu plus d'1/4 seulement sont des hommes. Le statut des BIATSS non-titulaires est occupé à grande majorité par des femmes. Elles sont surreprésentées dans ce statut par rapport à leur part dans l'effectif total des BIATSS (59%).

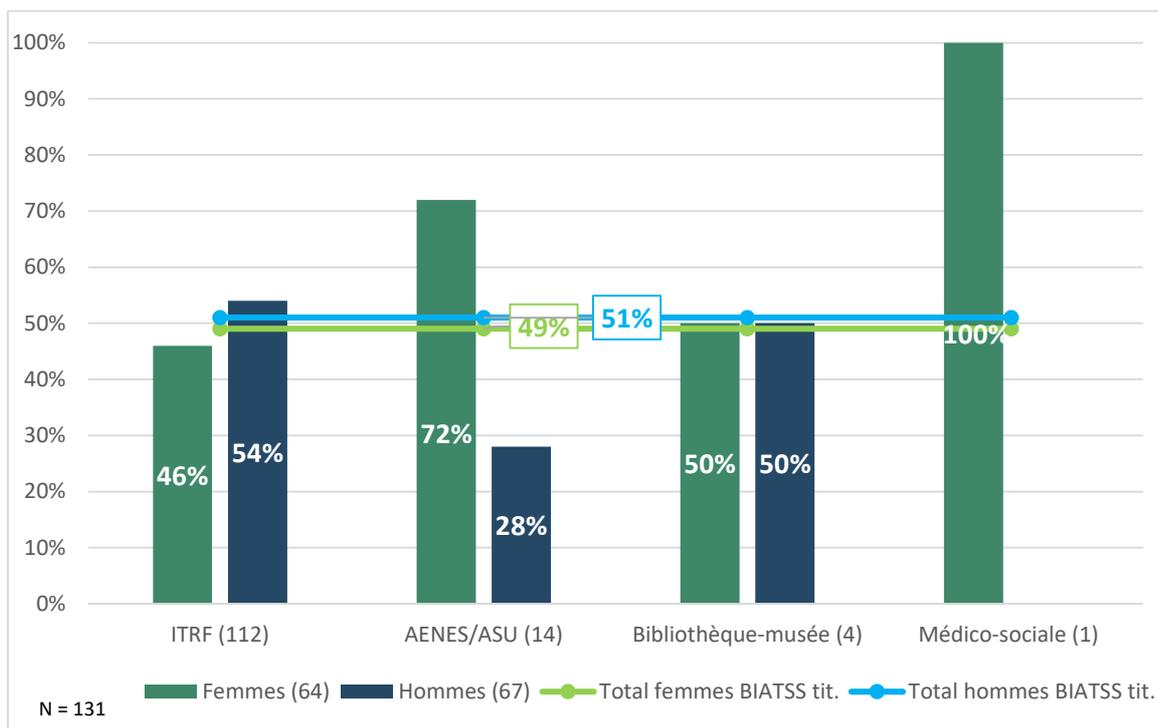
A retenir : Si la part des femmes et des hommes est similaire parmi les titulaires, les femmes dominent largement le statut des BIATSS contractuels.

3.3) Focus sur les filières et les corps des personnels BIATSS titulaires

Tableau 5 : Répartition femmes-hommes selon la filière et le corps des BIATSS titulaires

Filière / Corps	Femmes	Hommes	Total
ITRF	51 (46%)	61 (54%)	112 (100%)
Ingénieurs de recherche	0	7	7
Ingénieurs d'études	8	11	19
Assistants ingénieurs	5	5	10
Techniciens	17	16	33
Adjoints techniques	21	22	43
AENES/ASU	10 (72%)	4 (28%)	14 (100%)
Directeur général des services	0	1	0
Agent comptable	0	1	1
Attachés d'administration	4	0	4
Secrétaires d'administration	3	0	0
Adjoints administratifs	3	2	5
Bibliothèque/Musée	2 (50%)	2 (50%)	4 (100%)
Conservateur de bibliothèque	1	0	1
Bibliothèque assistant	1	0	1
Magasinier bibliothèque	0	2	2
Médico-sociale	1 (100%)	0	1 (100%)
Infirmier	1	0	1
Total	64 (49%)	67 (51%)	131 (100%)

Graphique 16 : Répartition femmes-hommes des BIATSS titulaires par filière



Les chiffres au niveau national par filières :

- la filière sociale et de santé est composée à 96% de femmes
- la filière ITRF à 56% de femmes
- la filière des bibliothèques à 70% de femmes
- la filière administrative à 83% de femmes (cf. Bilan social MESRI 2018-2019, p.44)

Pour rappel : le taux de femmes chez les BIATSS au niveau national est de 64%. (cf. Bilan social MESRI 2018-2019, p.7)

La féminisation de la population BIATSS est de 49% à l'ENS Paris-Saclay, contre 64% au niveau national. Mise à part la filière médico-sociale composée d'une seule personne, les trois autres filières BIATSS sont moins féminisées à l'ENS Paris-Saclay qu'au niveau national.

Les femmes sont fortement sur-représentées dans la filière administrative par rapport à leur part dans l'effectif des BIATSS titulaires.

La filière des ITRF est la plus importante en effectif (112) : elle représente 85% des BIATSS titulaires. Cette filière est assez hétérogène et regroupe des métiers différents. Ainsi, il pourrait être intéressant de compléter ces analyses avec des données sur leurs Branches d'activité professionnelle (BAP) (cf. Tableau RSC MESRI p.11)

Recommandations :

Les données sur les BAP sont manquantes. Les métiers des ITRF sont regroupés en 8 BAP (Branche d'activité professionnelle) :

BAP A : Science du vivant

BAP B : Sciences chimiques, sciences des matériaux

BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D : Sciences humaines et sociales

BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique

BAP F : Information, documentation, culture, communication, édition, TICE

BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration

BAP J : Gestion et pilotage

Ces BAP constituent le niveau supérieur de l'arborescence du référentiel des emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. Chaque BAP est divisée en familles professionnelles et en emplois-types. Inclure les BAP dans les données à suivre à l'UPSUD permettrait un niveau d'analyse au plus proche de la réalité d'emploi des ITRF.

Pour une cartographie des emplois-types des 8 BAP :

cf. https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/les_bap/?flg=fr

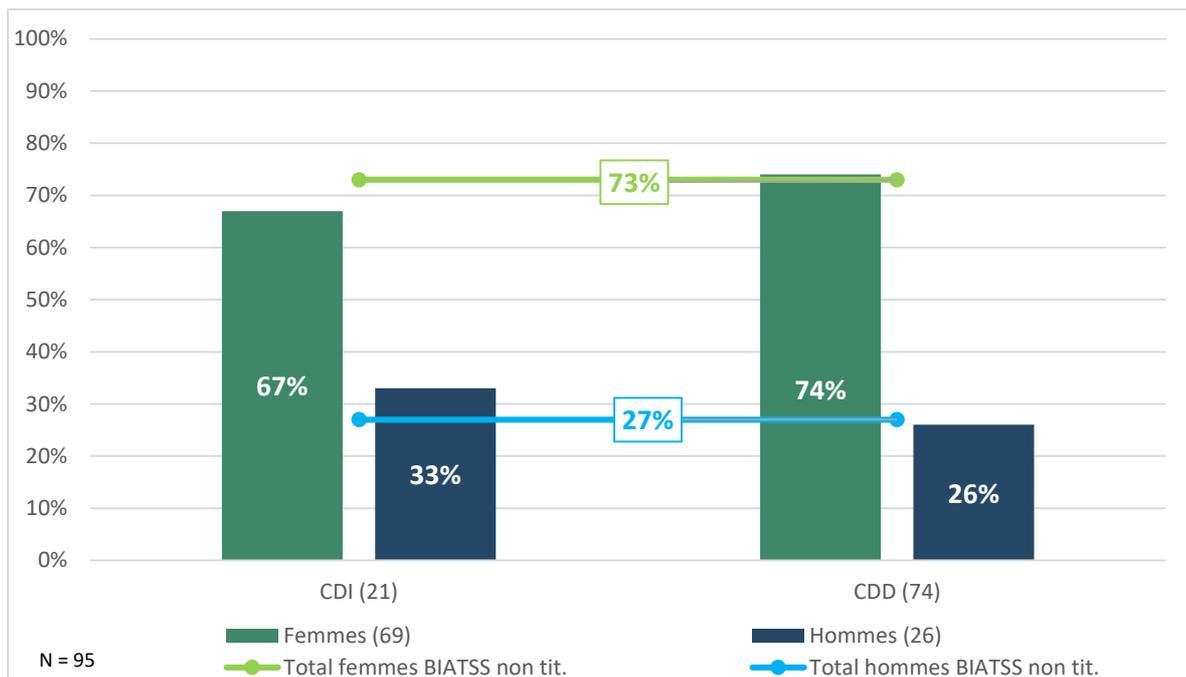
3.4) Focus sur les BIATSS non-titulaires

3.4.1. Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires selon leur type de contrat

Les BIATSS non-titulaires sont une population de 95 agents à l'ENS Paris-Saclay. Il s'agit pour $\frac{3}{4}$ de ces agents de femmes (69 femmes, c'est-à-dire 73% et 26 hommes, soit 27%).

Les BIATSS non-titulaires sont soit en CDI, soit en CDD. Une majorité d'entre eux ont un contrat à durée déterminée (CDD), soit 78% (N=74). 22% d'entre eux sont ainsi en CDI à l'ENS Paris Saclay.

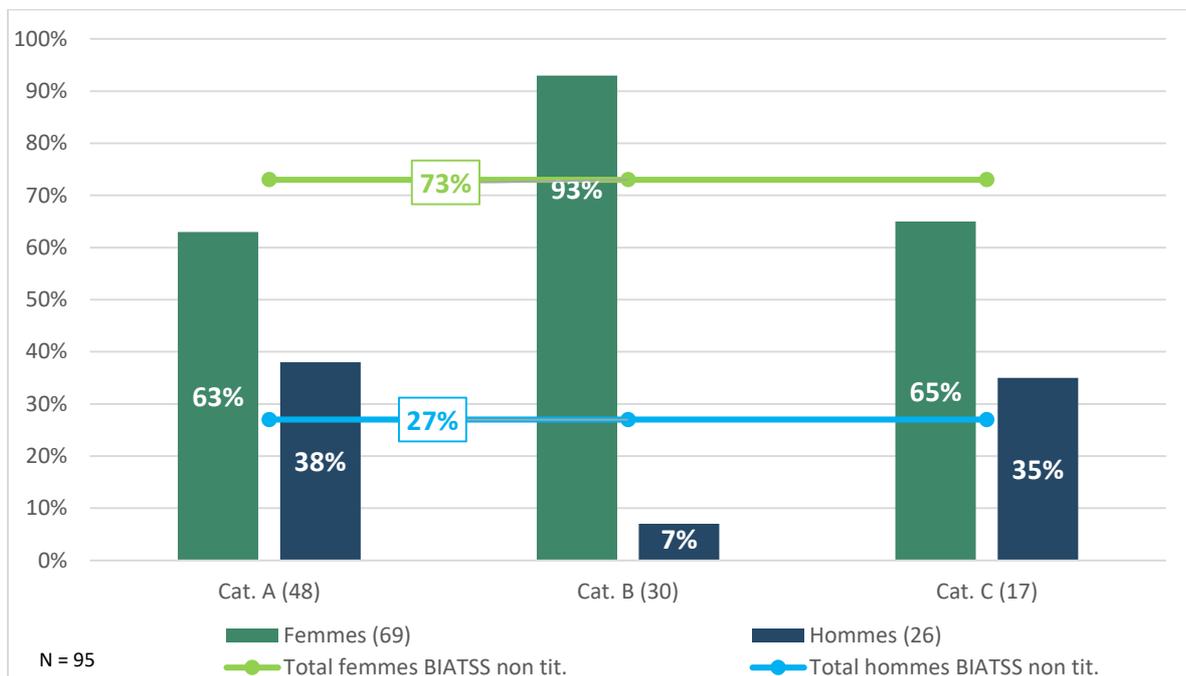
Graphique 17 : Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires par types de contrat



Parmi les BIATSS en CDI, $\frac{2}{3}$ sont des femmes (67%). La proportion passe à $\frac{3}{4}$ pour les agents en CDD (74%).

3.4.2. Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires selon leur catégorie hiérarchique

Graphique 18: Répartition femmes-hommes des BIATSS non-titulaires selon leur catégorie hiérarchique



Parmi les BIATSS non-titulaires, 51% sont en catégorie A (N=48), 32% en catégorie B (N=30) et 18% en catégorie C (N=17). La moitié des agents BIATSS non-titulaires est donc assimilée à la catégorie A.

Dans cette catégorie, le graphique ci-dessus montre que les hommes sont sur-représentés en catégorie A (38%) par rapport à leur part dans l'effectif total des BIATSS non-titulaires (27%). C'est aussi le cas en catégorie C. Ils sont fortement sous-représentés en catégorie B, où la grande majorité des agents sont des femmes.

4. Les élèves normaliens de l'ENS Paris-Saclay

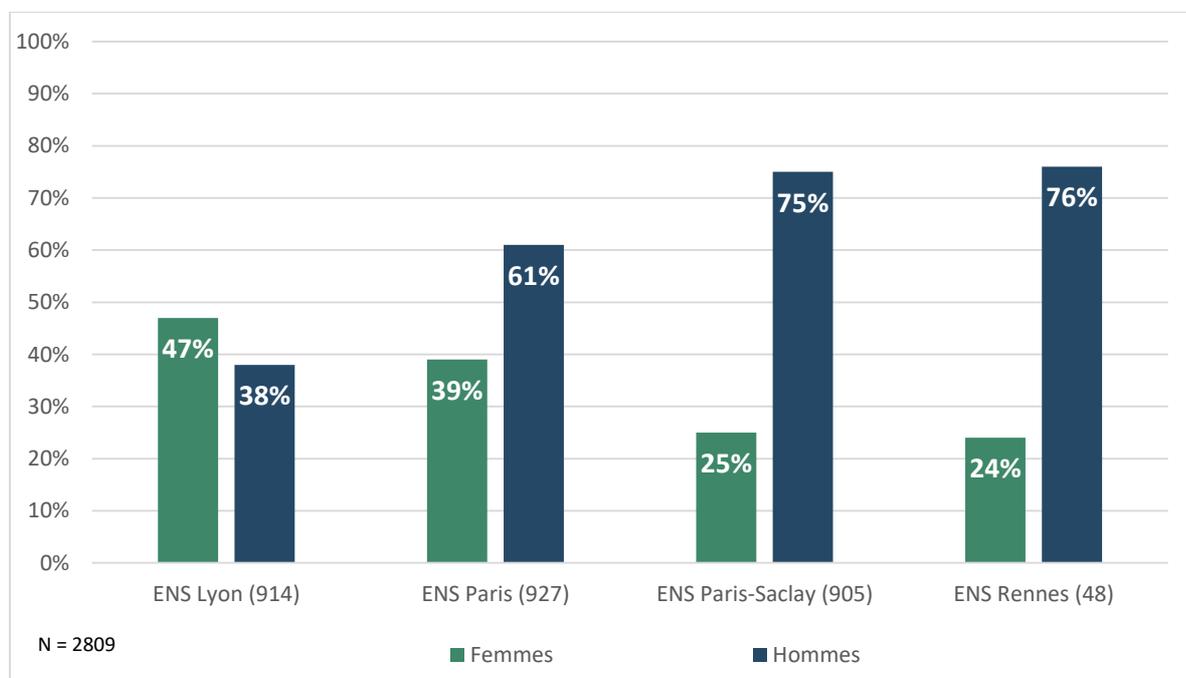
Les élèves normaliens de l'ENS Paris-Saclay constituent une population de 905 élèves.

3/4 des élèves sont des hommes (N = 683).

Tableau 6 : Répartition femmes-hommes des élèves normaliens dans les Ecoles normales supérieures en 2019

	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes parmi les élèves normaliens
ENS Lyon	486	428	914	47%
ENS Paris	570	357	927	39%
ENS Paris-Saclay	683	222	905	25%
ENS Rennes	48	15	63	24%
Total	1787	1022	2809	36%

Graphique 19 : Répartition femmes-hommes des élèves normaliens en 2019



L'ENS Paris-Saclay fait partie des ENS les moins féminisées en ce qui concerne la population des élèves normaliens.

A noter cependant que l'ENS Paris-Saclay est la seule ENS avec plusieurs départements de sciences de l'ingénieur. Le plus faible taux d'élèves normaliens femmes est donc également à mettre en perspective avec la faible féminisation de ces disciplines au niveau national.

5. Démographie

5.1) Âges moyens et médians des femmes et des hommes (hors élèves normaliens)

Age moyen : il s'agit de la moyenne des âges des membres d'une population donnée.

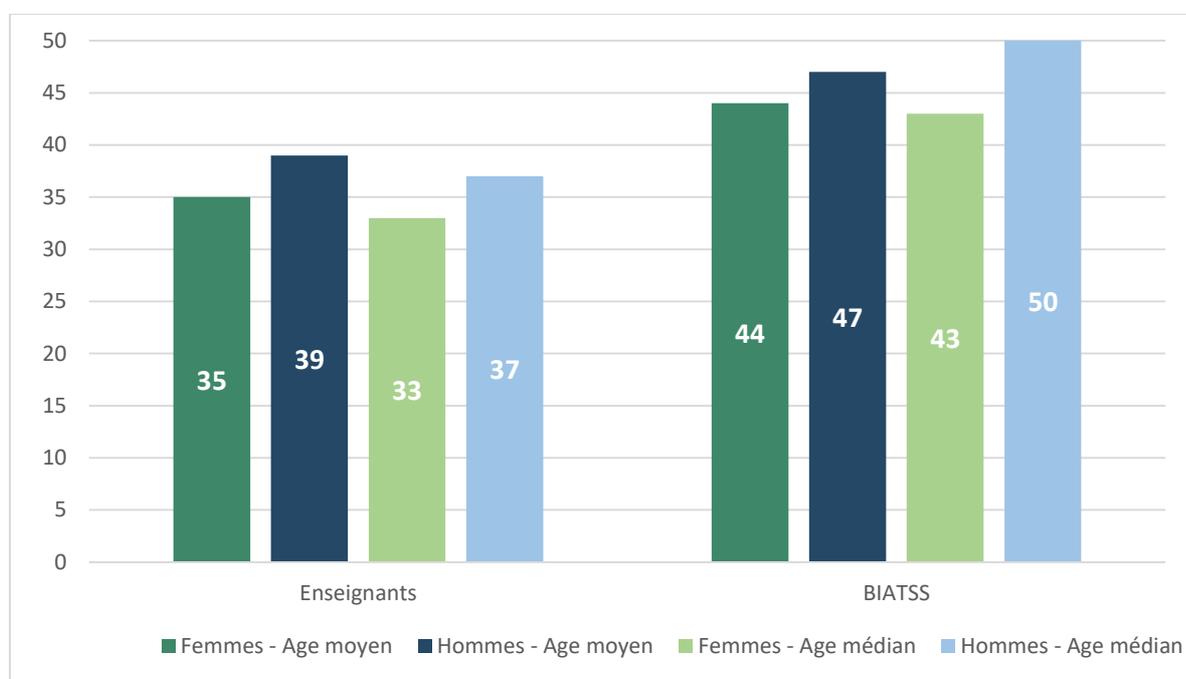
Age médian : il s'agit de l'âge qui divise une population donnée en deux groupes numériquement égaux.

Hors élèves normaliens, il y a 208 femmes et 301 hommes parmi les enseignants et les BIATSS.

Âges moyens	
Femmes	Hommes
41 ans	41 ans

Âges médians	
Femmes	Hommes
39 ans	40 ans

Graphique 20 : Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par type de population



NB : Enseignants : hommes N = 208 et femmes N = 75

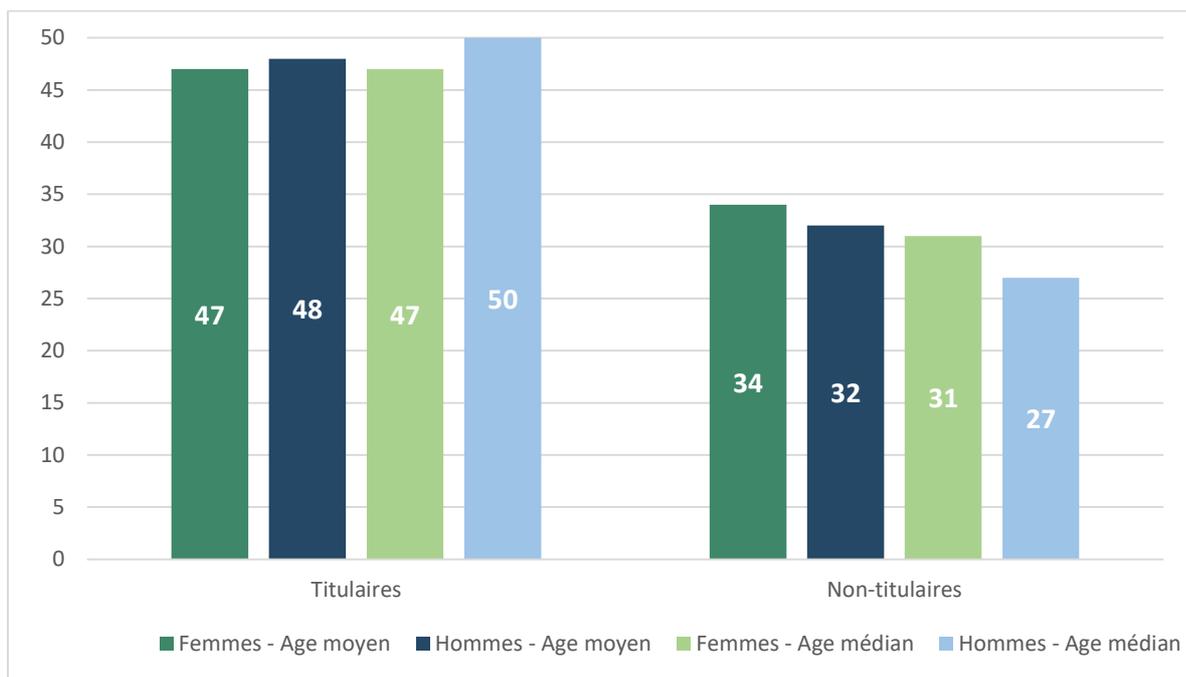
BIATSS hommes N = 93 et femmes N = 133

En moyenne, les femmes enseignantes ont 4 ans de moins que les hommes enseignants. La médiane pour les femmes est de 33 ans, tandis que celle des hommes est de 37 ans.

Pour les BIATSS, les femmes ont en moyenne 3 ans de moins que les hommes. La médiane est de 43 ans pour les femmes et de 50 ans pour les hommes.

Globalement la population BIATSS est plus âgée que la population académique. Que ce soit chez les BIATSS ou chez les académiques, les femmes sont plus jeunes que les hommes.

Graphique 21 : Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par statut

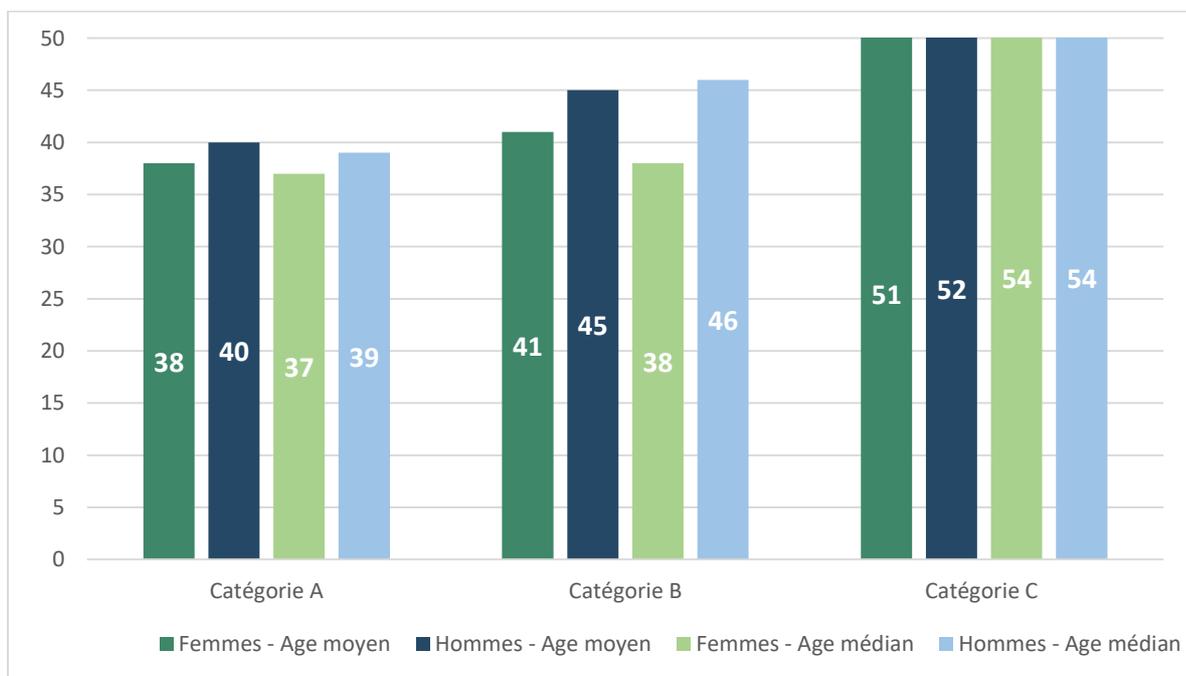


NB : Titulaires : hommes N = 183 et femmes N = 102
 BIATSS hommes N = 118 et femmes N = 106

Les non-titulaires sont globalement plus jeunes que les titulaires, avec des hommes plus jeunes que les femmes parmi les non-titulaires.

Pour les titulaires, les hommes sont un peu plus âgés que les femmes, en moyenne et en médiane.

Graphique 22: Âges moyens et âges médians des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique



NB : Catégorie A : hommes N = 251 et femmes N = 124
 Catégorie B hommes N = 18 et femmes N = 49
 Catégorie C hommes N = 32 et femmes N = 35

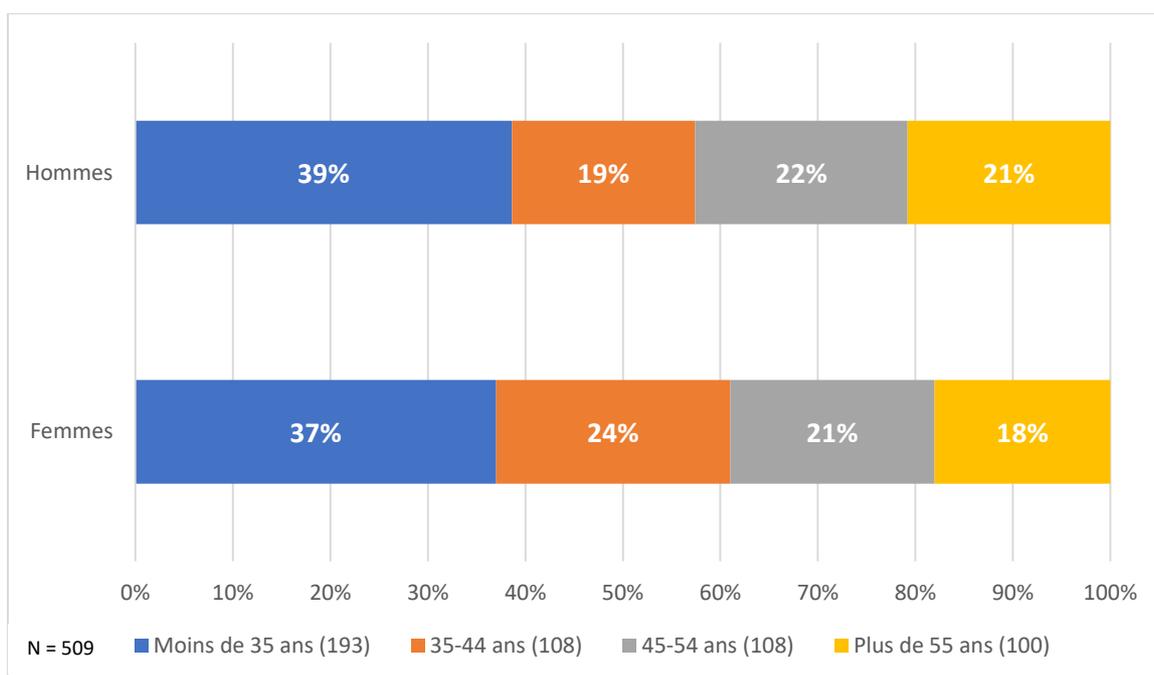
Globalement, plus on avance dans les catégories hiérarchiques, de C à A, plus les agents sont jeunes.

5.2) Répartition des femmes et des hommes (hors élèves normaliens) par groupes d'âges

Pour appréhender la démographie de l'ENS Paris-Saclay, on peut regrouper la variable de l'âge en quatre groupes :

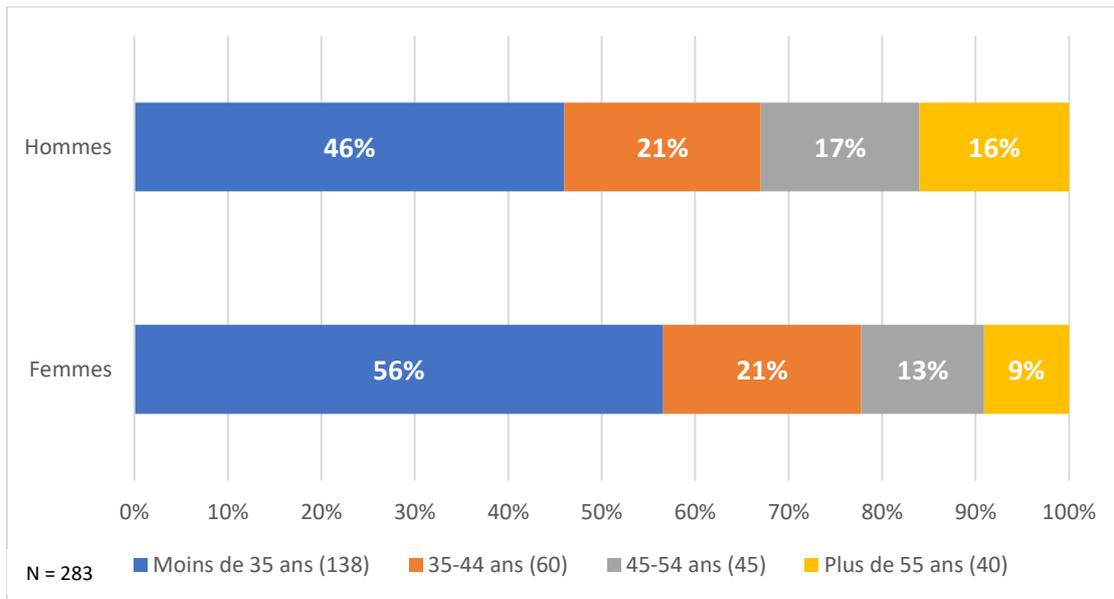
- Les moins de 35 ans,
- Les 35-44 ans,
- Les 45-54 ans
- Et enfin les plus de 55 ans.

Graphique 23 : Répartition femmes-hommes par groupe d'âges



La structure par groupe d'âge entre les femmes et les hommes est sensiblement identique sur l'ensemble des populations de l'ENS Paris-Saclay. On note un peu plus de femmes présentes dans le groupe des 35-44 ans (24% contre 19% chez les hommes).

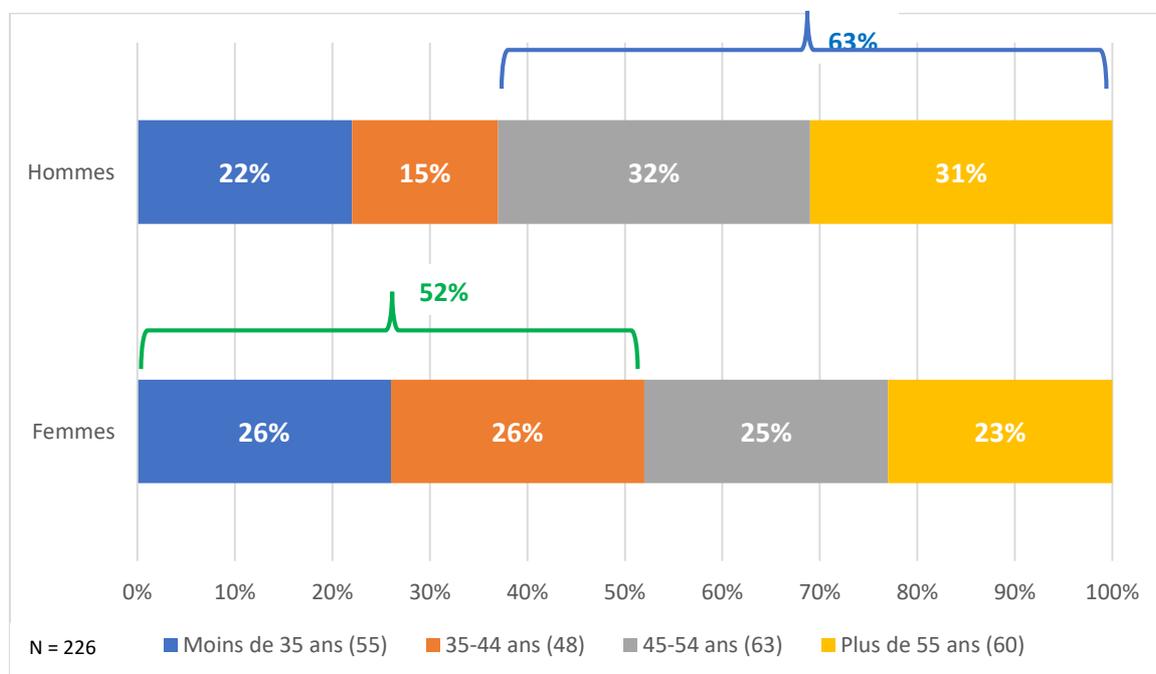
Graphique 24: Répartition femmes-hommes parmi les enseignants selon les groupes d'âges



Pour les académiques, la structure de l'âge diffère entre les femmes et les hommes. Plus de la moitié des femmes enseignantes ont moins de 35 ans (56%) contre 46% pour les hommes.

Il y a davantage d'hommes enseignants parmi les plus de 55 ans que d'enseignantes : ainsi, 1 enseignant homme sur 6 (16%) a plus de 55 ans contre 9% des enseignantes.

Graphique 25 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels BIATSS selon les groupes d'âges

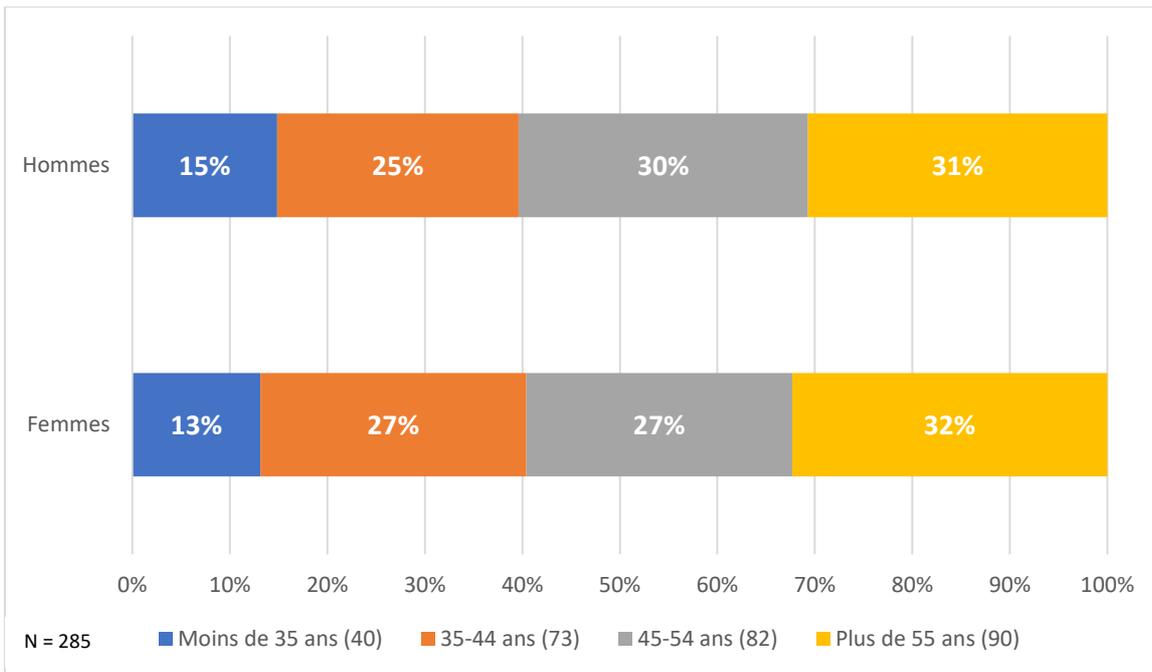


Du côté des personnels femmes BIATSS, les quatre catégories d'âge se répartissent de manière assez homogène autour des 25%.

Du côté des personnels hommes BIATSS, près des 2/3 (66%) ont plus de 45 ans.

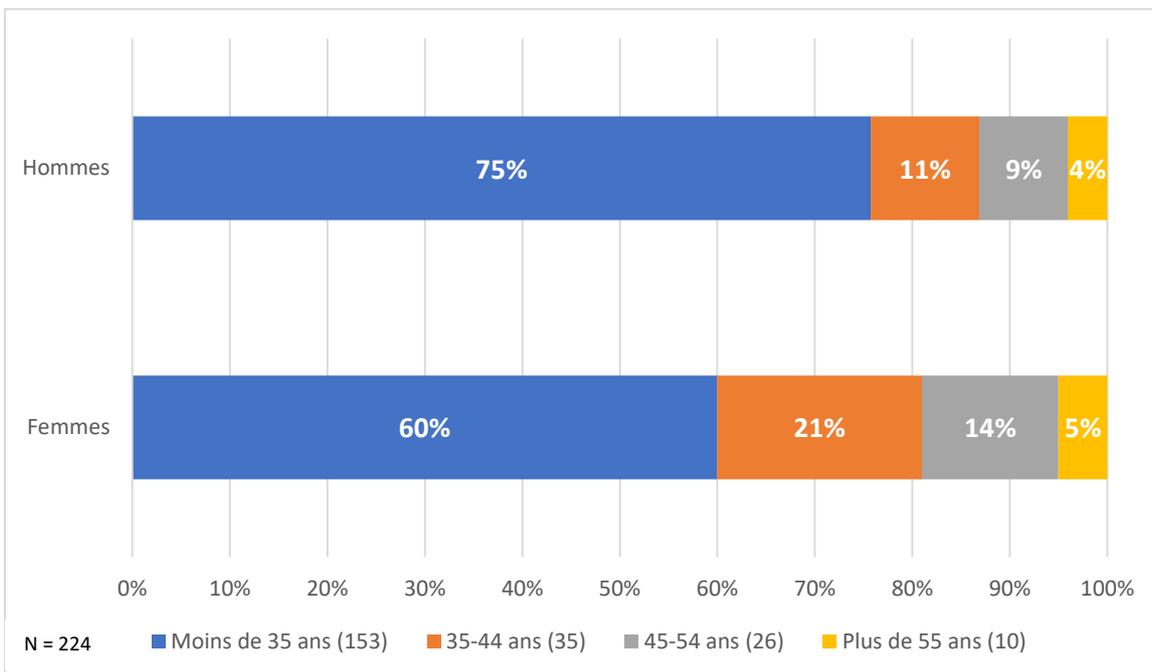
La moitié des femmes BIATSS a moins de 44 ans, tandis que 37% des hommes ont moins de 44 ans.

Graphique 26 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels titulaires selon les groupes d'âges



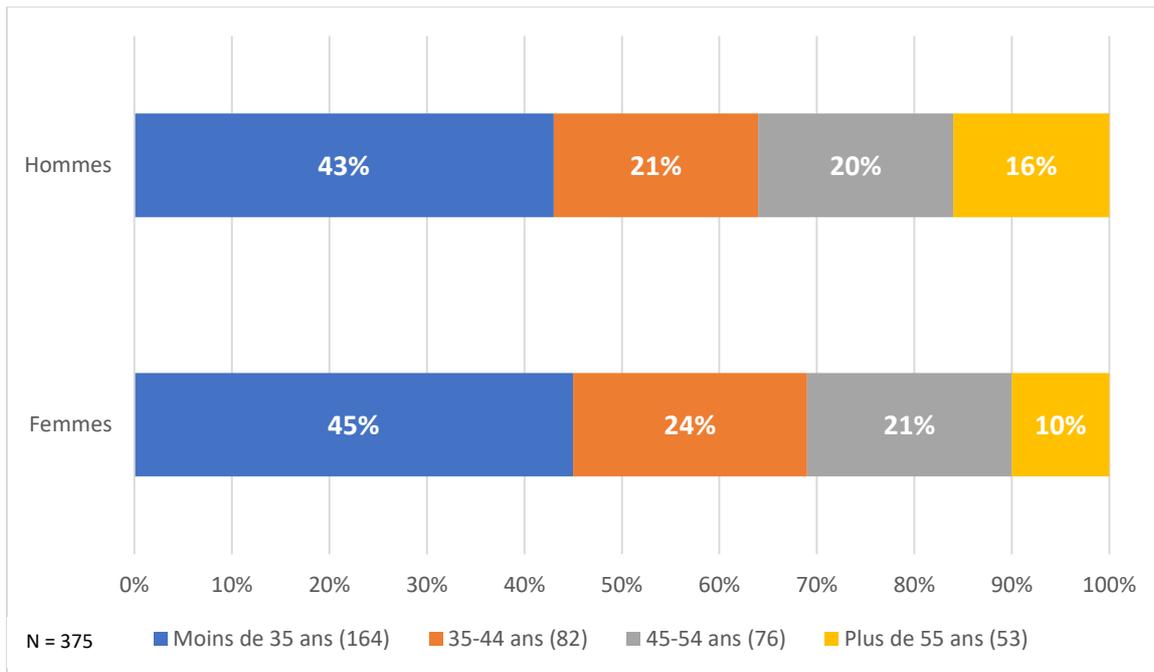
Au niveau des personnels titulaires, la structure des âges est similaire entre les femmes et les hommes avec près de 60% de l'effectif qui a plus de 44 ans.

Graphique 27 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels non-titulaires selon les groupes d'âges



Pour les personnels non-titulaires, on constate rapidement que la majorité a moins de 35 ans. Pour les hommes, $\frac{3}{4}$ des non-titulaires a moins de 35 ans, tandis qu'il s'agit de 60% des femmes. Les femmes non-titulaires sont plus nombreuses parmi les 35-44 ans que les hommes non-titulaires (21%-11%).

Graphique 28 : Répartition femmes-hommes parmi les personnels de catégorie A selon les groupes d'âges



Pour les personnels de catégorie A, la structure en groupes d'âge est assez similaire entre femmes et hommes. A noter que les hommes sont plus nombreux parmi les plus de 55 ans (16%) que les femmes (10%)¹¹.

¹¹ Les personnels de catégorie B et catégorie C ne sont pas représentés graphiquement par groupes d'âges dus à leur effectif plus faible (N=67).

Tableau de bord des principaux indicateurs pour les académiques et les personnels BIATSS



208 femmes
41 %



301 hommes
59 %

Population/faits marquants et chiffres-clé

Les femmes sont sous-représentées à l'ENS par rapport au niveau national de l'ESR (52%) et les hommes sur-représentés (niveau national 48%).

Un phénomène de **ségrégation horizontale** : les hommes dans le 'cœur de métier', les femmes dans les 'fonctions support/de soutien/de développement'

Des femmes sur-représentées dans les 'fonctions support/de soutien/de développement' : 59% (versus 41%)

Des hommes sur-représentés dans le 'cœur de métier' : 73% (versus 59%)

Statut / faits marquants et chiffres-clé

Prédominance des hommes parmi les titulaires (64% hommes / 36% femmes): **2/3 des titulaires sont des hommes.**

Une situation plus égalitaire parmi les non-titulaires (47% femmes et 53% hommes)

Catégorie / faits marquants et chiffres-clé

Un **décrochage des femmes** à l'entrée de la catégorie A. (33% en A, 73% en B et 52% en C).

Des femmes **sous-représentées dans la catégorie A** par rapport à leur part au sein de la population totale (33% versus 41%).

Des hommes **sur-représentés dans la catégorie A** par rapport à leur part au sein de la population totale (67% versus 59%)

Fonctions de direction / faits marquants et chiffres-clé

CODIR : **représentation paritaire femmes-hommes**

Sur les 63 fonctions de directions (cf. organigramme), 1/3 sont occupées par des femmes, sous la présidence d'un homme.

Une répartition femmes-hommes très contrastée en fonction des 'entités': **des femmes quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement.**

Focus population BIATSS / faits marquants et chiffres-clé

Une plus grande précarité des femmes BIATSS : 2 fois plus de femmes que d'hommes parmi les BIATSS contractuels. Parmi les non-titulaires, les hommes appartiennent principalement à la catégorie A.

Pour les BIATSS titulaires : la part des femmes décroît plus on monte dans les catégories hiérarchiques.

Focus population académique / faits marquants et chiffres-clé

Près de 3 académiques sur 4 sont des hommes, quel que soit le statut

Des taux de féminisation qui diminuent nettement avec l'avancée de la carrière (progression dans la gradation des corps), signalant un phénomène de plafond de verre.

Plafond de verre pour la filière 'Enseignants chercheurs' : la part des professeures des universités tombe à 12%, un chiffre qui est en deçà du chiffre national de 26% de femmes PU.

Focus population BIATSS / faits marquants et chiffres-clé

Pour les personnels BIATSS, la répartition femmes-hommes selon le cœur de métier se retrouve également ici : les hommes sont sur-représentés parmi les deux affectations départements et laboratoires. Les femmes sont sur-représentées dans les services centraux.

Les femmes sont fortement **sur-représentées** pour la filière administrative (72% vs. 49%).

A l'exception de la filière medico-sociale, les **filières BIATSS** au sein de l'ENS Paris Saclay sont **moins féminisées qu'au niveau national**.

Chapitre 2 : Les carrières

Comprendre

Ce chapitre concerne les carrières des personnels de l'ENS Paris-Saclay. Pour l'analyse des carrières, il est important de rappeler que deux types de population travaillent au sein des établissements de l'enseignement supérieur. D'un côté, on trouve les carrières universitaires de la population académique, et de l'autre, les carrières des personnels BIATSS. Ces deux populations ne font pas face aux mêmes enjeux de carrière.

A propos des carrières universitaires :

L'image du « *leaky pipeline* » (le tuyau qui fuit) est utilisée fréquemment pour décrire l'avancement de carrière des femmes et des hommes à l'université¹² et représenter la disparition des femmes à chaque étape de la carrière. En association à cette métaphore, on parle aussi des courbes en forme de ciseaux, avec d'un côté une courbe descendante pour les femmes plus on avance dans la carrière et qui croise une courbe ascendante pour les hommes que l'on retrouve ainsi en majorité dans les postes à responsabilités ou dans les fonctions les plus prestigieuses. L'évaporation des femmes à chaque étape de la carrière universitaire (doctorat, post-doctorat, recrutement sur un premier poste de titulaire, et enfin postes à responsabilités) est un phénomène visible au niveau international¹³. Les premières étapes de cette carrière correspondent à des postes de non-titulaires : doctorat, post-doctorat, ATER.

L'étude des carrières universitaires en France ne fait que confirmer cette métaphore. Si on s'intéresse aux postes de titulaires, en France, aujourd'hui 45% des maitres de conférences sont des femmes, contre 26% chez les professeurs d'université¹⁴.

Près de 1 sur 2 maitres de conférences est une femme (45%)

1 sur 4 professeur des universités est une femme (26%).

La courbe en forme de « ciseaux » de la répartition femmes-hommes dans les universités françaises est bien connue. Cependant, les rapports successifs sur l'égalité du Ministère de l'enseignement supérieur et la recherche montre une évolution dans le taux de féminisation des postes universitaires. Ainsi, si près d'1 sur 2 maitres de conférences est une femme, il faut aussi souligner que les MCF représentent la catégorie la plus importante de personnel titulaire à l'université.

Cependant, si le point précis de croisement de nos deux courbes dans le graphique en forme de ciseaux s'est décalé, il n'en reste pas moins bien présent. Les femmes accèdent ainsi à un poste de titulaire dans la filière universitaire, tout comme les hommes. Le blocage vient du passage de maitre de conférences à professeure des universités. La proportion des hommes parmi les professeurs des universités est de 74% au niveau national : 3 professeurs des universités sur 4 sont des hommes. Cette proportion varie également selon les disciplines.

En réponse à ce constat, l'argument d'un retard démographique pour raisons historiques est fréquemment donné. Or, comme le rappelle Emmanuelle Latour (2008, p. 55-56), ce rattrapage qui devrait être mécanique et

¹² Voir par exemple : Blickenstaff, Jacob Clark (2005) : « Women and science careers : leaky pipeline or gender filter ? », *Gender and Education*, Vol.17, num.4, pp.369-386.

¹³ Latour, Emmanuelle (2008) : « Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure », *Mouvements*, 2008/3-4, n°55-56, pp.53-60.

¹⁴ Source : Edition 2020 du rapport du MENESR : vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés,

qu'on annonce depuis des années n'est pas validé par les données disponibles sur la situation des universités. Le nombre de maitres de conférences femmes augmente, mais ce n'est pas le cas pour les professeures des universités. Cela montre que l'on ne peut justifier ce phénomène par l'explication unique de la faible présence des femmes dans les viviers de recrutements (ici les maitres de conférences) : cet argument ne tient plus empiriquement aujourd'hui.

Le passage de MCF à PU a été identifié comme le moment où la déperdition des femmes est la plus forte. Le plafond de verre semble donc être une réalité au sein des universités françaises¹⁵. Afin de comprendre les différents facteurs explicatifs à ce phénomène, il est primordial d'avoir un état des lieux chiffré des entrées, des sorties, des promotions, en somme des différents mouvements possibles des personnels universitaires.

A propos des carrières des BIATSS à l'université :

Les personnels BIATSS titulaires de l'université sont des fonctionnaires de l'Etat, recrutés par voie de concours et de recrutements sans concours. La dénomination « personnels BIATSS » recouvre des métiers très différents. Les personnels BIATSS à l'ENS Paris-Saclay ont en majorité un statut de titulaire (57%). Les personnels BIATSS peuvent aussi être des agents non titulaires.

Certains recrutements sont organisés directement par les établissements d'enseignement supérieur : c'est le cas pour le concours des ITRF (Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation) et les recrutements sans concours des magasiniers des bibliothèques de 2^{ème} classe. Les autres concours ne sont donc pas gérés par les établissements d'enseignement supérieur, mais sont soit gérés nationalement, soit au niveau des académies.

Ce chapitre permettra de donner un aperçu des grandes dynamiques de carrières pour les personnels de l'ENS Paris-Saclay. Ces indicateurs chiffrés seront ensuite le socle pour la réflexion autour du plan d'action de l'Ecole.

La partie *Mesurer* du chapitre 2 sur les carrières des personnels est organisée comme suit :

1. Les mouvements des personnels : les entrées et les départs
2. Les promotions
3. Les concours et les recrutements
4. La formation

¹⁵ Drucker-Godard, Carole ; Fouque, Thierry ; Gollety, Mathilde et Alice Le Flanchec (2017), « Enseignant-chercheur au féminin : la place des femmes dans les universités », in *Recherches en Sciences de Gestion*, n°118, p.125 à 145.

Mesurer

1. Les mouvements des personnels

Les entrées : Il s'agit des personnes entrant à l'ENS Paris-Saclay au cours de l'année 2019

Les motifs possibles d'entrée sont les suivants : concours, mutation, recrutement, détachement entrant, une fin de détachement, ou autre.

Les sorties : Il s'agit des départs durant l'année 2019 de tout agent quittant l'ENS Paris-Saclay.

Les motifs de départs peuvent être les suivants : retraite, fin de contrat, démission, décès, nomination à un concours externe, détachement sortant, disponibilité ou congé pour présence parentale.

Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des **sorties provisoires** : détachement, congé parental, disponibilité.

1.1 Les entrées des personnels

Tableau 7: Tableau de suivi des entrées 2019 à l'ENS Paris-Saclay

Statut	Concours	Recrutement	Détachement entrant	Fin détachement	Mutation	Autre	Total Entrées
Titulaire	8	3	4	2	1	3	21
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	6	2	0	0	0	1	9
BIATSS	2	1	4	2	1	2	12
Non titulaire	0	111	0	0	0	0	111
Enseignant, enseignant-chercheur, chercheur	0	73	0	0	0	0	73
BIATSS	0	35	0	0	0	0	35
APPRENTI	9	3	0	0	0	0	3
TOTAL	8	114	4	2	1	3	132

En 2019, on dénombre 132 entrées au total, avec une grande majorité d'agents non titulaires (111), soit 84% de l'effectif total. 16% des entrées sont des agents titulaires.

Parmi ces 132 entrées, 63 sont des femmes (soit 48%) et 69 sont des hommes (soit 52%).

Les entrées de 2019 sont donc quasi paritaires pour l'ENS Paris-Saclay.

Les tableaux suivants présenteront les entrées selon la population, le statut et les catégories. Pour chaque tableau, est calculé le taux de femmes parmi les entrées. La dernière colonne à droite du tableau rappelle le taux global de femmes dans ces catégories en 2019.

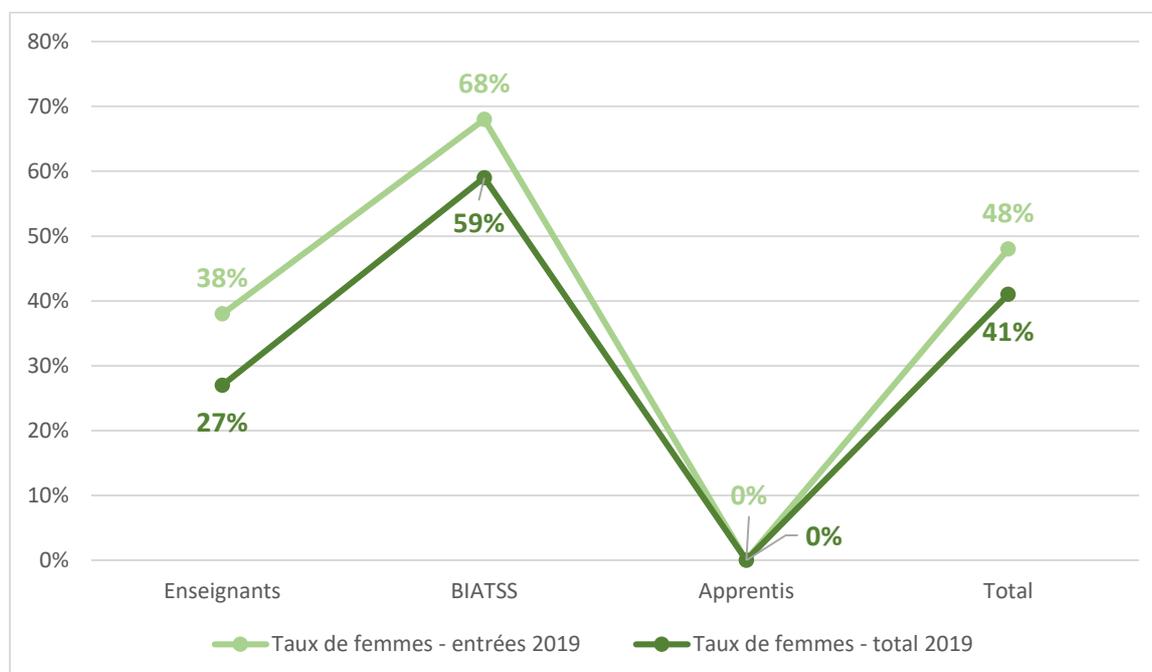
Tableau 8 : Entrées 2019 par population

Population	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes – entrées 2019	Taux de femmes – total 2019
Enseignants	51	31	82	38%	27%
BIATSS	15	32	47	68%	59%
Apprentis	3	0	3	0%	0%
Total	69	63	132	48%	41%

La population la plus féminisée dans les entrées 2019 est celle des personnels BIATSS avec 68% de femmes recrutées sur cette année.

Le taux de femmes parmi les entrées 2019 peut être comparé au taux de femmes total à l'ENS Paris-Saclay. Cette comparaison donne une indication sur la féminisation ou non des différentes catégories par les entrées 2019.

Graphique 29 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par population



Un graphique en courbe permet de représenter visuellement les entrées des personnels de l'ENS Paris-Saclay en 2019, ici par population. Ce graphique permet de représenter synthétiquement et de mettre en évidence les tendances générales du tableau de suivi. La courbe vert clair correspond au taux de femmes dans les entrées de 2019. Ce taux a été calculé pour chaque population, ainsi que pour le total général. La courbe verte foncée représente le taux de femmes total en 2019 pour chaque population. Ces deux courbes mettent en avant visuellement la féminisation des différentes populations.

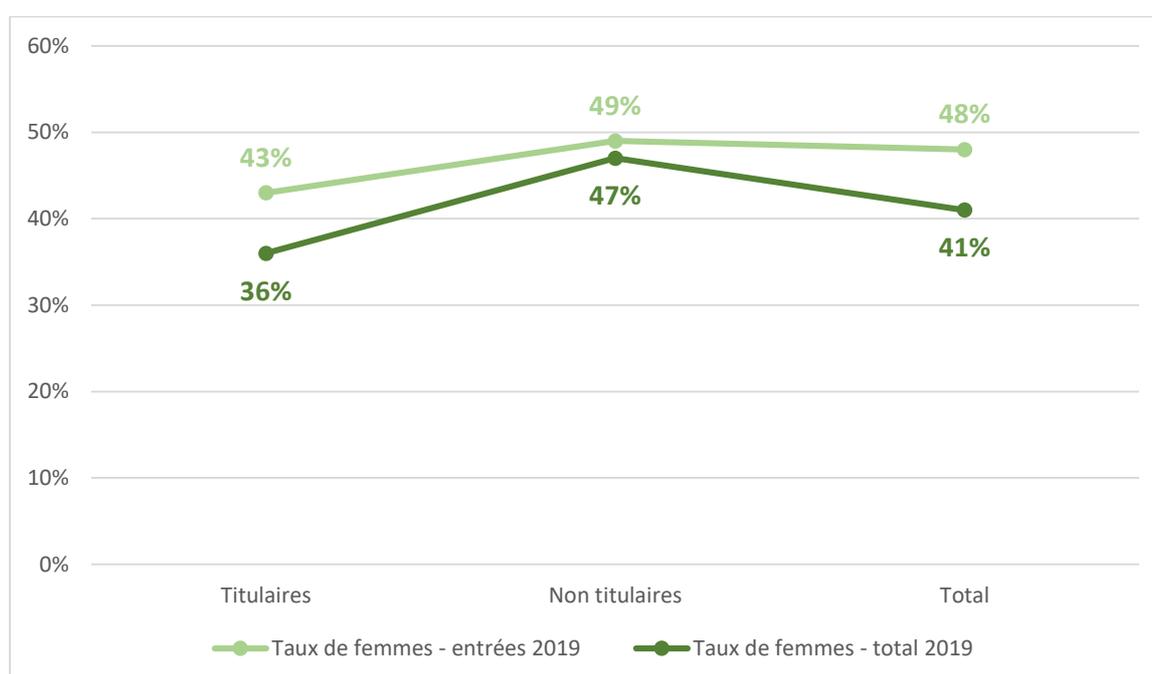
Ainsi pour les académiques, le taux d'entrées des femmes est de 38%, tandis que le taux de femmes parmi les académiques de manière globale à l'ENS est de 27%. Les entrées 2019 ont donc féminisées cette population. De même, la population des personnels BIATSS s'est également féminisée (68%) par rapport au taux de 59% au total. Il n'y a eu aucun recrutement féminin pour les apprentis.

De manière globale, les entrées 2019 ont un taux de féminisation de 48%, comparé à un taux de femmes au global de 41%. Les entrées 2019 ont donc féminisé les personnels de l'ENS Paris-Saclay.

Tableau 9 : Entrées 2019 par statut

Statut	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes - entrées 2019	Taux de femmes - Total 2019
Titulaires	12	9	21	43%	36%
Non titulaires	57	54	111	49%	47%
Total	69	63	132	48%	41%

Graphique 30 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par statut

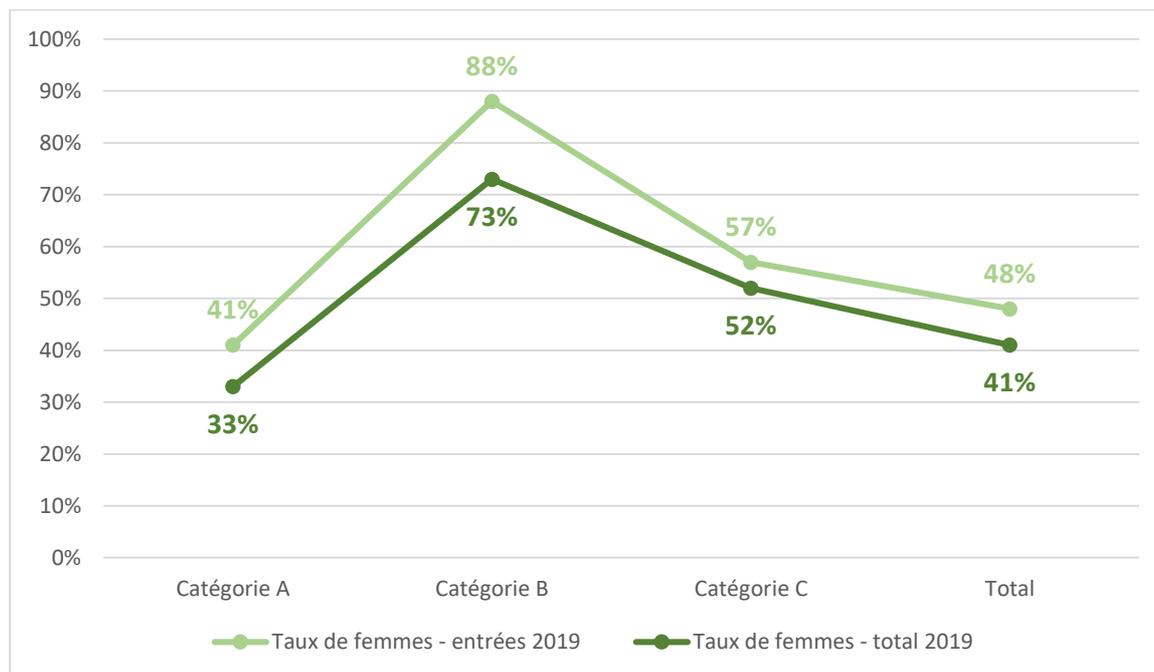


Si l'on décline ces taux par statut, on peut constater que la féminisation des titulaires via les entrées (43% vs. 36%) est plus importante que celle des non-titulaires (49% vs. 47%). Les non-titulaires restent cependant plus féminisés que les titulaires.

Tableau 10 : Entrées 2019 par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes - entrées 2019	Taux de femmes - total 2019
A	64	44	108	41%	33%
B	2	15	17	88%	73%
C	3	4	7	57%	52%
Total	69	63	132	48%	41%

Graphique 31 : Comparaison taux de femmes entrées 2019 et taux de femmes total par catégorie



La féminisation la plus forte par les entrées est celle de la catégorie B (88%). Il s'agit de la catégorie la plus féminisée dans l'effectif total. Toutes les catégories A, B et C ont été féminisées par les entrées de 2019.

1.1.1 Focus sur les entrées des personnels titulaires

21 agents ont été recrutés à l'ENS Paris-Saclay avec le statut de titulaires. Parmi eux, on dénombre 9 femmes (43%) et 12 hommes (57%).

Tableau 11 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	11	6	17
B	0	3	3
C	1	0	1
Total	12 (57%)	9 (43%)	21 (100%)

La grande majorité des entrées concerne des agents de catégorie A (17 sur 21 = 81%). Parmi ces agents de catégorie A, 2/3 sont des hommes (11 sur 17). Trois femmes sont recrutées en catégorie B et un homme en catégorie C.

Tableau 12 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population

	Hommes	Femmes	Total
Académiques	7	2	9
BIATSS	5	7	12
Total	12	9	21

Sous l'angle des populations, 57% des entrées concernent des BIATSS (12 sur 21). Parmi les 9 académiques recrutés, la majorité sont des hommes (7).

Tableau 13 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population et par corps

	Hommes	Femmes	Total
Académiques	7	2	9
Maitres de conférences	3	1	4
PRAG	2	1	3
ATER*	1		1
Chercheur contractuel*	1		1
BIATSS	5	7	12
Attaché		1	1
BIATSS Catégorie A CDD*	1	1	2
Ingénieur de recherche	1	0	1
Ingénieur d'étude	0	1	1
Assistant ingénieur (ASI)	2	1	3
Technicien	0	3	3
Adjoint technique (ADT)	1		1
Total	12	9	21

N.B. : Les agents marqués par un astérisque * dans le tableau ci-dessus sont des personnels détachés et sont ainsi assimilés aux personnels titulaires de l'ENS Paris-Saclay.

Tableau 14 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels titulaires par population et voies d'entrée

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	7	2	9
Concours	4	2	6
Fin CLD	1	0	1
Recrutement	2	0	2
BIATSS	5	7	12
Autre	0	1	1
Concours	1	1	2
Détachement entrant	1	3	4
Fin CLD	1	0	1
Fin détachement	0	2	2

Mutation	1	0	1
Recrutement	1	0	1
Total général	12	9	21

Parmi les BIATSS :

- La majorité des entrées des agentes se fait par détachement entrant ou par fin de détachement.
- Les agents hommes se répartissent parmi toutes les autres voies d'entrée, sauf la fin de détachement.

Parmi les académiques :

la majorité des entrées se fait par le concours. Il s'agit de la seule voie d'entrée pour les enseignantes.

1.1.2 Focus sur les entrées des personnels non titulaires

111 agents ont été recrutés en 2019 avec le statut de non titulaires. Parmi eux, on trouve 57 hommes (soit 51%) et 54 femmes (soit 49%).

Tableau 15 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	53	38	91
B	2	12	14
C	2	4	6
Total	57	54	111

La majorité des personnels non titulaires recrutés l'est en catégorie A (82%). Parmi cette catégorie A, on trouve 58% d'hommes (53 sur 91) et 42% de femmes (38 sur 91).

Les recrutements des femmes sont plus nombreux en catégorie B que les hommes.

Les recrutements en catégorie C sont minoritaires.

Tableau 16 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par population

Population	Hommes	Femmes	Total
Académiques	44	29	73
BIATSS	10	25	35
Apprentis	3	0	3
Total	57	54	111

3 apprentis hommes ont été recrutés en 2019.

2/3 des agents recrutés sont des académiques (73 sur 111, soit 66%). Parmi ces derniers, 60% sont des hommes (44 sur 73) et 40% sont des femmes (29 sur 73).

1/3 des agents recrutés sont des BIATSS. Parmi eux, 71% sont des femmes (25 sur 35) et 29% sont des hommes.

Tableau 17 : Répartition femmes-hommes des entrées 2019 des personnels non titulaires par type de contrats

	Hommes	Femmes	Total
PAST	1	0	1
Professeur invité	6	2	8
ATER	1	3	4
Lecteur	0	1	1
Post-doctorant	8	3	11
Doctorant	14	11	25
Chercheur contractuel	13	9	22
Enseignant contractuel	1	0	1
BIATSS CDI A	1	0	1
BIATSS CDD A	5	9	14
BIATSS CDD B	2	12	14
BIATSS CDD C	2	4	6
Apprenti	3	0	3
Total	57	54	111

La voie d'entrée pour les personnels non titulaires est exclusivement celle du recrutement.

1.2 Les sorties des personnels

En 2019, on dénombre 129 sorties au total, avec une majorité d'agents non titulaires (96), soit 74% de l'effectif total. 26% des sorties sont des agents titulaires.

Parmi ces 129 sorties, 53 sont des femmes (soit 41%) et 76 sont des hommes (soit 59%).

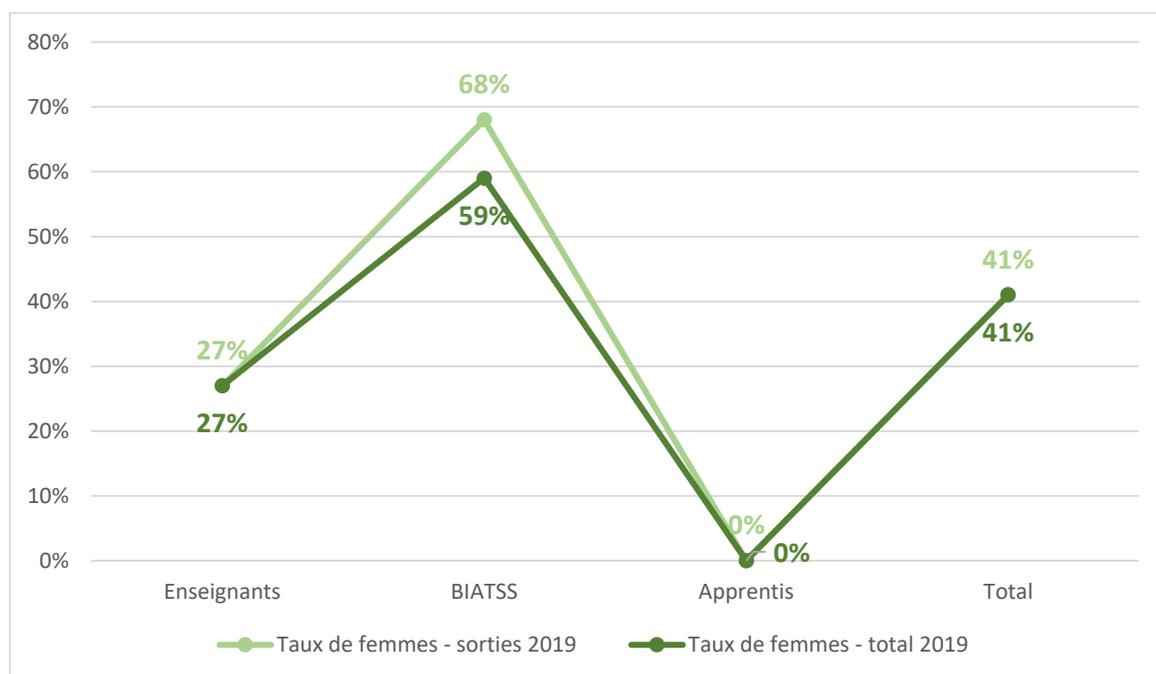
Tableau 18 : Tableau de suivi des sorties 2019 à l'ENS Paris-Saclay

Statut	Retraite	Fin contrat	Démis-sion	Décès	Mutation	Nomination concours ext	Détache-ment sortant	Disponi-bilité	Congé présence parentale	Total Sorties
Titulaire	16	3	0	1	6	3	2	1	1	33
Enseignant, EC et chercheur	3	3	0	1		2	1	0	0	10
BIATSS	13	0	0	0	6	1	1	1	1	23
Non titulaire	0	84	10	1	0	1	0	0	0	96
Enseignant, EC et chercheur	0	73	1	0	0	0	0	0	0	74
BIATSS	0	10	9	1		1	0	0	0	21
Apprenti	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	16	87	10	2	6	4	2	1	1	129

Tableau 19 : Sorties 2019 par population

	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes – sorties 2019	Taux de femmes – Total 2019
Académiques	61	23	84	27%	27%
BIATSS	14	30	44	68%	59%
Apprentis	1		1	0%	0%
Total	76	53	129	41%	41%

Tableau 20 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par population



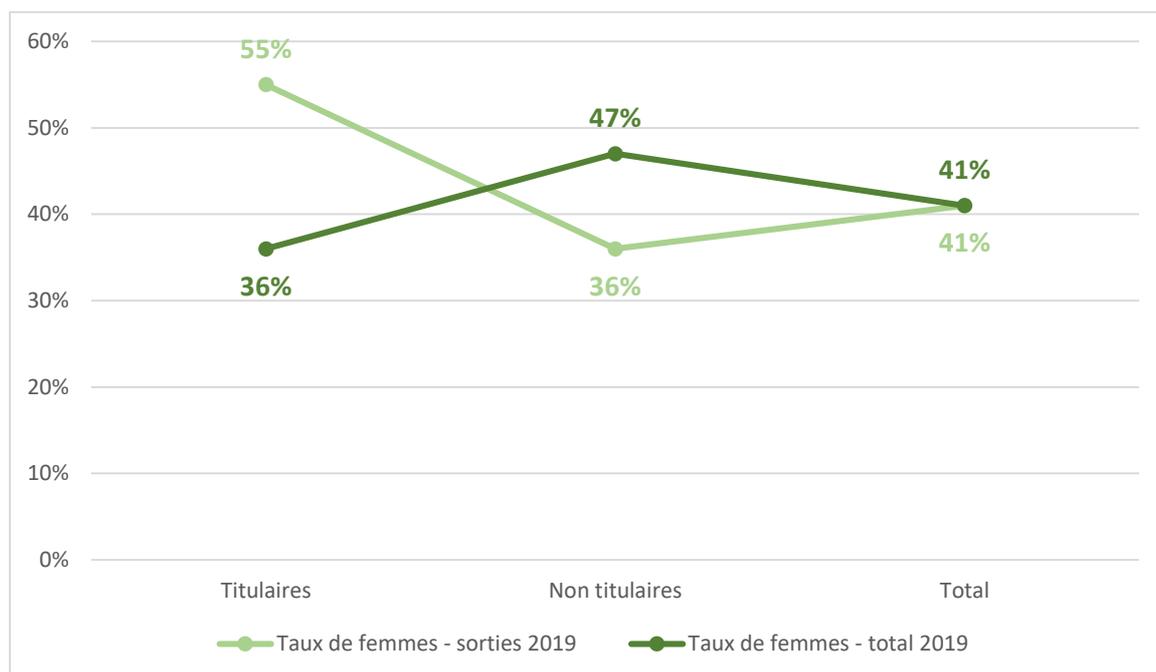
La courbe vert clair représente le taux de femmes parmi les départs, par population. La courbe vert foncé représente le taux de femmes parmi l'effectif total. Le taux de femmes des départs total est de 41%. Ce taux est identique au taux de femmes parmi la population totale qui est aussi de 41%.

Seule la population BIATSS a un taux de départ des femmes supérieur au taux de femmes parmi cette population (68% vs. 59%). Pour la population académique, le taux est identique, il n'y a pas de déperdition accrue des femmes dans cette population en 2019.

Tableau 21 : Sorties 2019 par statut

Statut	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes - sorties 2019	Taux de femmes - Total 2019
Titulaire	15	18	33	55%	36%
Non titulaire	61	35	96	36%	47%
Total	76	53	129	41%	41%

Tableau 22 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par statut

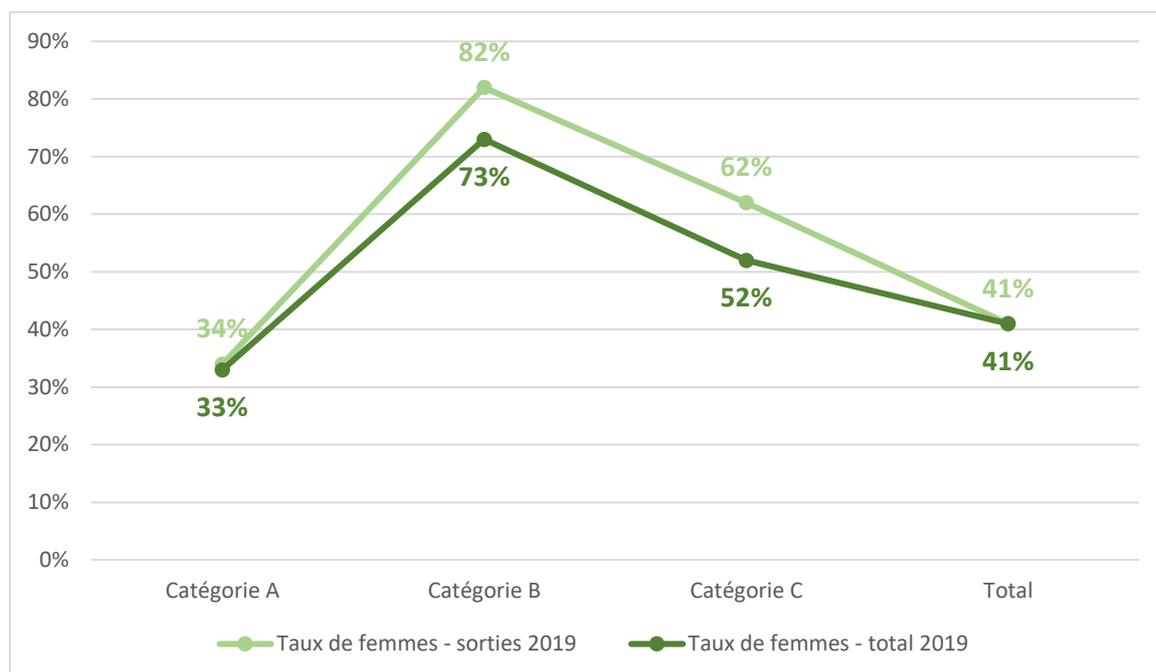


Parmi les personnels titulaires, le taux de femmes parmi les départs est de 55%. On note ainsi une déperdition des femmes parmi les titulaires, en comparaison avec un taux de féminisation des titulaires de 36%. A l'inverse, le taux de départs des femmes parmi les non-titulaires (36%) est inférieur à leur taux dans l'effectif global des non-titulaires (47%).

Tableau 23 : Sorties 2019 par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total	Taux de femmes – sorties 2019	Taux de femmes – Total 2019
A	69	36	105	34%	33%
B	2	9	11	82%	73%
C	5	8	13	62%	52%
Total	76	53	129	41%	41%

Graphique 32 : Comparaison taux de femmes sorties 2019 et taux de femmes total par catégorie



Le graphique ci-dessus montre une déperdition des femmes pour toutes les catégories, le taux de femmes parmi les départs étant supérieur au taux de femmes total par catégorie. Le constat est à nuancer pour la catégorie A, dont les taux sont quasi identiques (34% et 33%).

Les catégories B et C ont connu en 2019 une diminution du nombre de femmes via les départs.

1.2.1 Focus sur les sorties des personnels titulaires

Tableau 24 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	10	7	17
B	2	7	9
C	3	4	7
Total général	15	18	33

La moitié des départs est le fait d'agents de catégorie A (17 sur 33 soit 52%), avec une majorité d'hommes. Les départs des femmes concernent autant la catégorie A que B (7 agentes dans chaque catégorie). Les départs en catégorie C sont les moins nombreux.

Tableau 25 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par population

Populations	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	7	16	23
Académiques	8	2	10
Total	15	18	33

La majorité des départs concerne les BIATSS (70%). Plus de 2/3 des personnels BIATSS sortants sont des femmes (16 sur 23), tandis que la grande majorité des départs d'enseignants concerne des hommes (8 sur 10).

Tableau 26 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par corps

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	7	16	23
Catégorie A			
Ingénieur d'études	2	4	6
Assistant ingénieur	0	1	1
Catégorie B			
Technicien	2	5	7
Secrétaire d'administration	0	2	2
Catégorie C			
Adjoint technique	3	4	7
Académiques	8	2	10
Professeur des universités	3	0	3
Maitre de conférences	3	0	3
Professeur agrégé	1	2	3
Chercheur contractuel	1	0	1
Total général	15	18	33

Tableau 27 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels titulaires par population et motifs de sortie

	Hommes	Femmes	Total
Enseignants	8	2	10
Décès	1	0	1
Détachement sortant	1	0	1
Fin AGPR	0	2	2
Fin contrat	1	0	1
Nomination concours ext	2	0	2
Retraite	3	0	3
BIATSS	7	16	23
Congé présence parentale	0	1	1
Détachement sortant	0	1	1
Disponibilité	0	1	1
Mutation	2	4	6
Nomination concours ext	0	1	1
Retraite	5	8	13
Total	15	18	33

Parmi les personnels BIATSS :

- Pour les femmes, les principaux motifs de départ sont la retraite (8) et la mutation (4).
- Pour les hommes, il s'agit de la retraite (5).

Parmi les académiques :

- Le principal motif de départ pour les hommes est la retraite (3) et la nomination à un concours externe (2).
- Pour les femmes, il s'agit de la fin de l'AGPR.

1.2.2 Focus sur les sorties des personnels non titulaires

Tableau 28 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par catégorie

Catégories	Hommes	Femmes	Total
A	59	29	88
B	0	2	2
C	2	4	6
Total	61	35	96

La très grande majorité des départs des personnels non-titulaires concerne des personnels de catégorie A (92%, 88 sur 96). Parmi eux, les 2/3 sont des hommes (59 sur 88).

Tableau 29 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par population

Populations	Hommes	Femmes	Total
Académiques	53	21	74
BIATSS	7	14	21
Apprenti	1		1
Total	61	35	96

Plus de 3 départs sur 4 concernent la population académique (74 sur 96). Les enseignants sont plus nombreux que les enseignantes parmi les sorties de 2019 (53 vs. 21).

C'est l'inverse parmi les personnels BIATSS sortants, le nombre de départs de femmes étant deux fois plus élevé que les départs des hommes.

Tableau 30 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par corps

	Hommes	Femmes	Total
Académiques	53	21	74
PAST	1	0	1
Professeur invité	7	2	9
ATER	3		3
Lecteur	0	1	1
Post-doctorant	11	5	16
Doctorant	20	8	28
Chercheur contractuel	10	5	15
Enseignant contractuel	1	0	1
BIATSS	7	14	21
BIATSS CDD A	5	8	13
BIATSS CDD B	0	2	2
BIATSS CDD C	2	4	6
Apprenti	1	0	1
Apprenti	1	0	1
Total général	61	35	96

Tableau 31 : Répartition femmes-hommes des sorties 2019 des personnels non titulaires par motifs de sortie

	Hommes	Femmes	Total
Académiques	53	21	74
Démission	1	0	1
Fin contrat	50	21	71
Fin contrat prof invité	2	0	2
BIATSS	7	14	21
Décès	1	0	1
Démission	1	8	9
Fin contrat	5	5	10
Nomination concours ext	0	1	1
Apprenti	1	0	1
Fin contrat	1	0	1
Total général	61	35	96

Tableau de bord des principaux indicateurs pour les entrées et les sorties



63 femmes entrantes
53 femmes sortantes



69 hommes entrants
76 hommes sortants

Les entrées :

Globalement, les entrées 2019 ont féminisé les personnels de l'ENS Paris-Saclay.

Personnels titulaires entrants /faits marquants et chiffres-clé

- A noter que 2/3 des entrées en catégorie A sont des hommes.
- La majorité des enseignants titulaires sont des hommes, tandis que les femmes sont davantage recrutées parmi les BIATSS.

Personnels non titulaires entrants /faits marquants et chiffres-clé

- La grande majorité des entrées se fait en catégorie A, avec dans cette catégorie 58% d'hommes et 42% de femmes.
- 2/3 des agents non titulaires entrants sont des enseignants, avec une majorité d'hommes en leur sein (60%).
- Les BIATSS non-titulaires recrutés sont principalement des femmes (71%).

Les sorties :

Par rapport à l'effectif global, il n'y a pas de déperdition de femmes par les départs en 2019.

Par population, seule la population BIATSS a un taux de départ de femmes plus élevé que le taux de présence de femmes dans cette population (68% vs. 59%).

Sous l'angle des statuts cependant, les départs des femmes sont plus élevés parmi les titulaires. La déperdition de femmes par les départs concerne principalement les catégories B et C.

Personnels titulaires sortants /faits marquants et chiffres-clé

- La moitié des départs concerne des personnels de catégorie A avec une majorité d'hommes.
- Parmi les BIATSS sortants, plus de 2/3 sont des femmes, tandis que la majorité des départs des enseignants sont des hommes.

Personnels non titulaires sortants /faits marquants et chiffres-clé

- La quasi-totalité des départs des agents non-titulaires provient des catégories A (92%). Parmi eux, 2/3 sont des hommes.
- Plus de 3 départs sur 4 concernent des académiques avec une majorité d'hommes, tandis que les femmes sont majoritaires parmi les départs des BIATSS.

2. Les promotions des personnels académiques et BIATSS

Au cours de l'année 2019, 21 agents ont été promus à l'ENS Paris-Saclay : 10 académiques et 11 BIATSS.

2.1 Les promotions des académiques pour l'année 2019

Le nombre de promotions pour les académiques dépend en partie des contingents fixés nationalement.

Tableau 32 : Répartition femmes-hommes des promotions pour les enseignants

Promotion_Avancement							2019		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Homme	Femme	Total
Enseignants-chercheurs	15	5	7	7	5	6	7	1	8
PU1 en PU EX	3	2	2	3	2	3	3	0	3
PU2 en PU1	7	1	2	1	2	1	3	0	3
Entrée corps des PU	2	1	2	1	0	0	0	0	0
MCF CN en MCF HC	3	1	1	2	1	2	1	1	2
ENSEIGNANT en ENSEIGNANT-CHERCHEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignant	0	0	1	3	0	2	2	0	2
PRAG HC en PRAG EX						1	1	0	1
PRAG CN en PRAG HC	0	0	1	3	0	1	0	0	0
PROF EPS HC en PROF EPS EX	0	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL enseignant et enseignant chercheur	15	5	8	10	5	8	9	1	10

10 académiques ont été promus en 2019 (9 hommes et 1 femme).

Ces promotions concernent 8 enseignants-chercheurs dont une femme. La majorité des promotions a lieu dans le corps des professeurs des universités (6 hommes). Deux maîtres de conférences (1 femme et 1 homme) ont été promus de la classe normale en hors classe.

Deux enseignants ont été promus :

- un homme professeur agrégé hors classe en classe exceptionnelle.
- un homme professeur d'EPS hors classe en classe exceptionnelle.

2.2. Les promotions pour les personnels BIATSS pour l'année 2019

Comprendre

Parmi les personnels BIATSS, on distingue quatre filières :

- la filière des personnels techniques
- la filière des personnels administratifs
- la filière des personnels de bibliothèque.
- la filière médicaux-sociaux

Chaque filière se décompose en corps.

L'accès aux corps se fait soit par liste d'aptitude, par tableau d'avancement au choix ou encore par concours ou examen professionnel.

Chaque corps se compose de plusieurs grades (à l'exception du corps des assistants ingénieurs) et chaque grade comprends des échelons.

Mesurer

Pour les personnels BIATSS en 2019, on dénombre 26 agents proposés pour les promotions, dont 15 femmes et 11 hommes.

12 propositions ont été faites par liste d'aptitude et 14 par tableau d'avancement.

Tableau 33 : Répartition femmes-hommes des propositions de promotions des personnels BIATSS par filières

Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	5	0	5
Bibliothèque	1	1	2
Technique	9	10	19
Total	15	11	26

La majorité des agents proposés à la promotion provient de la filière technique (19 sur 26, soit 73%), avec une répartition femmes-hommes très proche.

Deux agents sont proposés dans la filière bibliothèque (1 femme et 1 homme), tandis que 5 agents sont proposés dans la filière administrative. Les propositions pour cette dernière filière sont exclusivement féminines.

Tableau 34 : Répartition femmes-hommes des promotions pour les personnels BIATSS par filières, corps, échelons et voies de promotion

	2016 Total	2017 Total	2018 Total	2019						
				Concours	Tableau avancement	Examen professionnel	Liste aptitude	Total	Dont Homme	Dont Femme
Personnel technique	10	9	5	2	5	0	2	9	5	4
IGR1 en IGR HC	0	0	0					0		
IGR2 en IGR1	0	0	0		1			1	1	
Entrée corps des IGR	0	0	0	1				1	1	
IGE1 en IGE EX	0	0	0					0		
IGE2 en IGE1	0	0	0					0		
IGE CN en IGE HC	0	0	0					0		
Entrée corps des IGE	0	1	0				1	1	1	
Entrée corps des ASI	0	1	0					0		
TECH CS en TECH CE	1	0	1		1			1		1
TECH CN en TECH CS	1	2	0					0		
Entrée corps des TECH	2	3	1	1			1	2	1	1
ADTP2 en ADTP1	2	0	2		1			1	1	
ADT1 en ADTP2	2	2	0					0		
ADT2 en ADT1	2	0	0					0		
ADT en ADTP2	0	0	1		2			2		2
Personnel administratif	4	1	2	0	0	0	1	1	0	1
AC 2 en AC 1	0	0	0					0		
ATTACHE en ATTACHE PAL	0	0	0					0		
Entrée corps des ATTACHE	0	0	1					0		
SAENES CS en SAENES CE	0	0	0					0		
SAENES CN en SAENES CS	1	0	0					0		
Entrée corps des SAENES	0	1	0				1	1		1
ADJP2 en ADJP1	2	0	1					0		
ADJ1 en ADJP2	1	0	0					0		
ADJ2 en ADJ1	0	0	0					0		
ADJ en ADJP2	0	0	0					0		
Personnel bibliothèque	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
CONS BIBLIO EN CHEF en CONS BIBLIO GAL	0	0	0				1	1		1
CONS BIBLIO en CONS BIBLIO EN CHEF	0	0	0					0		
Entrée corps des CONS BIBLIO	0	0	0					0		
BIBLIO ASS CS en BIBLIO ASS CE	0	0	0					0		
BIBLIO ASS CN en BIBLIO ASS CS	0	0	1					0		
Entrée corps des BIBLIO ASS	0	0	0					0		
MAG BIBLIO PAL 2 en MAG BIBLIO PAL 1	0	0	0					0		
MAG BIBLIO 1 en MAG BIBLIO PAL 2	0	1	0					0		
TOTAL	14	11	8	2	5	0	4	11	5	6

Au total, 11 agents BIATSS ont été promus, dont 6 femmes et 5 hommes.

9 agents ont été promus parmi la filière technique, dont 4 femmes et 5 hommes.

Un agent a été promu pour la filière administrative et également un agent pour la filière bibliothèque. Dans les deux cas, il s'agit de femmes.

Recommandations pour les données et le plan d'action :

- il faudrait pouvoir suivre le nombre d'agents promouvables (femmes et hommes) puis le nombre d'agents promus (femmes et hommes).
- on peut ainsi calculer un pourcentage de promus, et également le taux de femmes parmi les promouvables, puis parmi les promus.

3. Les concours et les recrutements des personnels académiques et BIATSS

En 2019 à l'ENS Paris-Saclay, cinq concours pour le recrutement de maitres de conférences ont été organisés. Il n'y a pas eu d'organisation d'examens professionnels pour cette année.

5 postes étaient ouverts pour des maitres de conférences. Les concours des personnels enseignants-chercheurs supposent la réunion d'un jury de recrutement qui obéit à l'article L952-6-1 du code de l'éducation, il s'agit des comités de sélections qui doivent être réunis lors de tout recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires (MCF, PR).

Tableau 35 : Présidence des comités de sélection 2019 par sexe

Présidence Comités de sélection 2019	
MCF Génie civil	Homme
MCF Gestion	Homme
MCF Mathématiques	Homme
MCF EEA (1)	Homme
MCF EEA (2)	Homme

La totalité des comités de sélection ont été présidés par un homme. La part de présidentes est donc de 0%.

Recommandations : Données à recueillir et à inscrire dans le plan d'action

Nombres de postes ouverts

Nombre de candidatures (femmes / hommes)

Nombre d'admis (femmes/hommes)

Des règles législatives et réglementaires imposent à partir de janvier 2015 le respect d'une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe (cf. Article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Article L. 952-6-1 du code de l'éducation. Et Articles 9 et 9-1 du décret du 6 juin 1984).

Tableau 36 : Répartition femmes-hommes dans la composition des comités de sélection 2019

Postes 2019	Rang	Membres internes		Membres externes		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	
Section CNU 63 - MCF Electronique de puissance (EEA)	Rang A	1	0	3	1	5
	Rang B	1	0	1	3	5
	TOTAL	2	0	4	4	10
Section CNU 63 - MCF Physique de la conversion d'énergie (EEA)	Rang A	2	0	1	2	5
	Rang B	0	1	3	1	5
	TOTAL	2	1	4	3	10
Section CNU 06 - Sciences de gestion (gestion)	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	1	0	2	4
	TOTAL	3	1	1	3	8
Section CNU 60 - MCF Méthodes numériques et approches multi-physiques (DGC : génie civil)	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	1	0	2	4
	TOTAL	3	1	1	3	8
Section CNU 26 - MCF Mathématiques fondamentales et appliquées (Mathématiques)	Rang A	2	0	1	1	4
	Rang B	1	0	0	3	4
	TOTAL	3	0	1	4	8
TOTAL		13	3	11	17	44

Sur les 44 membres des différents comités de sélection, on dénombre 20 femmes. A noter que 17 femmes sur 20 sont des membres externes.

Recommandations :

Pour le fonctionnement des comités : suivre les recommandations du Bulletin officiel n°27 du 2 juillet 2020 « Ainsi, il est demandé de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

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

Le Bulletin officiel n°27 du 2-7-2020 est accompagné en annexe d'une fiche-type à destination des comités de sélection « Données sexuées et indicateurs clés » à transmettre à l'occasion de tout recrutement.

Recommandation : le suivi de la composition femmes-hommes des comités peut être fait par disciplines. De fortes disparités sont à trouver à ce niveau. Si certaines disciplines manquent de femmes (cela avait même permis la mise en place d'un décret n°2015-455 du 21 avril 2015 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de 40% de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des PU), un suivi peut être fait par disciplines. Pour les comités des disciplines peu féminisées ou peu masculinisées, veillez également à conserver un suivi nominatif pour ne pas faire « peser » les charges administratives très chronophages plusieurs années consécutives sur les quelques femmes ou hommes de cette discipline.

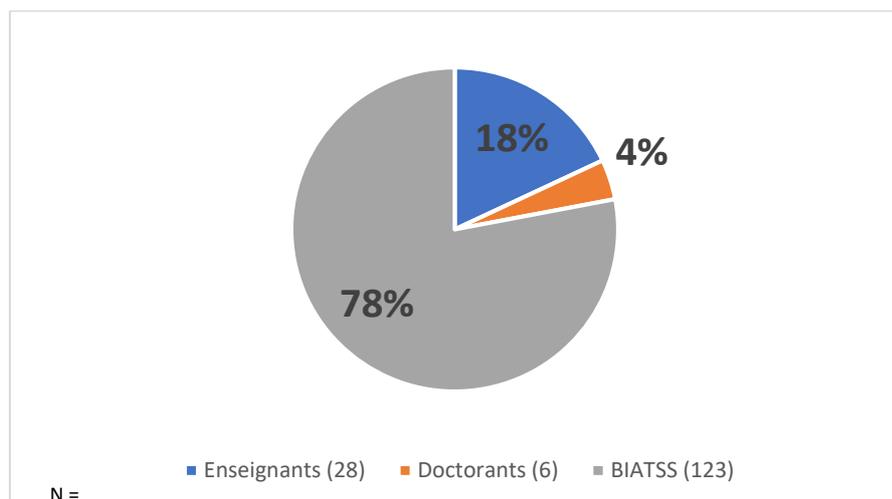
4. Formation des personnels au cours de l'année 2019

4.1 Nombre d'agents formés en 2019 à l'ENS Paris-Saclay

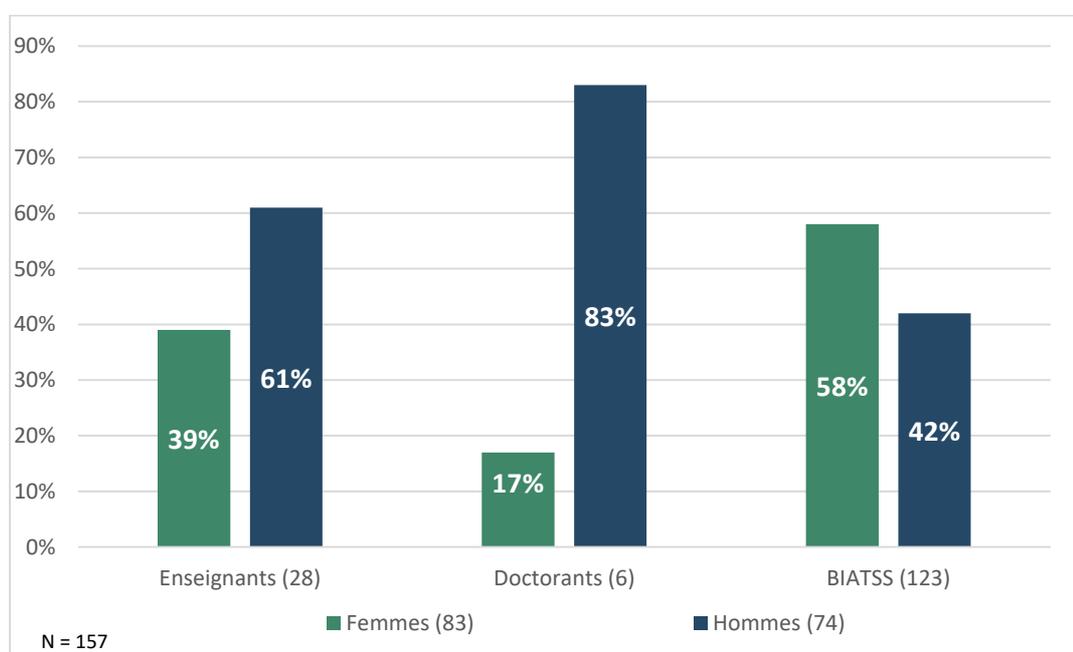
157 agents ont suivi des formations au cours de l'année 2019, dont 83 femmes (soit 53%) et 74 hommes (soit 47%). On a donc une répartition femmes-hommes des agents formés en 2019 assez égalitaire.

4.1.1 Les agents formés par population

Graphique 33 : Répartition des agents formés en 2019 par population



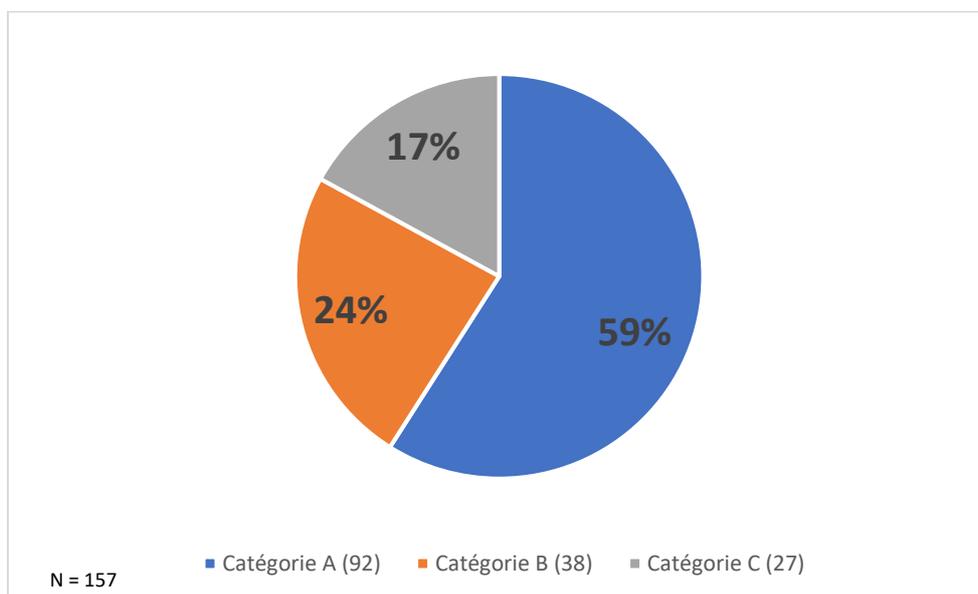
Plus de 3 agents sur 4 formés sont des BIATSS (123). 18% sont des académiques et enfin 4% des doctorants.



Les enseignants hommes sont plus nombreux à suivre des formations en 2019 que les enseignantes (61% vs. 39%). Parmi les 6 doctorants, 5 hommes ont suivi des formations. Pour les personnels BIATSS, une majorité de femmes ont suivi des formations (58%) contre 42% d'hommes.

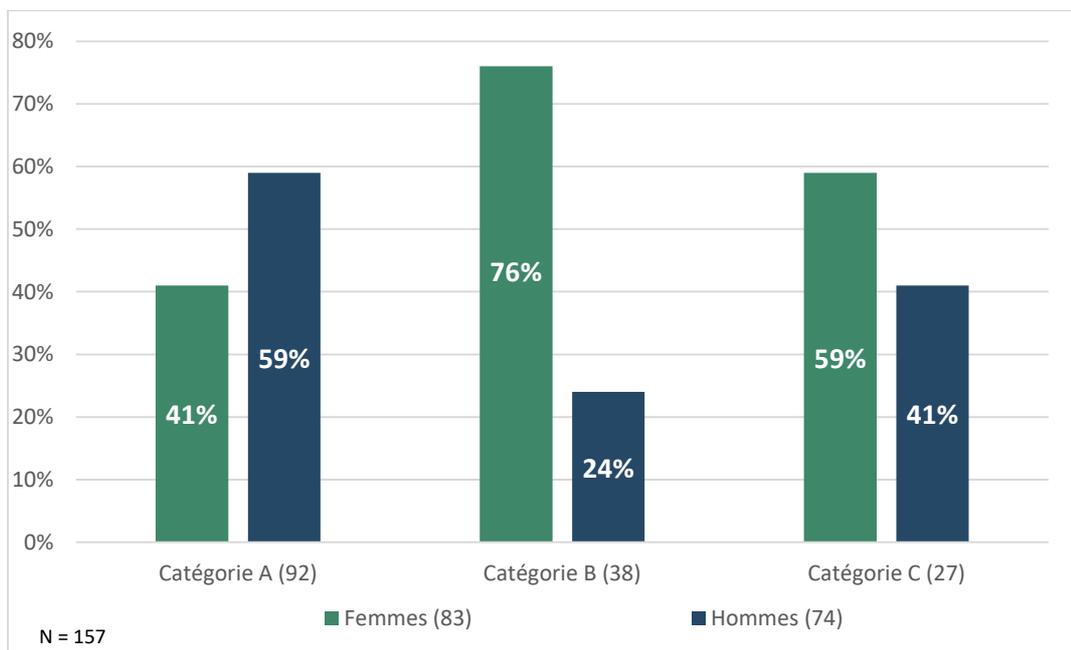
4.1.2 Les agents formés par catégorie

Graphique 34 : Répartition des agents formés en 2019 par catégorie



La majorité des agents formés font partie de la catégorie A (92 sur 157 soit 59%).

Graphique 35 : Répartition femmes-hommes des agents formés en 2019 par catégories



Les personnels de catégorie A qui suivent des formations se répartissent ainsi : 41% de femmes et 59% d'hommes.

Pour la catégorie B, on trouve une large majorité de femmes formées : 76% vs. 24% d'hommes.

La répartition femmes-hommes pour les personnels de catégorie C qui suivent des formations est de 59% de femmes et 41% d'hommes.

4.2 Nombre de jours de formation suivis

Tableau 37 : Nombre de jours de formation suivis par sexe, catégorie et types de formation

	Femmes	Hommes	Total
A	65	108	173
CPF		6	6
Preparation aux concours	3	13	16
T1	24	23	47
T2	11	18	29
T3	27	49	76
B	97	20	117
Preparation aux concours	29	6	35
T1	25	6	32
T2	11	2	13
T3	32	5	37
C	36	101	137
Preparation aux concours	20	11	31
T1	7	79	86
T2	2	4	6
T3	6	7	13
Total	199	229	428

T1 = Adaptation immédiate aux fonctions

T2 = Evolutions prévisibles des métiers

T3 = Développement des compétences ou acquisition de nouvelles compétences

Chapitre 3 : Rémunérations des personnels

Comprendre

Mener une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes est un axe que l'on retrouve de manière constante dans les plans d'actions de tous les secteurs professionnels.

Les inégalités de salaire dans le secteur public, si elles sont inférieures à celles observées dans le secteur privé, sont toutefois toujours présentes. L'écart de revenu salarial net s'élevait en 2010 à 18%¹⁶. En 2017, les inégalités de salaire en EQTP (Equivalent Temps Plein) entre les femmes et les hommes sont de 12,4%¹⁷. Une étude de l'INSEE montre que les inégalités de salaires sont atténuées dans le secteur public, car « les différences de volume de travail entre femmes et hommes sont moins fortes que dans le privé »¹⁸. Cependant, ces inégalités se réduisent moins vite dans la fonction publique que dans le secteur privé.

En 2017, l'accès aux emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est encore plus difficile pour les femmes que dans le secteur privé. Ainsi, « la probabilité d'accès des femmes aux 10% des emplois les mieux rémunérés dans la fonction publique est en effet inférieure de 41% à celle des hommes, contre 35% dans le secteur privé »¹⁹.

Les inégalités de salaire femmes-hommes dans la fonction publique sont d'autant plus difficiles à aborder qu'elles vont à l'encontre de l'idée d'égalité qui nourrit la culture de la fonction publique. Ainsi, pour les agents titulaires de la fonction publique : toutes les personnes appartenant à un même corps sont soumises à un statut, fixé par décret, dans lequel on trouve les conditions de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière.

Les corps sont composés d'un ou de plusieurs grades. On peut passer aux grades supérieurs par avancement. Chaque grade contient plusieurs échelons qui forment la grille indiciaire, elle-même déterminant le niveau de salaire. Chaque échelon est assorti d'une durée pour le passage à l'échelon supérieur. À chaque échelon correspond un indice majoré permettant le calcul du traitement de base.

Par rémunération totale, on entend le salaire fixe et la rémunération variable. Ici la rémunération totale comprend le traitement principal auxquels s'ajoutent l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (variable selon le nombre d'enfants) ainsi que d'éventuelles primes et indemnités.

Pour mesurer l'écart salarial femmes-hommes, il sera procédé comme suit :

- Différence entre le salaire moyen des femmes et des hommes, rapporté au salaire moyen des hommes :
 $(\text{femmes} - \text{hommes}) / \text{hommes}$

¹⁶ Duvivier, Chloé ; Lanfranchi, Joseph et Mathieu Narcy (2016) : *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, Connaissance de l'emploi, janvier 2016, n°127, Centre d'études de l'emploi.

¹⁷ INSEE Première : « Ecart de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », n°1803, Juin 2020.

¹⁸ *Idem* p.3

¹⁹ *Ibidem*.

- L'écart est **positif** quand le salaire moyen des femmes est supérieur à celui des hommes
- L'écart est **négalif** dans le cas contraire

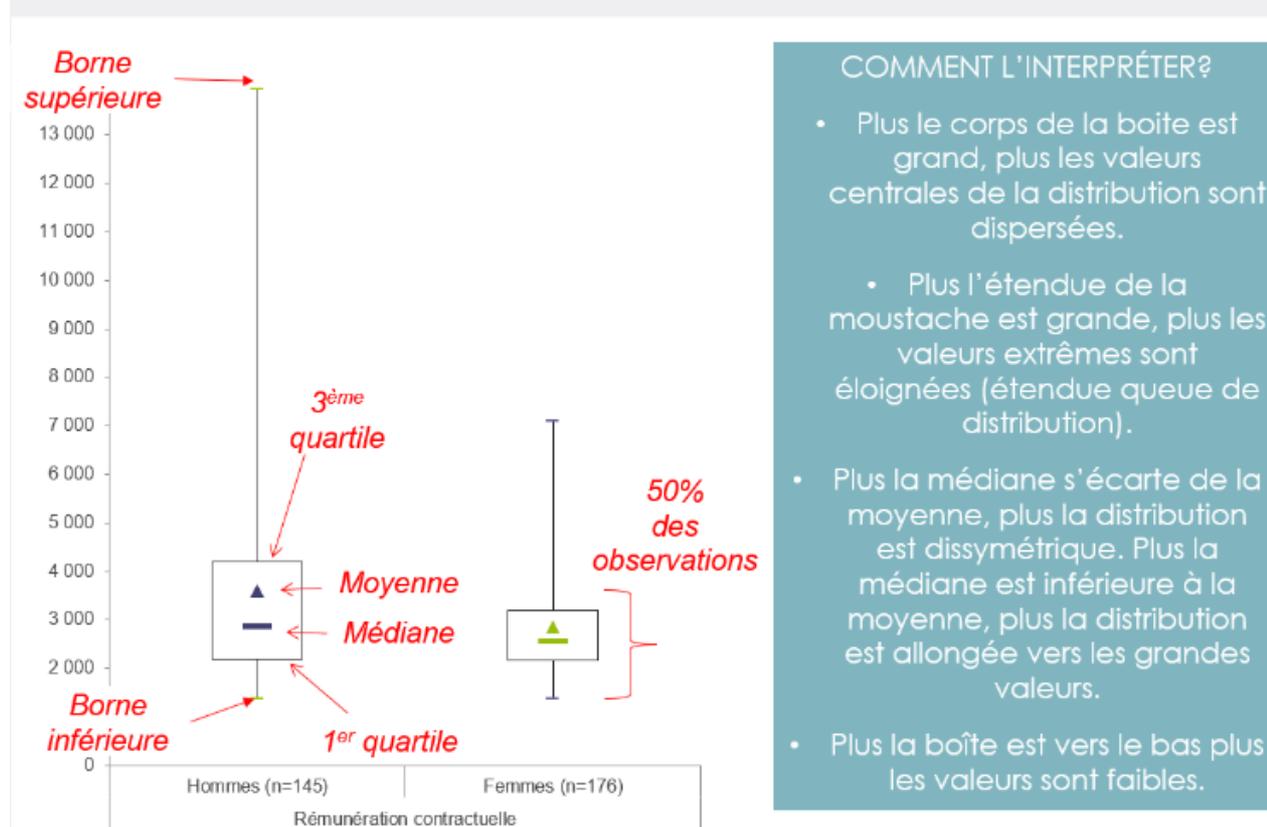
1. La rémunération totale mensuelle moyenne

Le calcul du salaire net moyen tient compte de l'ensemble des éléments perçus par l'agent au cours de l'année 2019 du traitement principal aux primes, indemnités et autres éventuelles rémunérations accessoires.

La population analysée est celle présente à 100% sur l'ensemble de l'année 2019. Cette population ne prend pas en compte les élèves normaliens, les indemnitaires et les vacataires. Ainsi 268 agents ne sont pas pris en compte dans cette analyse.

Les « boxplots » ou « boîte à moustaches » seront mobilisés dans ce chapitre pour comparer les différents indicateurs sur les rémunérations en un graphique synthétique et comparatif entre les femmes et les hommes. C'est la forme de la « boîte » qui permet d'interpréter ces indicateurs.

Comment lire et interpréter une boîte à moustaches ?



1.1 La rémunération nette mensuelle par décile

Pour une série de valeurs, les déciles sont les valeurs qui partagent cette série en 10 parties égales. A propos des rémunérations :

- D1 est le premier décile : il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle se situent 10% des rémunérations et au-dessus de laquelle se trouvent 90% des rémunérations.
- D9 est le neuvième décile et il s'agit de la rémunération en dessous de laquelle on trouve 90% des rémunérations et au-dessus de laquelle se situent 10% des rémunérations.
- Les rapport interdéciles permettent de mesurer les inégalités d'une distribution. Le rapport D9//D1 « met en évidence l'écart entre le haut (9^{ème} décile) et le bas de la distribution (1^{er} décile) »²⁰.

La présentation par décile sera faite dans un premier temps pour la population totale, puis déclinée ensuite selon les différentes sous-populations.

Tableau 38: Rémunération nette mensuelle par décile pour la population totale

	Population totale		
	Femmes	Hommes	Total
D1	1 566 €	1 540 €	1 556 €
D2	1 611 €	1 634 €	1 617 €
D3	1 672 €	1 849 €	1 760 €
D4	1 787 €	2 264 €	1 964 €
D5	1 968 €	2 796 €	2 493 €
D6	2 320 €	3 246 €	2 986 €
D7	2 729 €	3 616 €	3 325 €
D8	3 286 €	4 179 €	3 758 €
D9	4 012 €	5 239 €	4 805 €
D9/D1	2,56	3,4	3,09

Lecture du tableau : En 2019, 10% des personnels les mieux payés gagnent au moins 3,09 fois plus que les 10% les moins payés.

Le rapport interdécile (D9/D1) s'élève à 3,4 pour les hommes. Il est un peu moins élevé pour les femmes (2,56).

Tableau 39 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants-chercheurs

	Enseignants-chercheurs		
	Femmes	Hommes	Total
D1	2 729 €	3 006 €	2 931 €
D2	3 058 €	3 314 €	3 289 €
D3	3 204 €	3 563 €	3 388 €
D4	3 317 €	3 695 €	3 655 €
D5	3 407 €	4 219 €	3 964 €
D6	4 013 €	4 796 €	4 704 €
D7	4 384 €	5 227 €	5 007 €

²⁰ Cf. définition de l'INSEE : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1488>

D8	4 735 €	5 529 €	5 395 €
D9	5 322 €	5 682 €	5 660 €
D9/D1	1,95	1,89	1,93

Tableau 40 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants

	Enseignants		
	Femmes	Hommes	Total
D1	2 609 €	2 558 €	2 560 €
D2	3 006 €	2 852 €	2 879 €
D3	3 023 €	2 973 €	2 997 €
D4	3 065 €	3 267 €	3 198 €
D5	3 315 €	3 328 €	3 323 €
D6	3 683 €	3 441 €	3 488 €
D7	3 700 €	3 682 €	3 697 €
D8	3 798 €	3 731 €	3 773 €
D9	3 982 €	3 957 €	3 979 €
D9/D1	1,53	1,55	1,55

Tableau 41 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les enseignants-chercheurs contractuels

	Enseignants- chercheurs contractuels		
	F	H	Total
D1	1 424 €	1 423 €	1 424 €
D2	1 443 €	1 436 €	1 437 €
D3	1 474 €	1 468 €	1 473 €
D4	1 559 €	1 599 €	1 596 €
D5	1 599 €	1 599 €	1 599 €
D6	1 615 €	1 613 €	1 613 €
D7	1 642 €	1 626 €	1 630 €
D8	1 661 €	1 747 €	1 739 €
D9	1 803 €	2 250 €	2 064 €
D9/D1	1,27	1,58	1,45

Tableau 42 : Rémunération nette mensuelle par décile pour les BIATSS

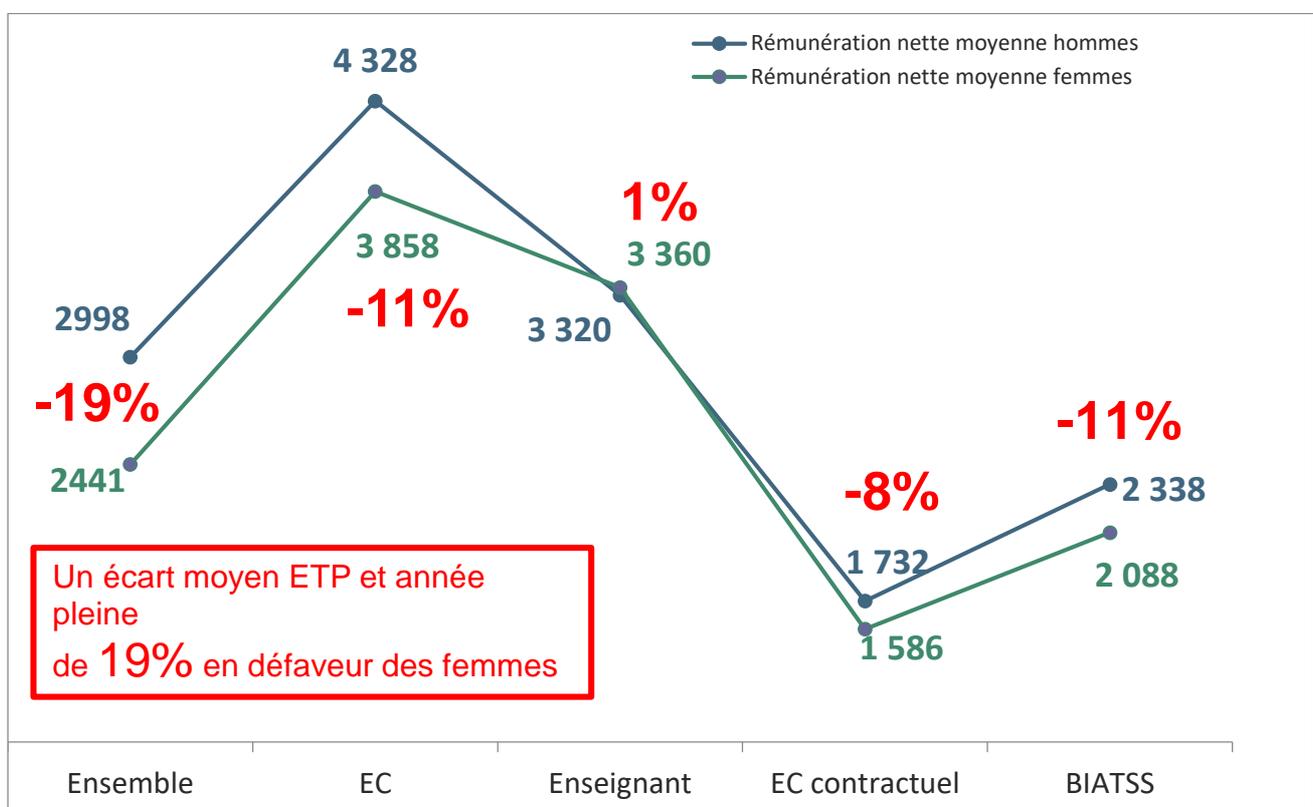
	BIATSS		
	Femmes	Hommes	Total
D1	1 566 €	1 560 €	1 566 €
D2	1 606 €	1 678 €	1 618 €
D3	1 647 €	1 821 €	1 691 €
D4	1 723 €	1 886 €	1 796 €
D5	1 790 €	1 984 €	1 894 €

D6	1 931 €	2 237 €	2 012 €
D7	2 095 €	2 606 €	2 293 €
D8	2 517 €	2 974 €	2 653 €
D9	3 068 €	3 489 €	3 282 €
D9/D1	1,96	2,24	2,1

A retenir : A l'exception des enseignants-chercheurs, l'écart entre les agents les mieux payés et les agents les moins payés est plus prononcé au sein de la population masculine qu'au sein de la population féminine.

1.2. Analyse des rémunérations pour la population globale

Graphique 36 : Rémunération nette mensuelle moyenne par population



Le graphique ci-dessus permet une comparaison globale des différentes populations de l'ENS Paris-Saclay entre les enseignants-chercheurs, les enseignants, les enseignants-chercheurs contractuels et les personnels BIATSS. Toutes populations et statuts confondus, l'écart dans la rémunération nette mensuelle est de 19% en défaveur des femmes. Les écarts les plus importants sont du côté des enseignants-chercheurs et des BIATSS (11% en défaveur des femmes).

A retenir : Toutes populations et statuts confondus, l'écart dans la rémunération nette mensuelle est de 19% en défaveur des femmes.

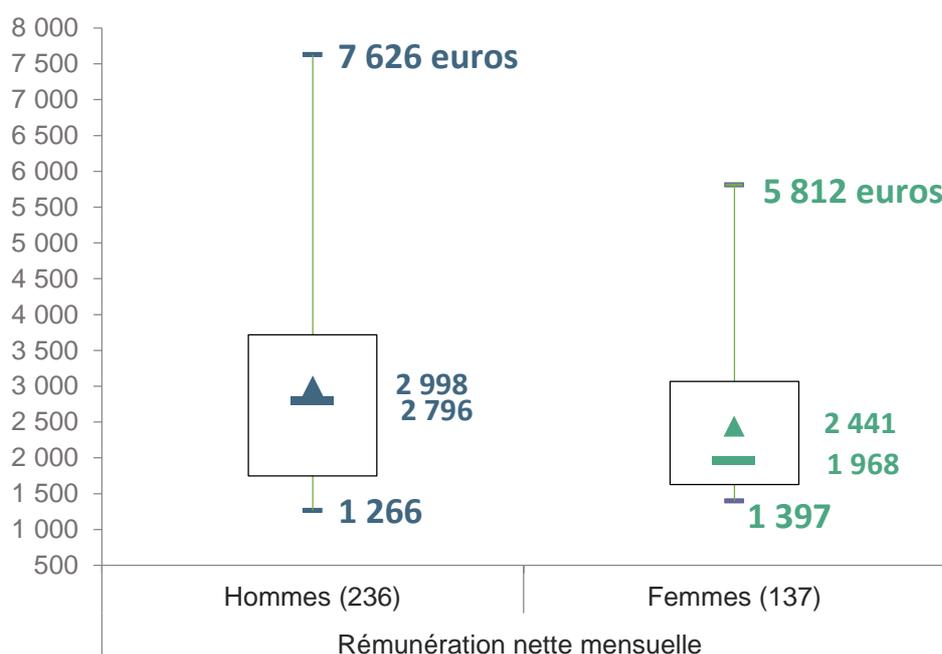
La moyenne est un indicateur de tendance centrale : elle permet de résumer l'information d'une variable, ici des rémunérations, par une valeur. La moyenne est un indicateur très utile. Cependant, il présente une limite. Sa valeur est sensible aux valeurs extrêmes. Par exemple, pour les salaires, s'il existe des salaires très élevés

qui se distinguent fortement du reste des salaires, cela va avoir un effet sur la moyenne et la « tirer » vers le haut. Pour pouvoir analyser la moyenne de manière plus complète, il est intéressant de pouvoir travailler conjointement avec la médiane. La médiane est la valeur qui sépare en deux groupes égaux une variable. Elle est ainsi moins affectée par les valeurs extrêmes. Il est ainsi utile d'analyser de manière complémentaire la moyenne et la médiane.

Les graphiques en « boîtes à moustache » permettent de visualiser les indicateurs de tendance centrale (moyenne et médiane) ainsi que les indicateurs de dispersion : minimum, premier quartile, troisième quartile et maximum.

Le premier quartile est « le salaire au-dessous duquel se situent 25% des salaires » et le troisième quartile est « le salaire au-dessous duquel se situent 75% des salaires » (définitions INSEE).

Graphique 37 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les femmes et pour les hommes

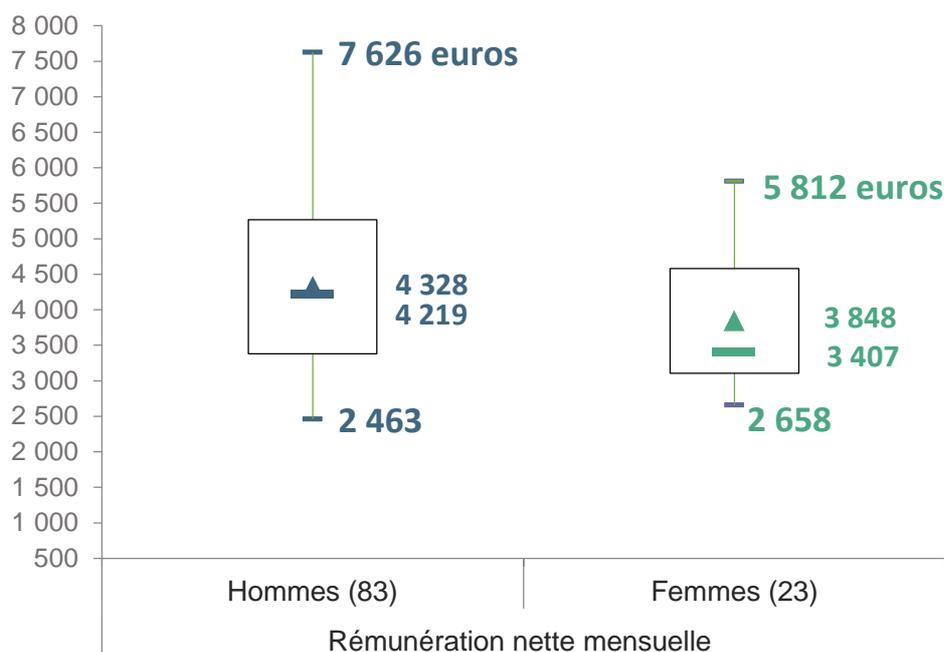


Les boîtes à moustaches ci-dessus montrent que :

- la rémunération nette mensuelle maximum la plus élevée se trouve du côté des hommes : 7626 euros, contre 5812 euros.
- 50% des hommes gagnent entre 1747euros et 3718 euros (taille de la boîte).
- 50% des femmes gagnent moins de 1968 euros et 50% gagnent plus.
- La moyenne chez les femmes est plus éloignée de la médiane que pour les hommes. Cela signifie que la moyenne est « tirée » vers le haut par des valeurs plus importantes.
- la médiane est de 2796 euros chez les hommes. Elle est donc supérieure de 828 euros à la médiane des rémunérations des femmes.
- le minimum dans les rémunérations perçues est plus bas pour les hommes : 1266 euros, tandis qu'il est de 1397 euros pour les femmes.

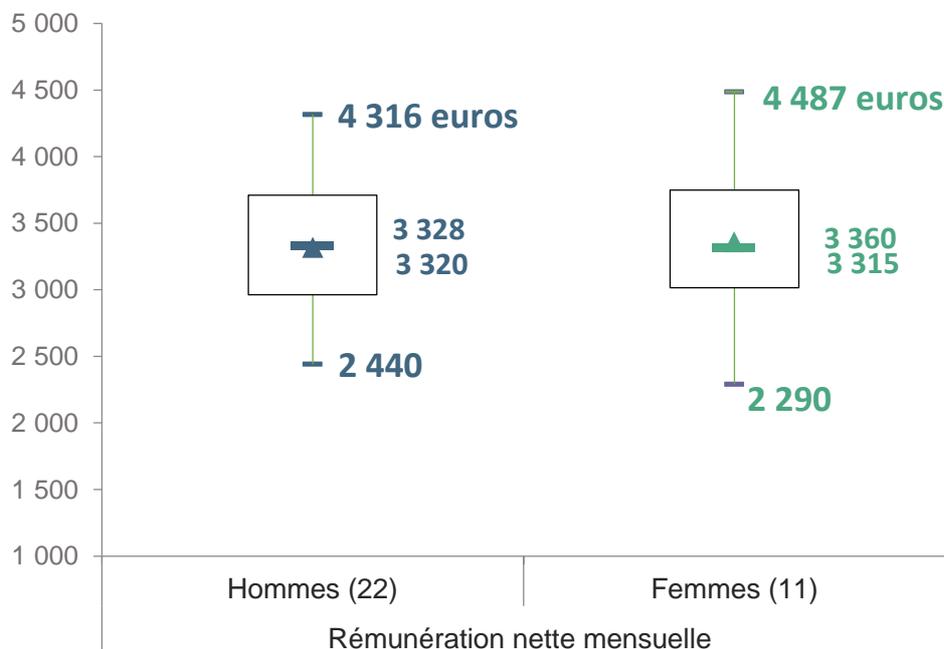
La même logique permet de lire et interpréter les différents graphiques ci-dessous.

Graphique 38 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants-chercheurs



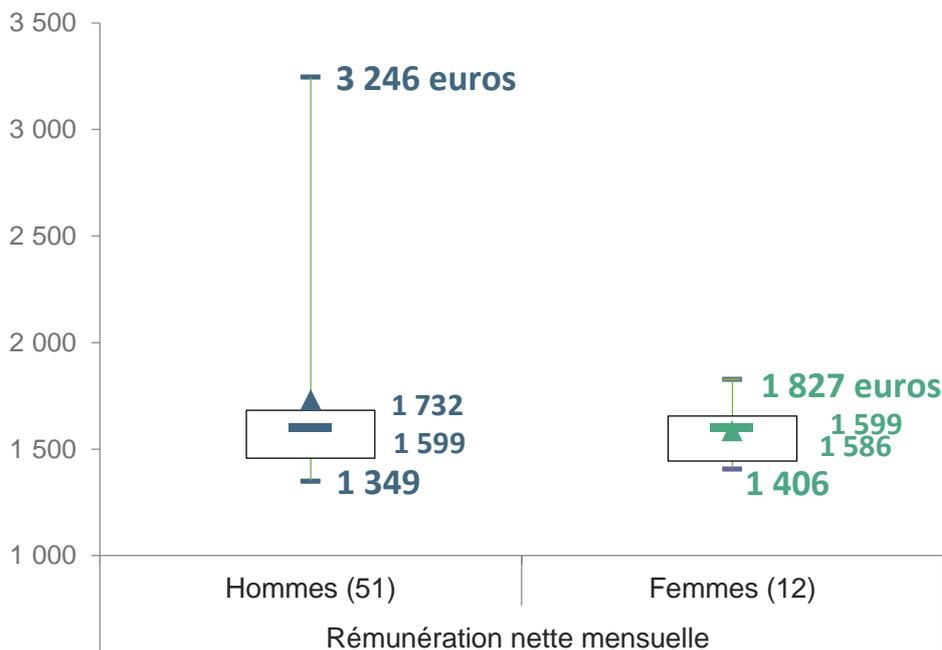
Pour les enseignants-chercheurs : tous les indicateurs sont plus élevés du côté des hommes, à l'exception de la rémunération minimum qui est plus élevée pour les femmes.

Graphique 39 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants



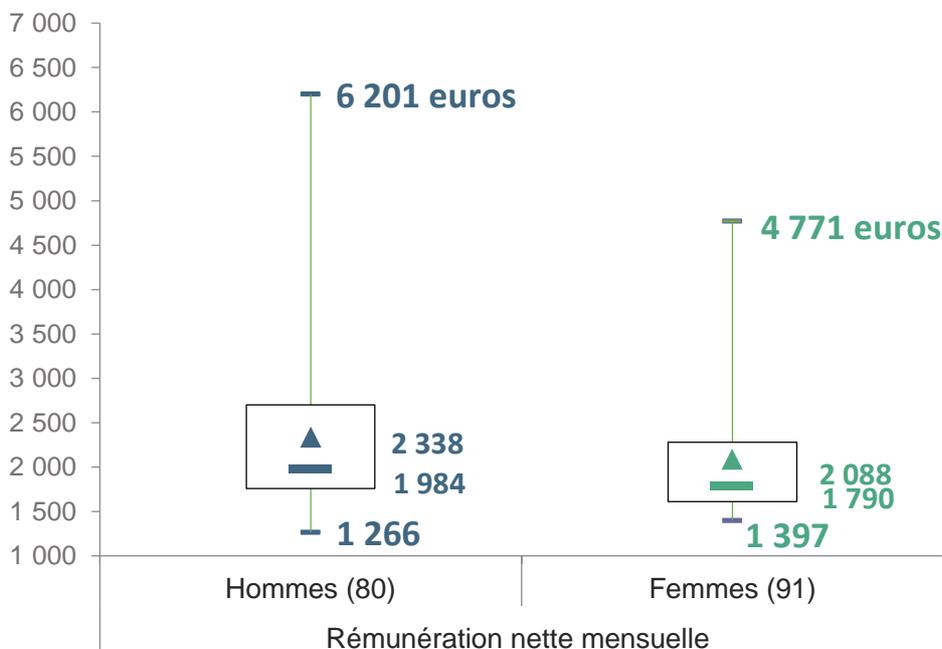
L'étendue des rémunérations et leur dispersion est plus similaire entre les femmes et les hommes pour les enseignants. Les boîtes sont assez comparables. La rémunération nette mensuelle maximum est plus élevée pour les enseignantes, tandis que leur minimum est plus bas que pour les enseignants.

Graphique 40 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les enseignants-chercheurs contractuels



Des disparités fortes sont à constater pour les rémunérations nettes mensuelles des enseignants-chercheurs contractuels. Si les boîtes sont tout à fait comparables, ce qui indique que 50% des femmes et des hommes sont rémunérés de la même manière, la dispersion des rémunérations est beaucoup plus forte pour les hommes.

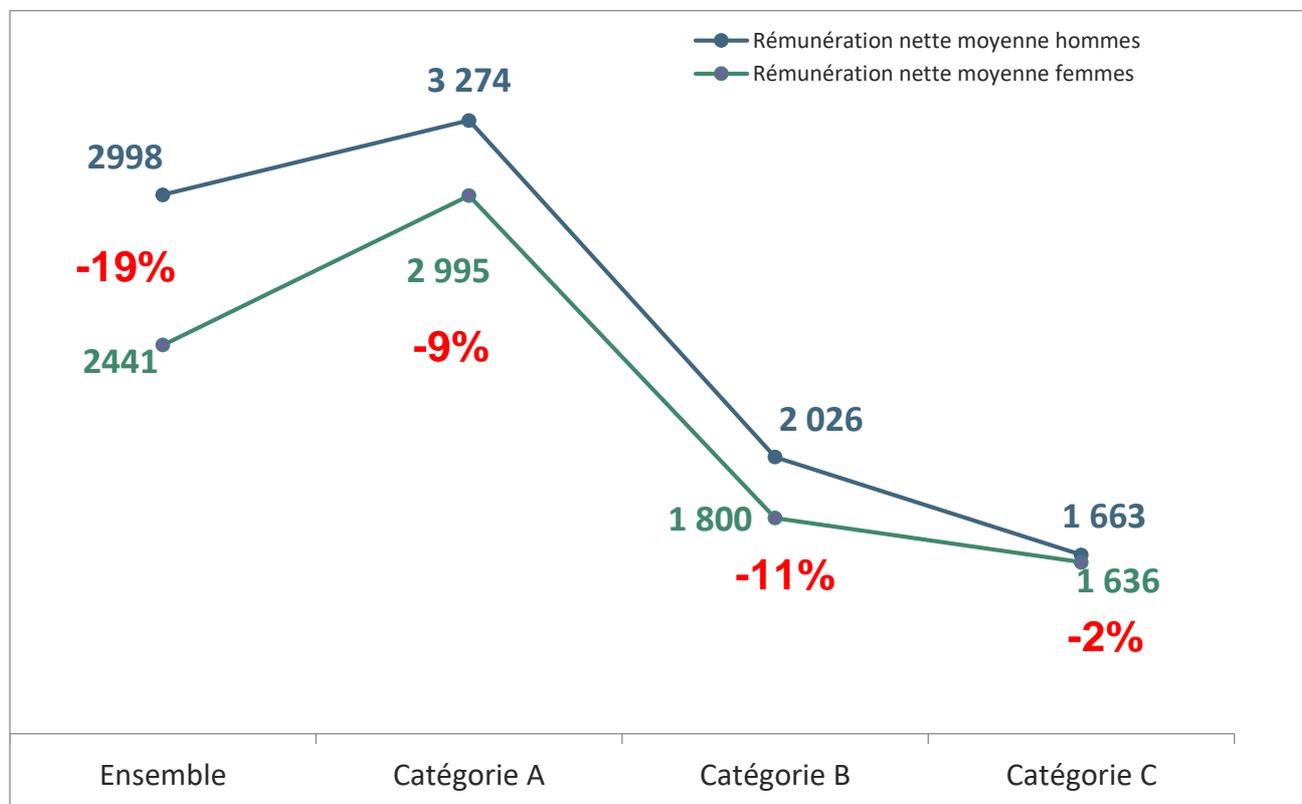
Graphique 41 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels BIATSS



La moyenne et la médiane des BIATSS hommes sont supérieures à celles des BIATSS femmes. La dispersion des rémunérations est également plus importante du côté des hommes.

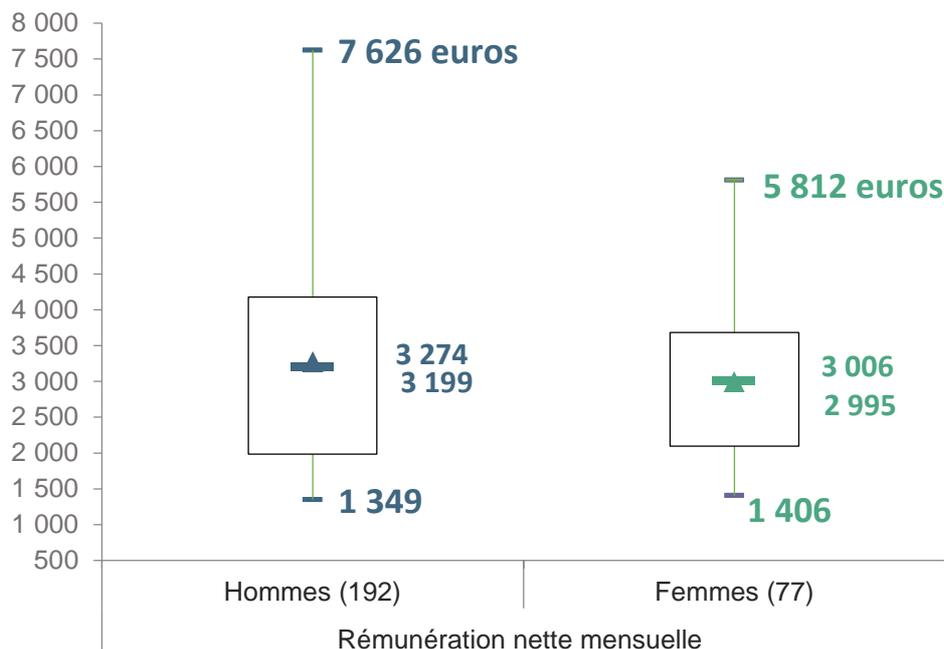
1.2. Analyse des rémunérations par catégories

Graphique 42 : Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie



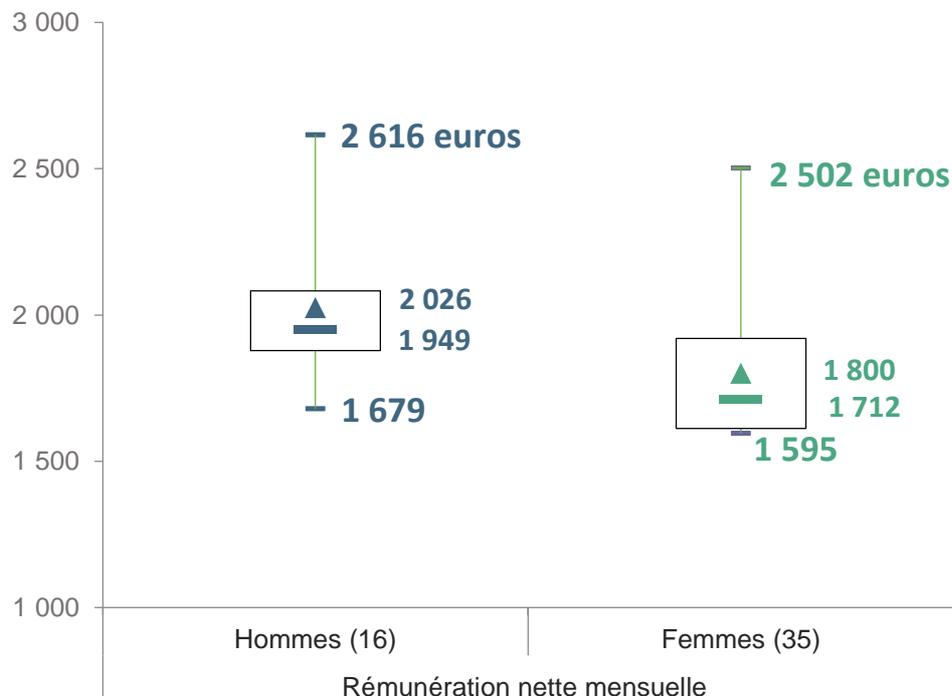
Le graphique ci-dessus permet de décliner l'analyse par catégorie hiérarchique. On voit ainsi que les écarts les plus importants se trouvent du côté des personnels de catégorie B (-11% en défaveur des femmes) et des catégories A (-9% en défaveur des femmes). L'écart est faible pour les personnels de catégorie C (-2%).

Graphique 43 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie A



La moyenne est de 3274 euros pour les hommes et de 2995 euros pour les femmes. Les valeurs sont plus dispersées pour les hommes de catégorie A que pour les femmes.

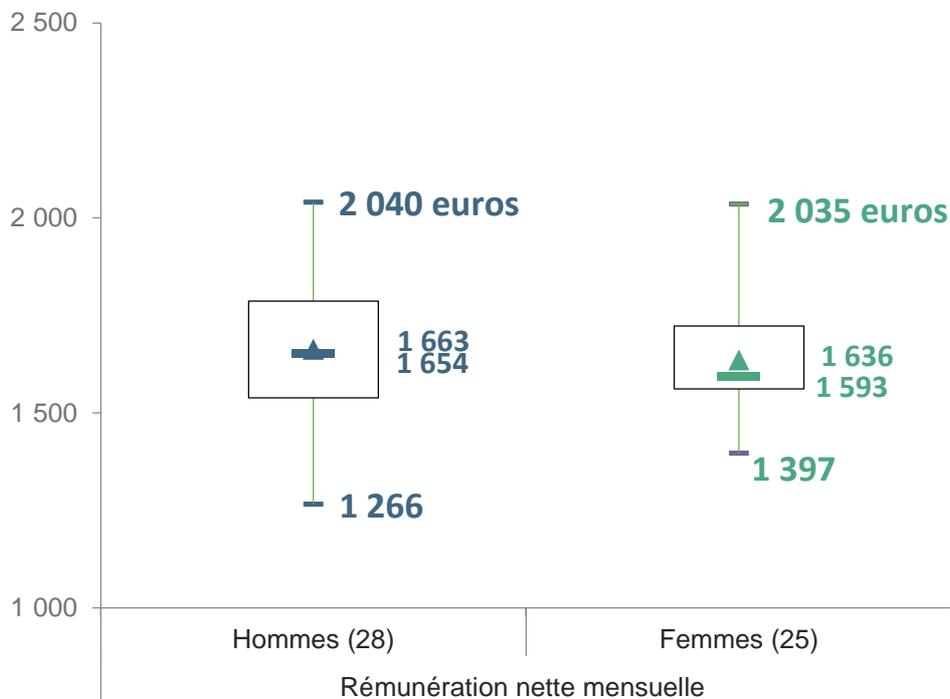
Graphique 44 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie B



Pour les catégories B, les moyennes et médianes sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes.

Le premier quartile (Q1 = 1612 euros) pour les femmes est très proche du minimum (1595 euros). Cela signifie que 25% des femmes gagnent moins que 1612 euros. Pour les hommes, Q1 est de 1878 euros. Les salaires sont donc plus dispersés pour les hommes.

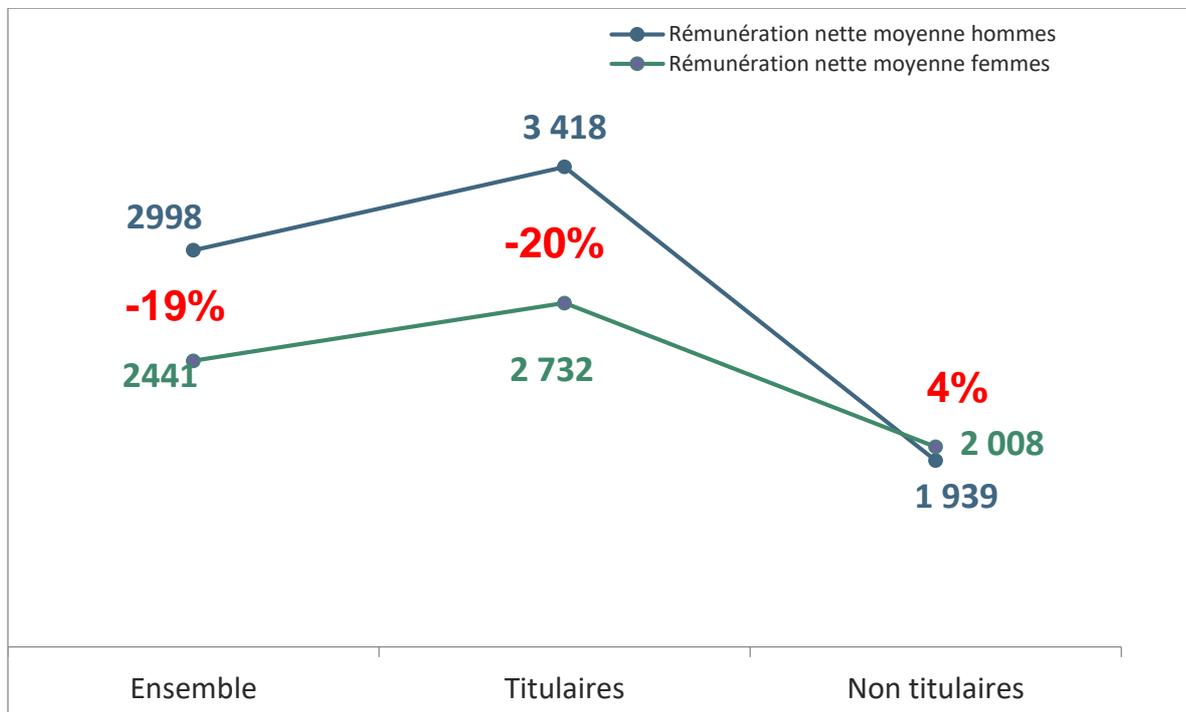
Graphique 45 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour la catégorie C



Pour les personnels de catégorie C, les valeurs sont assez similaires. Le minimum est plus bas pour les hommes (1266 euros contre 1397 euros pour les femmes).

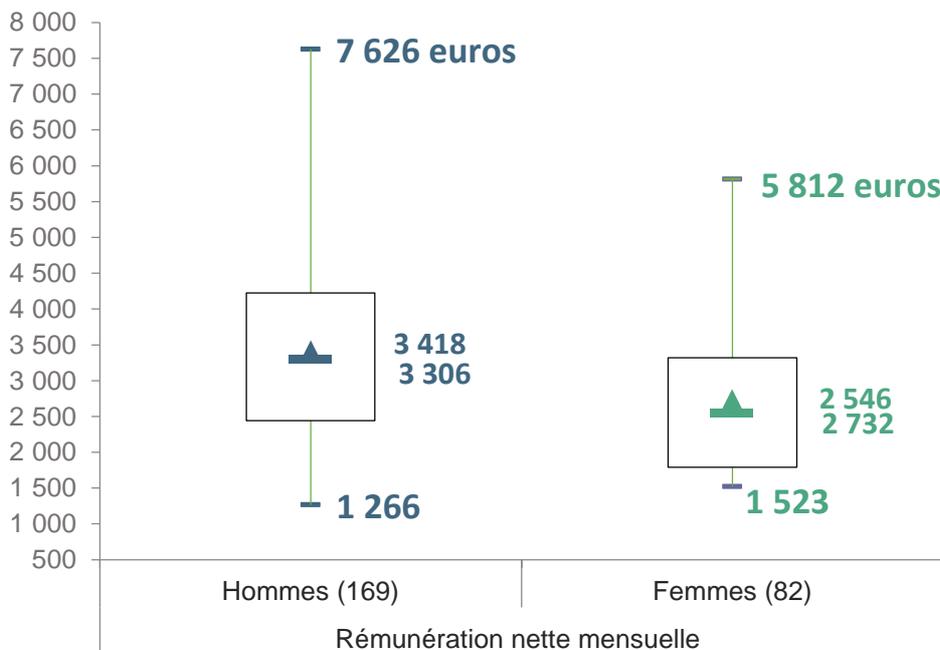
1.3. Analyse des rémunérations par statut

Graphique 46 : Rémunération nette mensuelle moyenne par statut

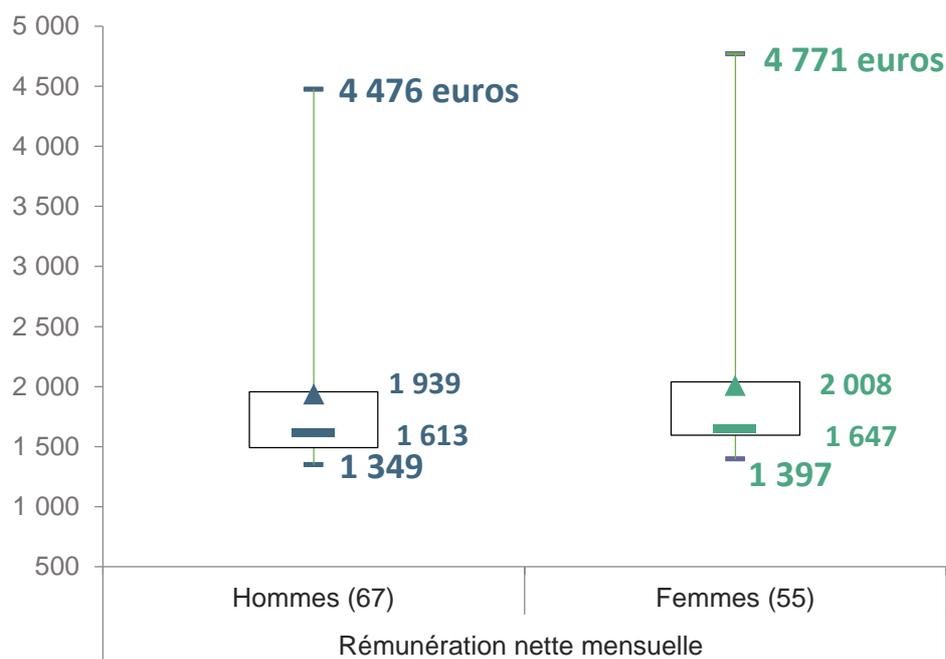


Le graphique ci-dessus montre que les écarts les plus importants viennent du statut de titulaire.

Graphique 47 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels titulaires



Graphique 48 : Indicateurs de tendance centrale et de dispersion pour les personnels non titulaires



2. Analyse des rémunérations accessoires

Jusqu'à présent, les analyses portaient sur la rémunération nette, dans laquelle on trouve le traitement principal et les indemnités, primes etc.

Les analyses suivantes portent sur la rémunération brute, qui désigne la rémunération avant déduction des cotisations salariales.

2.1 Part de la rémunération accessoire dans la rémunération brute

A partir de cette distinction, on peut calculer la part que représente la rémunération accessoire dans la rémunération brute.

Tableau 43: Part de la rémunération accessoire dans la rémunération brute par population et par catégorie

Part RA/Rem brute	Homme	Femme	Total
BIATSS	16%	14%	15%
Catégorie A	16%	12%	14%
Catégorie B	20%	17%	18%
Catégorie C	15%	16%	15%
Académiques	8%	8%	8%
Catégorie A	8%	8%	8%
Total	10%	11%	10%

2.2. Analyse des éléments de rémunérations variables selon les agents

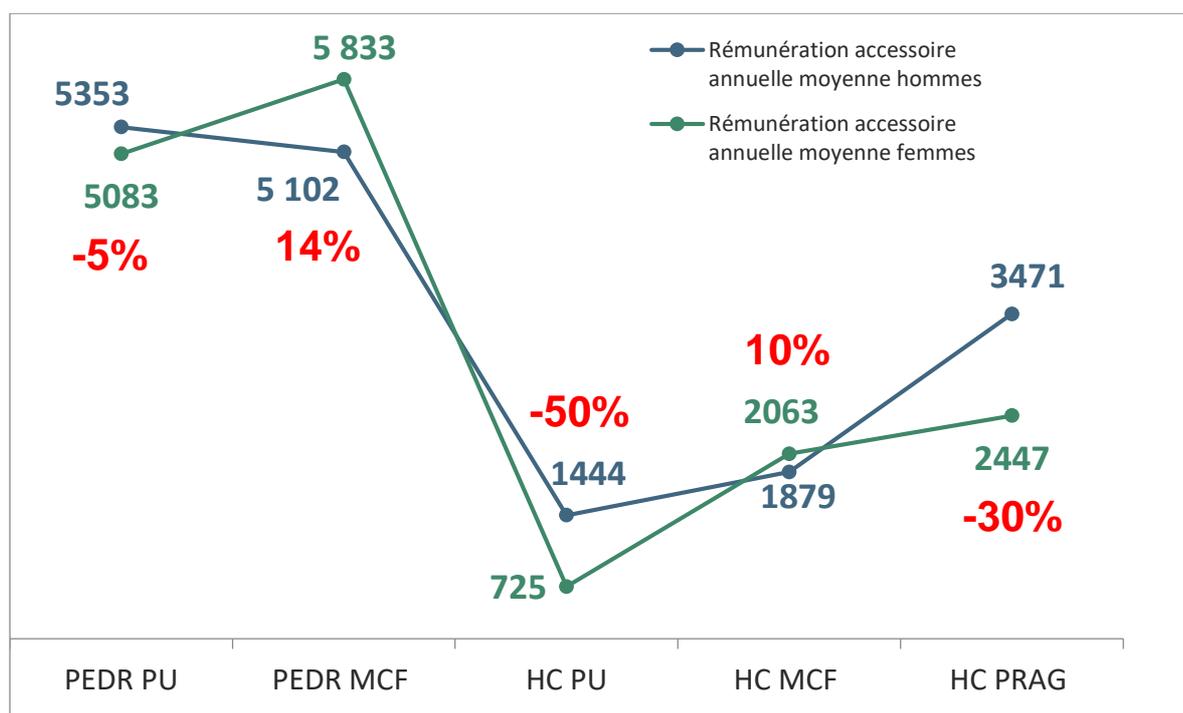
2.2.1 Les éléments de rémunérations variables des enseignants-chercheurs et enseignants :

Le graphique ci-dessous présente deux types de rémunérations accessoires :

- la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) qui ne concerne que les enseignants-chercheurs
- les heures complémentaires qui concernent les enseignants-chercheurs et les enseignants.

Le choix s'est porté sur ces deux rémunérations accessoires, car il s'agit de celles qui peuvent varier d'un agent à un autre.

Graphique 49 : PEDR et heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs et les enseignants



Pour ces rémunérations accessoires, la moyenne a été calculée à partir du cumul annuel perçu par un individu, la PEDR étant notamment versée en plusieurs fois au cours de l'année.

La moyenne a également été calculée à partir de cette somme perçue par individu. Cet indicateur est à considérer avec précaution : la moyenne est en effet sensible aux valeurs extrêmes (cf. ci-dessous), ainsi qu'à l'effectif. Il faut noter ici que le nombre d'hommes qui perçoivent la PEDR et les heures complémentaires est plus important que le nombre de femmes.

Le graphique montre que les écarts femmes-hommes les plus importants sont pour les heures complémentaires pour les professeurs d'université (-50% en défaveur des femmes), ainsi que pour les PRAG (-30% en défaveur des femmes). A noter que pour les maitres de conférences, quelle que soit la catégorie de rémunération accessoire, PEDR ou heures complémentaires, la différence entre femmes et hommes est en faveur des femmes (14% et 10%).

La PEDR

Pour la PEDR, 6 femmes et 41 hommes la reçoivent. Cela signifie que 87% des agents qui perçoivent la PEDR sont des hommes.

Selon les corps, on a 3 femmes professeures des universités et 3 femmes maitres de conférences qui perçoivent la PEDR ; tandis que 32 hommes professeurs des universités et 9 maitres de conférences hommes la perçoivent.

Tableau 44: Répartition femmes-hommes de la PEDR pour les PU et MCF

	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités	3	32	35
Maitres de conférences	3	9	12
Ensemble	6	41	47

Sur les Professeurs des universités : 91% des agents qui reçoivent la PEDR sont des hommes.

Sur les maitres de conférences : 3/4 des agents qui reçoivent la PEDR sont des hommes.

Pour les professeurs des universités, la PEDR est un peu plus élevée pour les hommes. Ce n'est pas le cas pour les maitres de conférences, parmi lesquels les femmes perçoivent en moyenne une PEDR plus élevée. Ce chiffre doit être pris avec prudence, il s'agit d'une catégorie qui n'englobe que trois personnes.

La moyenne a tendance à écraser les valeurs extrêmes. Si on va voir du côté des indicateurs maximums, la PEDR pour les professeurs des universités hommes maximum est de 8750 euros, tandis qu'elle est de 5250 euros pour les professeurs des universités femmes.

Côté maitres de conférences, le maximum pour les hommes est 6250 euros, ainsi que pour les femmes.

Pour les heures complémentaires :

Cette rémunération accessoire est plus élevée en moyenne pour les hommes professeurs des universités. Là encore, il n'y a que 3 femmes professeures qui touchent cette rémunération complémentaire. Le maximum perçu par les femmes est de 1366 euros, tandis que pour les hommes, il s'agit de 3974 euros.

Pour les maitres de conférences, les femmes touchent en moyenne davantage que les hommes. Cependant ici aussi, les maximums diffèrent (MCF hommes max = 4802 euros et MCF femmes max = 3974 euros).

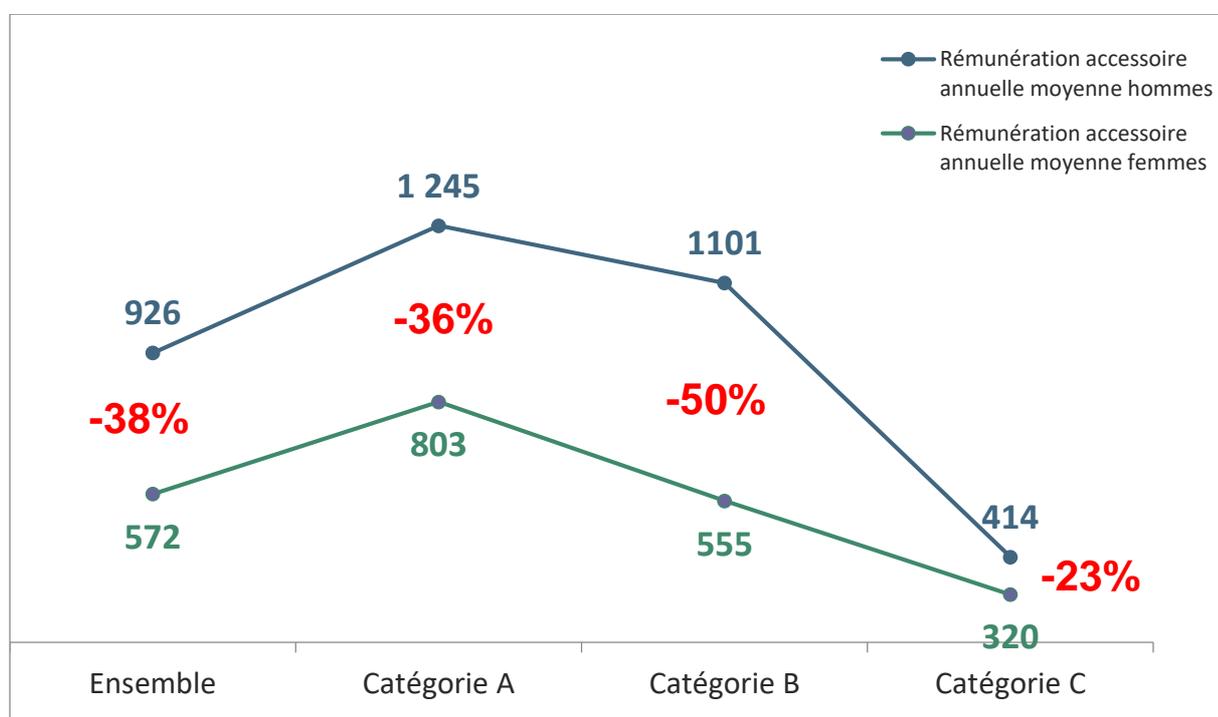
Pour les professeurs agrégés (PRAG), l'écart se creuse beaucoup entre ce qui est perçu en moyenne par les femmes (2447 euros) et par les hommes (3471 euros). Ici aussi, les maximums perçus sont différents : pour les PRAG hommes 8298 euros et pour les PRAG femmes 6320 euros.

2.2.2 Les primes ou rémunérations variables des personnels BIATSS

Rémunération variable pour les personnels BIATSS : il s'agit ici du complément indemnitaire annuel pour les personnels titulaires et de la part variable de la prime de participation à l'activité pour les personnels non titulaires.

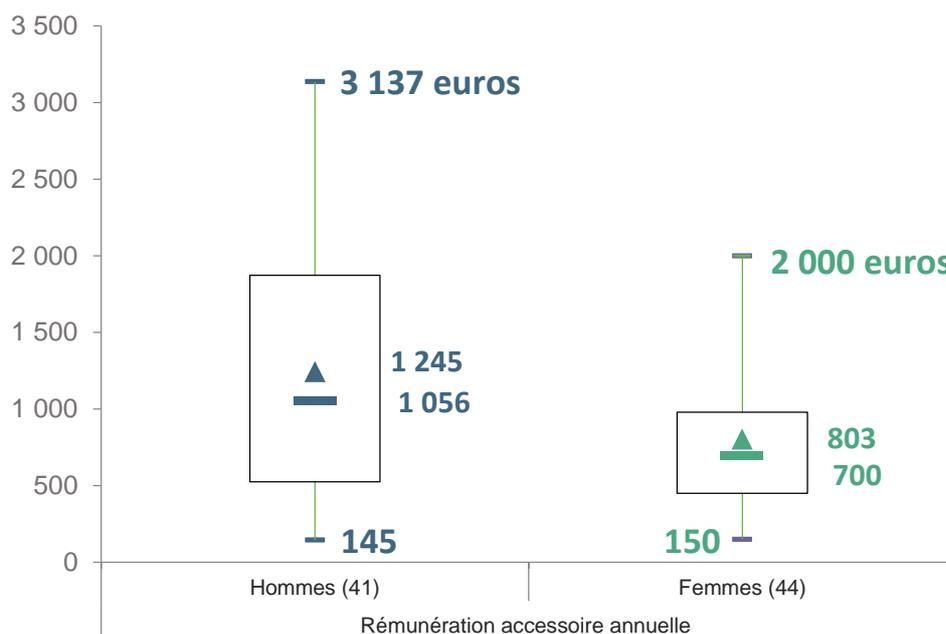
	Hommes	Femmes
Moyenne	926 €	572 €
Mediane	721 €	403 €
Minimum	50 €	58 €
Maximum	3 137 €	2 000 €

Graphique 50 : Rémunération accessoire variable pour les personnels BIATSS par catégorie



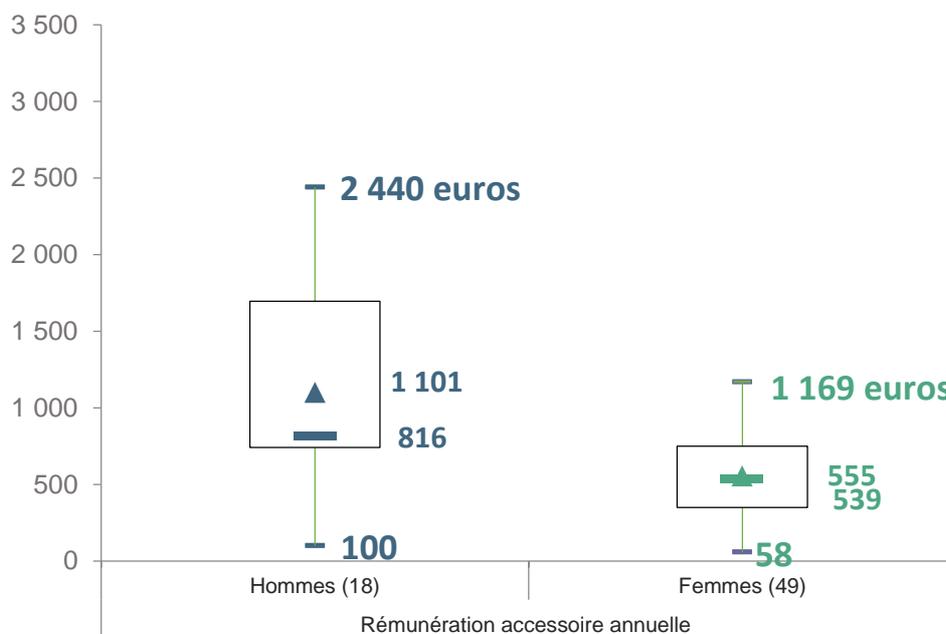
La rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS varie fortement entre les hommes et les femmes pour les catégories A et B. On trouve 50% de différence en défaveur des femmes pour les personnels BIATSS de catégorie B, et 36% pour les personnels BIATSS de catégorie A. La différence est de 23% en défaveur des femmes pour les personnels BIATSS de catégorie C.

Graphique 51 : Focus rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS de catégorie A



Si on se concentre sur les personnels BIATSS de catégorie A, le graphique ci-dessus permet d’explorer davantage l’écart femmes-hommes constaté dans la rémunération accessoire annuelle moyenne. On voit ainsi que les valeurs sont beaucoup plus dispersées chez les hommes, avec une médiane à 1056 euros, tandis qu’elle est de 700 euros pour les femmes. Les valeurs vont jusqu’à un maximum de 3137 euros pour les hommes, tandis que ce maximum est de 2000 euros pour les femmes.

Graphique 52 : Focus rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS de catégorie B



On retrouve la même problématique pour les personnels de catégorie B, avec une dispersion beaucoup plus importante pour les rémunérations accessoires annuelles des hommes.

A retenir :

La rémunération nette par décile

A l'exception des enseignants-chercheurs, l'écart entre les agents les mieux payés et les agents les moins payés est plus prononcé au sein de la population masculine qu'au sein de la population féminine.

La rémunération nette mensuelle

Toutes populations et statuts confondus, l'écart dans la rémunération nette mensuelle est de 19% en défaveur des femmes.

Les boîtes à moustaches permettent une représentation synthétique des différents indicateurs de tendance centrale et de dispersion.

Elles permettent de rendre visible les tendances suivantes :

- Pour les enseignants-chercheurs: tous les indicateurs sont plus élevés du côté des hommes, à l'exception de la rémunération minimum.
- Pour les enseignants : l'étendue des rémunérations est plus similaire entre les femmes et les hommes enseignants que pour les autres sous-populations.
- Pour les enseignants-chercheurs contractuels : on constate de fortes disparités dans les rémunérations femmes-hommes.
- Pour les personnels BIATSS : tous les indicateurs sont plus élevés (mis à part le minimum) du côté des BIATSS hommes que des BIATSS femmes.

Les différences dans les rémunérations femmes-hommes sont plus importantes en catégorie A et B qu'en catégorie C.

L'analyse des rémunérations accessoires montre :

- que les écarts femmes-hommes pour les heures complémentaires sont plus importants du côté des professeurs d'université et des PRAG
- la rémunération accessoire est plus importante pour les maitres de conférences femmes, quelle que soit la catégorie de rémunération accessoire (PEDR ou heures complémentaires).
- La rémunération accessoire annuelle pour les personnels BIATSS varie fortement entre les hommes et les femmes pour les catégories A et B.

Chapitre 4 : Organisation du travail et congés des personnels de l'ENS Paris-Saclay

Comprendre

Sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, deux thématiques de l'organisation du travail et des congés doivent requérir plus particulièrement l'attention :

- le temps partiel
- et le congé maternité / paternité

A propos du temps partiel :

En France, 1 salarié de la fonction publique sur 5 travaille à temps partiel, comme dans le secteur privé²¹. Les chiffres du temps partiel ne donnent cependant pas à voir la diversité des situations²². Le travail à temps partiel peut avoir plusieurs causes : temps partiel subi, temps partiel décidé, façon d'aménager le temps de travail, etc. On parle de temps partiel subi lorsque le salarié déclare travailler à temps partiel, faute d'avoir pu bénéficier d'un temps complet²³. Le temps partiel subi est moins important dans la fonction publique, car les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires hospitaliers ne peuvent y être soumis.

Encadré ② : La réglementation du temps partiel dans la fonction publique

La réglementation du temps partiel dans la fonction publique concerne les fonctionnaires, les contractuels et les fonctionnaires stagiaires (exclus du champ de l'étude) des trois versants.

Il existe plusieurs types de temps partiel :

- le temps partiel sur autorisation, à la demande de l'agent, dont la quotité de travail est convenue entre l'agent et son employeur, celui-ci pouvant s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service.
- le temps partiel de droit qui correspond à la demande d'un agent de diminuer sa quotité de travail lors de certaines situations familiales (naissance, adoption ou soins d'un proche). La demande est dans ce cas automatiquement acceptée. Le temps partiel de droit est étendu aux fonctionnaires en situation de handicap.

En outre, certains postes impliquent de fait des emplois à temps partiel : il s'agit des postes à temps non complet, dont la quotité de travail est inférieure à la durée légale d'un temps complet, sans pouvoir être inférieure à 50 % d'un temps complet. Les employeurs des trois versants de la fonction publique peuvent proposer des postes à temps incomplet pour le recrutement de contractuels. Les employeurs territoriaux peuvent également recruter des fonctionnaires sur ces postes.

Les quotités :

Pour le temps partiel sur autorisation, les quotités disponibles sont égales à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 % de la durée hebdomadaire de service des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein. Dans le cas du temps partiel de droit, la quotité de 90 % n'est pas autorisée. Il existe plusieurs cas particuliers parmi lesquels celui des enseignants

exerçant dans des établissements du premier degré qui ne bénéficient que des seules quotités de 50 % et 80 %.

Les mêmes quotités sont proposées aux agents qui occupent des postes à temps non complet. En conséquence, une personne à temps partiel sur un poste à temps non complet peut effectuer une durée de travail inférieure à 50 % d'un temps plein.

Enfin la réduction d'activité peut être organisée dans un cadre quotidien, hebdomadaire ou annuel.

À ce sujet, l'enquête Conditions de travail montre que malgré des taux de temps partiel proches entre le secteur public et le secteur privé, le cycle de travail s'y organise assez différemment. Ainsi 62 % des salariés de la FPE, et de la FPH et 71 % de ceux de la FPT déclarent travailler 5 jours (entre 4 et 5 jours) par semaine dans leur emploi principal alors que c'est le cas de près de 76 % des salariés du secteur marchand ou associatif. À l'inverse, dans la FPE, près d'un quart des agents travaillent 4 jours par semaine (18 % dans la FPT et 22 % dans la FPH) quand ils ne sont que 10 % dans ce cas dans le secteur marchand ou associatif.

La rémunération :

De manière générale, la rémunération des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur durée effective de service lorsque la quotité est de 50 %, 60 % ou 70 %. Par contre, les quotités de 80 % et 90 % sont rémunérées respectivement aux 6/7^e (85,7 %) et aux 32/35^e (91,4 %) de la rémunération d'un agent à temps plein. Ces règles s'appliquent qu'il s'agisse de temps partiel sur autorisation ou de temps partiel de droit.

Source : Baradji, Eva ; Davie, Emma et Jonathan Duval (2016) : « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », Statistiques et recherche sur la fonction publique, DGAFP, Point Stat, mai 2016, p.5

²¹ Baradji, Eva ; Davie, Emma et Jonathan Duval (2016) : « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », Statistiques et recherche sur la fonction publique, DGAFP, Point Stat, mai 2016.

²² « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est "choisi" ou "subi" », Dares Analyses n° 005, janvier 2013.

²³ Selon la définition donnée dans les publications de la Dares.

Plusieurs de ces caractéristiques en font une problématique cruciale de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Tout d'abord, « Qui dit temps partiel pense femme »²⁴. Le premier point est sa très forte féminisation, aucune autre forme d'emploi n'est à ce point féminisée²⁵. Dans toute l'Europe, on constate une prédominance féminine sur le temps partiel. Tous milieux professionnels confondus, la population à temps partiel est à 79% féminine²⁶.

Pourquoi ? Les motivations déclarées des salariés à temps partiel ont été étudiées. Celles pour le temps partiel choisi sont : études ou formation, raisons de santé, garde d'un ou plusieurs enfants, l'octroi de plus de temps de libre. Quel que soit le secteur, la garde d'enfant est la première raison déclarée pour expliquer un temps partiel selon l'enquête Emploi de l'INSEE²⁷. Cependant, les raisons diffèrent entre les femmes et les hommes : les femmes sont davantage à temps partiel pour garde d'enfant tandis que les hommes évoquent davantage les raisons professionnelles²⁸.

Au niveau national dans l'enseignement supérieur et la recherche, on retrouve cette prédominance féminine dans les temps partiels. Parmi les effectifs à temps partiel, elles sont plus de 90% pour les personnels BIATSS et 76% pour les personnels enseignants²⁹. De plus, la part des femmes est largement majoritaire quelle que soit la catégorie (80% de femmes à temps partiel pour la catégorie A, 93% pour la catégorie B et 94% pour la catégorie C)³⁰.

A propos du congé maternité et du congé paternité :

Au niveau national, dans l'enseignement supérieur, 3,2% des femmes ont eu un congé maternité parmi les agentes titulaires. La proportion est quasi similaire pour les personnels BIATSS femmes (3%) que pour les enseignantes (3,4%). 1,4% des hommes ont pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant³¹.

Ce chapitre sera organisé selon les points suivants :

1. Organisation du travail
2. Temps partiel
3. Congés
4. Absences au travail (congé maternité, paternité, parental)

²⁴ Maruani, Margaret. « IV / Travail à temps partiel et sous-emploi », Margaret Maruani éd., Travail et emploi des femmes. La Découverte, 2017, pp. 75-102.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ « Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2019 » - Insee Références, p.132.

²⁷ Cf. Baradji, Eva ; Davie, Emma et Jonathan Duval (2016), *op. cit.*

²⁸ Cf. Briard Karine (2020), « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », DARES, *Travail et emploi*, 2020/1, n°161, pp.31-60.

²⁹ Rapport de situation comparée, MESRI, 2018, p.41.

³⁰ *Idem*, p.42.

³¹ Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - 2018-2019, p.260.

1. Organisation du travail

Tableau 45 : Nombre d'agents en télétravail pour l'année 2019 par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	3	5	8
B	8	1	9
C	5		5
Total	16	6	22

Pour l'année 2019, 22 agents au total exercent leur fonction dans le cadre du télétravail. Une grande majorité de ces agents sont des femmes (73%).

La répartition femmes-hommes des agents en télétravail par catégorie montre que :

- les agents hommes en télétravail font presque exclusivement partie de la catégorie A (à l'exception d'un agent en catégorie B). Aucun homme en catégorie C n'est en télétravail.
- Les agentes en télétravail appartiennent davantage à la catégorie B, puis C. Elles sont minoritaires en catégorie A.

2. Le temps partiel

Sur les 509 agents de l'ENS Paris-Saclay, 23 agents sont en temps partiel, soit une proportion de 5% de l'effectif total.

De ces 23 agents, 16 sont des femmes et 7 sont des hommes. Ainsi, près de 70% des agents en temps partiel sont des femmes.

Tableau 46 : Répartition femmes-hommes des agents à temps partiel par quotité de travail

Quotité de travail	Femmes	Hommes	Total
0,5	2	4	6
0,7	1	1	2
0,8	13	2	15
Total	16	7	23

2/3 des agents à temps partiel bénéficient d'une quotité de travail de 80%, dont une très grande majorité de femmes.

6 agents travaillent à 50%. Il s'agit de la catégorie majoritaire pour les hommes.

Tableau 47 : Nombre d'agents en temps partiel par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel	16	7	23
Catégorie A	7	7	14
Catégorie B	3	0	3
Catégorie C	6	0	6
Total général	16	7	23

Plus de la moitié des agents en temps partiel font partie de la catégorie A.
 A noter que les hommes en temps partiel font exclusivement partie de la catégorie A.
 Les femmes en temps partiel sont majoritairement en catégorie A (7) et en catégorie C (6).

Tableau 48 : Nombre d'agents en temps partiel par population et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel	16	7	23
Académiques	2	7	9
BIATSS	14		14
Total général	16	7	23

La totalité des hommes en temps partiel sont des académiques. Ce n'est pas le cas pour les femmes en temps partiel qui font très majoritairement partie des personnels BIATSS.

Tableau 49 : Nombre d'agents en temps partiel par statut et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Temps partiel	16	7	23
Titulaires	10	2	12
Non titulaires	6	5	11
Total général	16	7	23

Au niveau du statut : les hommes en temps partiel sont plus nombreux à être non titulaires, tandis que les femmes en temps partiel font davantage partie des titulaires.

3. Les congés

a. Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Pour rappel, le CRCT. est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche (cf. Galaxie).

Pour la campagne 2019-2020, 3 agents (un homme et deux femmes) ont fait une demande de CRCT. Les demandes portaient sur deux semestres. Les 3 agents sont des professeurs des universités.

Un agent (femme) a obtenu ce CRCT au titre du CNU.

Les deux autres agents ont obtenu un CRCT au titre de l'Ecole.

Recommandations : Recueillir les données femmes-hommes pour les congés des personnels enseignants et BIATSS de l'ENS Paris-Saclay.

4 Les absences au travail

4.1 Le congé de maternité et d'adoption

Tableau 50 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé maternité en 2019

		Cat A	Cat B	Cat C	Total
Filière	Statut	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents
Enseignants, EC	Titulaire	1	0	0	
	Non titulaire	1	0	0	
Total Enseignants et EC		2	0	0	2
BIATS	Titulaire	2	3	0	
	Non titulaire	1	2	0	0
Total BIATSS		3	5	0	8
Total général		5	5	0	10

10 agents ont bénéficié d'un congé maternité en 2019. A noter que ces congés ne concernent aucune agente de catégorie C pour cette année. La majorité des congés maternité de 2019 (8/10) sont le fait de personnels BIATSS.

4.2 Le congé de paternité et d'accueil

Tableau 51 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé paternité en 2019

		Cat A	Cat B	Cat C	Total
Filière	Statut	Nb agents	Nb agents	Nb agents	Nb agents
Enseignants, EC	Titulaire	4			4
	Non titulaire	1			1
Total enseignants et EC		5	0	0	5
BIATSS	Titulaire	1			1
	Non titulaire	2			2
Total BIATSS		3	0	0	3
Total général		8	0	0	8

8 agents ont bénéficié d'un congé de paternité. Il s'agit exclusivement d'agents de catégorie A, avec une majorité d'enseignants.

Recommandations : recueillir les données femmes-hommes sur les autorisations d'absence pour événements familiaux, concours et examens, ainsi que le nombre et type d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental.

Chapitre 5 : Conditions de travail et absences au travail pour raison de santé à l'ENS Paris-Saclay

1. Les accidents du travail

En 2019, on comptabilise deux accidents du travail à l'ENS Paris-Saclay qui concernent deux agents, une femme et un homme.

2. Congé longue durée ou congé longue maladie

Cette catégorie concerne deux agents de l'ENS Paris-Saclay (une femme et un homme). Il s'agit de personnels BIATSS de catégorie A dans les deux cas.

3. Congé pour maladie ordinaire

123 agents de l'ENS Paris-Saclay ont été en congé pour maladie ordinaire au cours de l'année 2019. Il s'agit de 71 femmes et de 52 hommes.

Tableau 52 : Congés 2019 pour maladie ordinaire

Filière			2019							
			A		B		C		TOTAL	
			Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts	Nb jours	Nb arrêts
Enseignant, Enseignant-chercheur	Titulaire	Arrêt - 3 jours	2	1					2	1
		Arrêt >= 3 jours	241	12					241	12
	Total Titulaire		243	13	0	0	0	0	243	13
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours							0	0
		Arrêt >= 3 jours	28	2					28	2
	Total Non titulaire		28	2	0	0	0	0	28	2
Sous total Enseignant, Enseignant-chercheur			271	15	0	0	0	0	271	15
BIATSS	Titulaire	Arrêt - 3 jours	4	2	8	5	13	8	25	15
		Arrêt >= 3 jours	235	12	215	26	774	69	1224	107
	Total Titulaire		239	14	223	31	787	77	1249	122
	Non titulaire	Arrêt - 3 jours	10	6	3	2	10	5	23	13
		Arrêt >= 3 jours	93	15	149	26	68	15	310	56
	Total Non titulaire		103	21	152	28	78	20	333	69
Sous total BIATSS			342	35	375	59	865	97	1582	191
TOTAL			613	50	375	59	865	97	1853	206