

**PLAN D'ACTION POUR
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**

2021-2023

Mission égalité
femmes – hommes
Mars 2021





AVANT-PROPOS

Le présent document constitue le premier Plan d'Action pour l'Égalité Professionnelle des femmes et des hommes de Grenoble INP - UGA pour la période 2021-2023.

Avec la nomination en 2012 de la première chargée de mission équité hommes/femmes, Isabelle Schanen, la gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans la politique d'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis 2001, les données genrées intégrées au bilan social sont étoffées chaque année et vont devenir systématiques pour le premier rapport social unique en 2021.

Pour cette 1^{ère} édition, Grenoble INP - UGA et l'Université de Grenoble Alpes, en tant qu'établissements employeurs, ont souhaité organiser une réflexion commune et ont mutualisé le travail de préparation afin de définir des actions conjointes lorsque cela était possible. Toutefois, chaque établissement a produit son propre diagnostic et rédigé son plan d'action. Ce choix s'explique tant par la diversité des disciplines que par la divergence des données de base dont dispose chaque structure.

Piloté par Céline Ternon, chargée de mission égalité femmes-hommes depuis février 2020, **le groupe projet** est composé de Sylvie Kostiguan, chargée de la qualité de vie au travail, et Violette Zecchi, responsable du pilotage de l'Égalité UGA. Ce dernier a organisé le travail en deux temps : il s'est tout d'abord concentré sur l'élaboration du diagnostic propre à chaque établissement, véritable socle de travail, puis a organisé le travail de réflexion, de concertation et de sélection des actions à intégrer au plan d'action.

Le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes pour l'ensemble des personnels de Grenoble INP - UGA, tout statuts et tout corps, a bénéficié du soutien opérationnel de la Direction des Ressources Humaines, de la Cellule d'Aide au Pilotage mais également de la Direction des Systèmes d'Information. Pour l'élaboration du **Plan d'action**, deux groupes de travail ont régulièrement interagi afin d'imaginer, préparer et structurer les actions concrètes à poursuivre ou à venir dès septembre 2021. Enfin, des interactions régulières avec les organisations syndicales représentatives ont permis un dialogue social serein.

Mars 2021

Document réalisé par la mission égalité femmes - hommes, Grenoble INP - UGA
Mise en page : direction de la communication, Grenoble INP - UGA



- **Le comité de pilotage** est composé des directions des ressources humaines, des vice-président·es ressources humaines, développement durable et responsabilité sociétale de Grenoble INP - UGA, UGA, ENSAG et IEP. Il s'est réuni à trois reprises : **le 5 octobre 2020, le 27 novembre, 2020 et le 6 janvier 2021**
- **Le groupe consultatif** est composé des représentant·es volontaires de la Commission Permanente (CP), du Conseil Scientifique restreint (CSr), de la Commission Etudiante et Vie Universitaire restreinte (CEVUr), du Comité Technique (CT), de la Commission Paritaire d'Établissement (CPE) et de la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) pour Grenoble INP - UGA et des représentant·es volontaires du Conseil Académique restreint (CAcr) et du Comité Technique (CT) pour l'UGA. Ce groupe mixte (personnels enseignants-chercheurs et BIATS) s'est réuni quatre fois tout au long du processus d'avancement de la démarche : **le 16 octobre 2020, le 24 novembre 2020, le 14 décembre 2020 et le 12 janvier 2021.**
- **Le dialogue social avec les organisations syndicales représentatives de Grenoble INP - UGA :**
Lors des réunions propres à Grenoble INP - UGA, les organisations syndicales ont été tenues informées des processus en cours et de l'avancée du travail mené.
Le groupe s'est réuni à deux reprises : **le 1^{er} octobre 2020 et le 11 décembre 2020. La dernière consultation sur les actions s'est organisée par des échanges de courriers électroniques entre le 14 et le 20 janvier 2021.**

De plus, pour assurer une cohérence avec l'ensemble des démarches de l'établissement, un travail a débuté avec le groupe en charge de la labellisation HRS4R¹. Ainsi, les actions HRS4R relatives à l'égalité femmes-hommes ont été rapprochées du présent plan d'action et le libellé HRS4R a été rajouté.

Enfin, Céline Ternon, chargée de mission égalité femmes-hommes, a présenté régulièrement le projet devant les organes de pilotage et les instances de l'établissement :

- **Bureau**² le 23/09/2020 et le 28/01/2021,
- **Comité Technique**³ le 16/11/2020 pour information et le 01/02/2021 pour avis,
- Equipe **Présidence**⁴ de l'établissement le 08/12/2020 et le 26/01/2021,
- **Conseil d'Administration** de l'établissement le 11/03/2021 pour approbation, obtenue à l'unanimité.

Pour favoriser l'implication de tous les personnels et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle, une **communication adaptée** a été anticipée.

Le plan de communication a été initié et fait partie intégrante du PAE. Au cours de la période de construction du plan d'action, deux articles ont été publiés dans la lettre d'information interne « En Ligne » : le premier, pour présenter le projet, (le 3/12/2020) et le second, comme point d'étape (le 11/02/2021).

Si cette dynamique collective a été impulsée par la gouvernance de l'établissement, la réussite dépendra clairement de la participation active de tous les acteurs et actrices de Grenoble INP - UGA.

¹ HRS4R : Human resources strategy for researchers.

² Le Bureau : est réuni deux fois par mois sous la présidence de l'administrateur général. Il traite des questions relatives aux activités, dossiers ou projets en cours sur l'ensemble des missions incombant à l'établissement.

³ Le Comité Technique est présidé par l'administrateur général assisté de la Directrice générale des services qui siègent avec les 8 titulaires et 8 suppléant·es, représentant·es élu·es des personnels.

⁴ L'équipe présidence est composée des vice-président·es et vice-président·es adjoint·es. Les chargé·es de mission interviennent en support sur des sujets précis.

SOMMAIRE

Avant propos	3
Sommaire	5
Introduction	7
AXE 0 : gouvernance de la politique d'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes	10
AXE 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	12
AXE 2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	14
AXE 3 : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	16
AXE 4 : lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	18
ANNEXE 1 : Diagnostic Egalité Professionnelle 2020	21
Personnels BIATS	23
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération Cat. A	25
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération Cat. B	35
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération Cat. C	41
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	47
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	53
Enseignant·es et Enseignant·es-chercheur·es	57
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	58
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	67
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	76
ANNEXE 2 : Actions pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes	79
ANNEXE 3 : Diagramme de Gantt des actions	91
Liste des acronymes	95



INTRODUCTION

Le diagnostic Égalité Professionnelle 2020 donne une image de la situation comparée des femmes et des hommes employé-es par Grenoble INP - UGA au **31 décembre 2019**. Il s'organise autour de trois axes :

- **Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**
- **Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**
- **Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

L'axe 1 est décliné en 4 catégories afin d'offrir une meilleure granularité :

- **Personnels Enseignant-es et Enseignant-es-Chercheur-es (E/EC)**
- **Personnels BIATS de catégorie A**
- **Personnels BIATS de catégorie B**
- **Personnels BIATS de catégorie C**

Les axes 2 et 3, bien que présentant une analyse par corps, ont été déclinés en 2 catégories :

- **Personnels Enseignant-es et Enseignant-es-Chercheur-es (E/EC),**
- **Personnels BIATS**

Le diagnostic est présenté en version complète et détaillée en annexe 1. Nous proposons dans cette introduction, la vision synthétique de l'analyse.



Diagnostic Egalité 2020

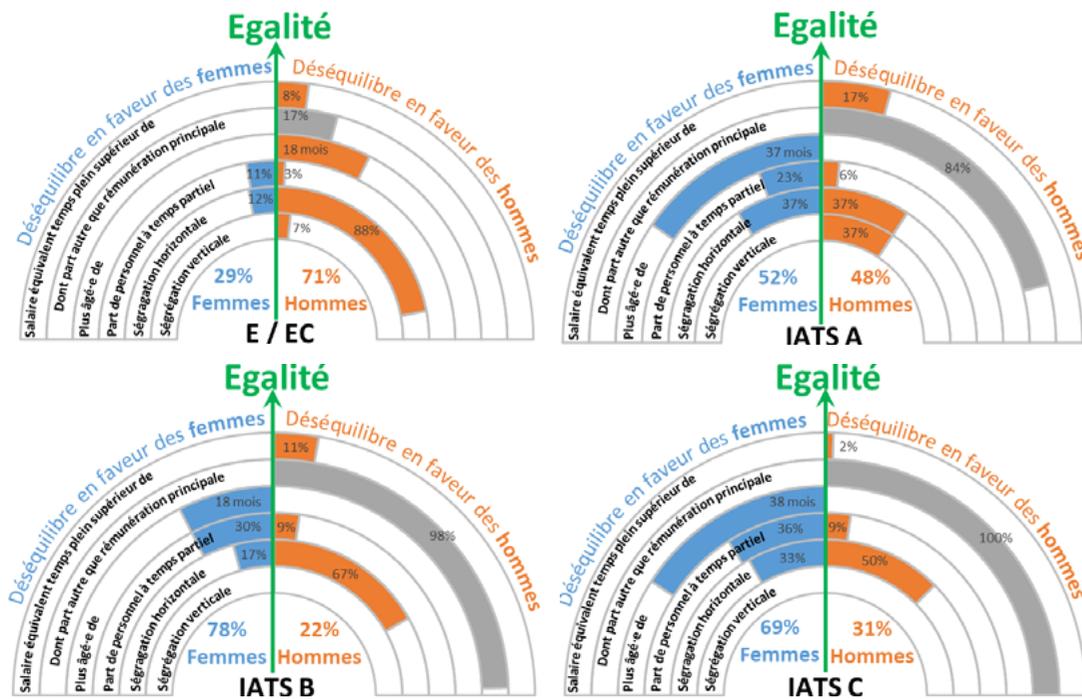


Image au 31/12/2019

Indications de lecture :

- Salaires équivalents temps plein supérieur de : $\frac{(\text{Salaire Hommes}) - (\text{Salaire Femmes})}{(\text{Salaire Femmes})}$
 - Dont part autre que rémunération principale : part de l'écart salarial qui ne peut être directement attribuée à la partie indiciaire du salaire. **Plus la barre grise est grande, plus les primes et autres éléments de rémunération jouent un rôle important dans l'écart de salaire**
 - Plus âgé-e de : $|\text{Age Hommes} - \text{Age Femmes}|$ en mois. **Une population plus âgée s'accompagne normalement d'un salaire moyen plus élevé**
 - Part de personnel à temps partiel : $\frac{\text{Nombre de femmes (resp hommes) à temps partiel}}{\text{Nombre de femmes (resp hommes)}}$ **Le travail à temps partiel induit une sur-rémunération prise en compte dans le salaire équivalent temps plein. Ainsi, on s'attend à ce qu'une part importante de personnel à temps partiel induise un salaire équivalent temps plein moyen plus élevé**
 - Ségrégation horizontale : $\frac{\text{Nombre de } \frac{BAP}{CNU} \text{ dont le genre (féminin/masculin) est dominant (>60\%)}}{\text{Nombre de } \frac{BAP}{CNU}}$
 - Ségrégation verticale : $\%(\text{femmes dans le corps le plus bas de la catégorie}) - \%(\text{femmes dans le corps le plus haut de la catégorie})$
- Rq : Pour la catégorie B et C, il n'y a qu'un corps, cette grandeur ne peut être évaluée.
- Le pourcentage au centre représente la part des femmes et des hommes dans la population de la catégorie considérée.

L'Égalité Professionnelle est atteinte lorsque tous les arcs de cercles sont vides et que seule la flèche verte est apparente à l'exception de l'arc temps partiel qui doit être symétrique.

Ce tableau de bord montre dans quelle mesure il existe, au sein de notre établissement, un écart à l'égalité selon les grandes causes connues comme sources d'inégalités.

Nous constatons ainsi, qu'à l'exception des personnels BIATS de catégorie C, il existe, pour toutes les autres catégories un écart de salaire équivalent temps plein significatif (>5%) en faveur des hommes. Ce dernier atteint notamment 17 % pour les BIATS de rang A. La structure démographique (répartition en âge) ainsi que la structure verticale (répartition genrée selon les corps) sont en général les premiers éléments étudiés pour expliquer ces écarts.

C'est effectivement le cas pour les personnels E/EC pour lesquels la ségrégation verticale et l'âge moyen plus élevé vont dans le sens d'un salaire plus élevé pour les hommes. Ceci est cohérent avec le fait que la partie indiciaire du salaire explique 83% de l'écart salarial.

A l'opposé, pour les BIATS B, alors que les femmes sont en moyenne plus âgées (18 mois) et que la ségrégation verticale n'existe pas (un seul corps), la partie indiciaire ne permet pas d'expliquer l'écart de salaire observé qui trouve, à 98%, son origine ailleurs.

Pour les BIATS A, la ségrégation verticale est en faveur des hommes, tandis que l'âge moyen est en faveur des femmes (+ 37mois), mais la partie indiciaire du salaire n'explique que 16% de l'écart salarial pour ces personnels.

Par suite, l'étude détaillée des primes permet de comprendre totalement l'écart salarial entre les femmes et les hommes E/EC. Toutefois, pour les personnels BIATS, l'étude des primes et compléments de salaire les plus courants ne permet pas d'expliquer l'écart salarial et des analyses complémentaires doivent donc être menées.

On note que le temps partiel est mis en œuvre plus largement par les femmes pour l'ensemble des personnels.

Nous observons l'existence d'une ségrégation verticale au sein de nos personnels, les hommes occupant les fonctions les mieux rémunérées. Cette dernière atteint 37% pour les BIATS A sachant que cette catégorie de personnel est la plus équilibrée de l'établissement (52% de femmes, 48% d'hommes). Nous observons également une importante ségrégation horizontale avec des branches d'activités professionnelles (BAP) et des sections CNU fortement genrées.

L'observation de ces inégalités nous a amené à construire des propositions d'actions qui ont été débattues, évaluées et complétées lors des réunions de travail avec le groupe consultatif avant d'être sélectionnées puis présentées au groupe de pilotage qui a joué son rôle d'arbitrage. Par ailleurs, ces actions ont également été discutées lors des rencontres avec les organisations syndicales.

Dans la suite, nous présenterons par axe les éléments significatifs du diagnostic qui ont permis d'élaborer les actions choisies. Ces actions sont présentées de manière simplifiée : objectif poursuivi et libellé. On retrouvera le tableau des actions présenté dans sa totalité (pilotes et contributeurs-trices, moyens, indicateurs assortis d'objectifs, échéances et statut) en annexe 2. Enfin, le diagramme de Gantt des actions est joint en annexe 3.



AXE 0 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le cadre de la mise en place de l'EPE UGA, bien que chaque établissement employeur soit dans l'obligation d'élaborer son propre plan d'action pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, les établissements ont conjointement décidé de mettre en place une gouvernance de site articulée autour de trois objectifs :

- Ancrer l'engagement de l'établissement en matière d'Égalité Professionnelle
- Diagnostic, Pilotage, Suivi et Evaluation du PAE
- Communication

Action 0.1	Ancrer l'engagement de l'établissement EPE UGA en termes d'Égalité	Mise en place de la Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
Action 0.2		Valoriser une communication non genrée/non stéréotypée au sein des médias UGA (site Web inclusif utilisant l'écriture au féminin-aussi, images non stéréotypées, médias sociaux)
Action 0.3		HRS4R-2.3- Co-construire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de la carrière
Action 0.4		Converger vers une charte de communication non sexiste commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante
Action 0.5	Diagnostic, Pilotage, Suivi, Evaluation du Plan Égalité	Gouverner la politique d'Égalité Professionnelle via la Vice-présidence Égalité de l'EPE UGA ou Comité de Pilotage
Action 0.6		Suivi de la mise en application du PAE et de son évolution
Action 0.7	Communication Axe 0	Guichet Unique Égalité (Page Web) : communiquer largement auprès de la communauté sur les mesures de promotion de l'Égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles
Action 0.8		Communiquer auprès des nouveaux entrant·es sur les mesures de promotion de l'Égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles lors des journées des nouveaux entrant·es + livret d'accueil «nouvel·le entrant·e»



AXE 1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Le diagnostic Égalité Professionnelle réalisé en amont a permis d'obtenir une image conforme à la réalité de l'établissement. Ainsi, afin d'expliquer les écarts de rémunérations, nous avons analysé, pour chaque corps, les différents facteurs connus à l'origine de ces derniers liés à :

- La différence de structure démographique au sein de chaque corps (grades, échelons, âges)
- La composante indemnitaire, heures complémentaires, primes, sur-rémunération temps partiel...
- La quotité de travail
- La différence de représentation des sexes dans les différents corps (effet ségrégation).

12 Le diagnostic complet est présenté en annexe 1.

Ainsi, quel que soit le corps, il existe un écart salarial en défaveur des femmes. Si ce dernier trouve une explication pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, il reste en partie inexplicé pour les personnels BIATS lorsque l'on s'appuie uniquement sur les principaux éléments de salaire que sont : la rémunération principale, le RIFSEEP et les vacances au titre des activités accessoires de formation. Ce constat requiert donc une analyse plus approfondie qui sera faite ultérieurement. On retrouve, pour tous les personnels, un important effet de ségrégation verticale et horizontale, c'est-à-dire une plus faible représentation des femmes au sein des corps les mieux rémunérés ainsi qu'une répartition genrée des personnels par grands domaines (BAP et CNU). Concernant les primes, quel que soit le corps, les hommes perçoivent, en moyenne, un complément de rémunération plus important lié aux heures d'enseignements hors service. Il s'agit d'heures complémentaires pour les E/EC et d'heures de vacances d'enseignement pour les BIATS. Toutefois, il est important de souligner qu'en raison d'une politique volontariste et incitative pour l'égalité, les primes RIFSEEP (usuel ou expert) (BIATS) et les primes PEDR (EC) sont réparties de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. Cependant le montant de ces dernières (PEDR) reste plus élevé pour les hommes en conséquence de la ségrégation verticale.

Enfin, concernant la partie indiciaire des salaires, s'il n'apparaît aucun écart entre les hommes et les femmes pour les E/EC (âge égal, indice égal), on observe, en revanche, pour 2 corps des personnels BIATS (ingénieur d'étude et assistant ingénieur), un retard de carrière pour les femmes notamment les titulaires (âge égal, indice inférieur). De plus, il est à noter que l'âge moyen des femmes en CDD chez les BIATS est très supérieur à celui des hommes (de 3 à 10 ans).

Les problèmes identifiés relatifs aux écarts de rémunération concernent donc tout d'abord la structure des populations fortement impactée par la ségrégation verticale et horizontale, ce qui nécessite un travail à très long terme davantage en lien avec l'axe 2. Le second problème identifié, en partie déjà traité dans l'établissement, est lié aux primes. Les actions, pour cet axe, sont donc déclinées autour de 3 objectifs :

- Prévention des écarts de rémunération
- Traitement des écarts de rémunération (via les personnels et via l'institution)
- Communication

Action 1.1	Prévention des écarts de rémunération	Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion
Action 1.2	Traitement des écarts de rémunération (via les personnels)	Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes et promotions (ex: PEDR, autres) -> voir action 2.7
Action 1.3	Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)	Primes : Inciter les commissions d'attribution de primes (EC) à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs. Sensibiliser les personnes en charge de l'attribution des primes au mérite (BIATS) aux biais de genre. Les inciter à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs
Action 1.4	Communication Axe 1	Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération



AXE 2 : GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

A Grenoble INP - UGA, comme au niveau national, nous constatons un taux de féminisation qui décroît de manière significative lorsque l'on passe des corps les moins rémunérés aux corps les plus rémunérés. Ce phénomène est appelé ségrégation verticale. L'observation de ce phénomène est nettement plus marquée pour les personnels BIATS que pour les personnels E/EC, on la retrouve au sein de toutes les populations de l'institution. De plus, pour les E/EC et les BIATS, on note une répartition différente des genres selon les domaines (BAP et CNU). Enfin, il apparaît clairement que les recrutements des dernières années sont très défavorables aux femmes titulaires, notamment pour les corps les mieux rémunérés (IR, MCF, PU).

Ainsi, nous identifions des problèmes liés aux viviers expliquant en partie la ségrégation horizontale, aux recrutements et aux évolutions de carrières. Les actions proposées en relation avec ces problèmes sont centrées autour de 5 objectifs :

- Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- Promouvoir des évolutions de carrière non genrées
- Promouvoir les carrières des femmes
- Donner de la visibilité aux figures féminines
- Communication

Action 2.1	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes Communication axe 2	Proposer des actions de communication (Expositions, Conférences, E-Cafégalités) et sensibilisation à la mixité des métiers (Science Taille XX Elles, etc.).
Action 2.2	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes	Proposer des formations FTLV en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes pour les enseignant-es du primaire et du secondaire
Action 2.3	Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes	Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes
Action 2.4	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Mentorat : accompagner les carrières des personnels enseignant-es chercheur-es et BIATS au sein de nos établissements pour réfléchir aux parcours de carrière avec une attention particulière sur le genre le moins représenté et accompagner la décision et sa mise en œuvre (ex : dossiers lors des périodes charnières de carrières (HDR, promotions)). HRS4R 1.6 : Proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières
Action 2.5		Recrutement (fonctionnaires) - Mettre en œuvre des actions de formation, responsabilisation des Président-es de jurys et sensibilisation des membres des jurys pour limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement titulaires (concours). Maintenir le ratio F/H lors des processus Recrutements (vivier, candidatures, auditionné-es, classé-es, recruté-es) - Agir si nécessaire HRS4R 2.2. S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillé-es et sensibilisé-es pour assurer leurs missions de recruteur
Action 2.6	Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Recrutement (contractuel-les) - Evaluer la situation et développer des outils et procédures d'informations permettant de limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement des personnels contractuels (CDD, CDI, doctorant-es, post-doctorant-es). HRS4R 2.2. S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur
Action 2.7		Promotions/Attributions Primes - L'établissement communique en amont (1 an) au sujet des promouvabilités des personnels EC et BIATSS (services RH) et présente/annonce les dispositifs d'accompagnement existants (formation, mentorat).
Action 2.8	Promouvoir les carrières des femmes	Accompagner les femmes dans la prise de conscience du plafond de verre et accéder à une conscientisation des «bloquants» au sein de la carrière des femmes. Formation du type «DU Egalité Femmes-Hommes», «Osez les carrières au féminin» ou «Springboard» ou autre...
Action 2.9	Donner de la visibilité aux figures féminines	Evaluer l'existant (rues, bâtiments, œuvres d'art) Agir pour un meilleur équilibre F/H (renommer une partie des bâtiments et des amphithéâtres, mettre en place des bonnes pratiques pour la sélection des artistes)



AXE 3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Comme au niveau national, nous constatons qu'à Grenoble INP - UGA, le recours au temps partiel est beaucoup plus important pour les femmes que pour les hommes. Il est également surtout mis en œuvre par les personnels BIATS. La répartition de ces temps partiels s'échelonne sur tous les âges de 30 à 65 ans, il est donc probable que l'éducation des enfants en bas âge ne soit pas le seul élément décisionnel quant à cette modalité.

Nous souhaitons apporter des changements de culture institutionnelle susceptibles d'aider tous les personnels, hommes ou femmes, à considérer comme important leur investissement dans la sphère personnelle. En effet l'Égalité Professionnelle suppose une égalité dans tous les domaines de la vie. Ainsi, les actions proposées pour cet axe s'articulent autour de 4 objectifs :

- Respect et cloisonnement des temps de vie
- Soutenir l'articulation carrière/parentalité
- Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune
- Communication

Action 3.1	Respect et cloisonnement des temps de vie	Converger vers une "Charte des temps" commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante, notamment auprès des managers en incluant sa présentation dans les formations au management
Action 3.2	Soutenir l'articulation Carrière/ Parentalité	Ouverture de la crèche UGA Engager une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus
Action 3.3		CRRP -Congé Recherche Retour Parentalité : contingent de semestre sans enseignement dédié aux parents EC de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche (à prendre dans les 2 ans qui suivent le retour).
Action 3.4		Procédure de remplacement dans le cadre d'absences liées à la parentalité pour les BIATS et les E/EC
Action 3.5	Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune	Lieux de travail Promouvoir et faciliter le télétravail : accessibilité et modularité dans l'application
Action 3.6		Temps de travail Moduler les cycles de travail : journée, semaine, année (temps partiel, temps plein sur 4,5 jours, dons de congé, compte épargne temps, etc.)
Action 3.7	Communication Axe 3	Communiquer sur les dispositifs de conciliation de la vie personnelle, vie professionnelle en lien avec l'action sociale et la Qualité de Vie au Travail (QVT) des établissements : a) supports d'information récapitulatifs (charte ...) b) page intranet dédiée (point d'entrée unique) HRS4R 3.4. Mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée



AXE 4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

Grenoble INP - UGA mène une politique de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et tout comportement sexiste et discriminatoire. Ainsi, il existe dans l'établissement un dispositif, mis en place en 2016, pour le recueil des violences sexistes et sexuelles (VSS), des harcèlements, des discriminations et des risques psychosociaux (RPS) en général. Des actions de sensibilisation et de formation aux VSS et RPS sont régulièrement proposées.

Le dispositif est piloté par le CHSCT et est constitué d'un groupe de prévention⁵, composé de 13 membres et d'un groupe d'intervention⁶, composé de 10 membres.

Les actions du groupe de prévention portent sur :

- La définition et le suivi statistique des RPS et VSS
- L'élaboration des actions de prévention
- L'évaluation des politiques de prévention engagées
- L'analyse de retour d'expérience après traitement de situation

Le groupe d'intervention a pour mission de gérer des situations de travail individuelles et/ou collectives générant de la souffrance, des conflits et du mal-être au travail. Les membres participant au groupe d'intervention RPS sont soumis à des règles de confidentialité, de neutralité, d'équité de traitement, d'objectivité, de bienveillance et de bienveillance. Ils ne partagent les informations du dossier qu'avec l'accord préalable de l'agent.

⁵ **Groupe de prévention** : Vice-président-e en charge des Ressources Humaines, Directeur-trice Général-e des Services ou sa-saon représentant, Directeur-trice des Ressources Humaines, Responsable du service Développement des RH, Chargé-e de la Qualité de Vie au Travail, Conseiller-e de Prévention, Médecin de Prévention, Assistant-e Sociale, 3 membres issu-es du CHSCT, 2 Membres issu-es du Comité Technique

⁶ **Groupe d'intervention** : Vice-président-e en charge des Ressources Humaines, Directeur-trice Général-e des Services ou sa-saon représentant, Médecin de Prévention, Assistant-e Sociale, 2 représentant-es des Ressources Humaines (parmi les 3 membres associé-es aux analyses des situations RPS), 1 représentant-e des personnels du CHSCT (parmi les 3 membres associé-es aux analyses des situations RPS)

La procédure d'alerte repose sur l'envoi par l'agent ou par le témoin, avec l'accord de l'agent, de l'alerte RPS ou VSS via une adresse courriel générique dont les destinataires sont la DRH, les représentants des personnels CHSCT/RPS et la-le médecin de prévention. Le dossier est ensuite pris en charge par des membres du groupe d'intervention.

Malheureusement, nous ne pouvons que constater la faible remontée des situations en lien avec les VSS, bien en-deçà des chiffres nationaux. Une évaluation du versant VSS du dispositif RPS semble indispensable dans les années à venir afin de comprendre ces faibles retours et parvenir à y remédier. Ainsi, les actions proposées pour cet axe se concentrent autour de trois objectifs :

- Mettre au jour les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche
- Communication

Action 4.1	Mettre au jour et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Evaluer le dispositif VSS existant (personnels) Maintenir les formations existantes et les proposer aux instances disciplinaires (VSS, juridiques, autres) Converger vers un mode de fonctionnement commun au site HRS4R. 1.5. Elargir des actions de la cellule pour les RPS 4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement 4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la «non-discrimination»
Action 4.2	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Inscrire sur les fiches de mission des positions à responsabilité ou électives une mention faisant appel à l'éthique en lien avec l'égalité et la non discrimination que requiert la mission
Action 4.3	Communication Axe 4	Communiquer sur les dispositifs VSS des établissements a) supports d'information récapitulatifs b) page intranet dédiée



ANNEXE 1

Diagnostic Egalité Professionnelle 2020

Image au 31/12/2019

Extractions KX et Harpège au 31/12/2019

Maud Virost, DRH
Aurélié Beyle, DSI

Construction des graphiques

Cécile Azéma, Direction Générale des Services
Céline Ternon, Chargée de Mission Egalité Femmes/Hommes

Analyses

Sylvie Kostiguan, DRH
Céline Ternon, Chargée de Mission Egalité Femmes/Hommes



Diagnostic Egalité 2020

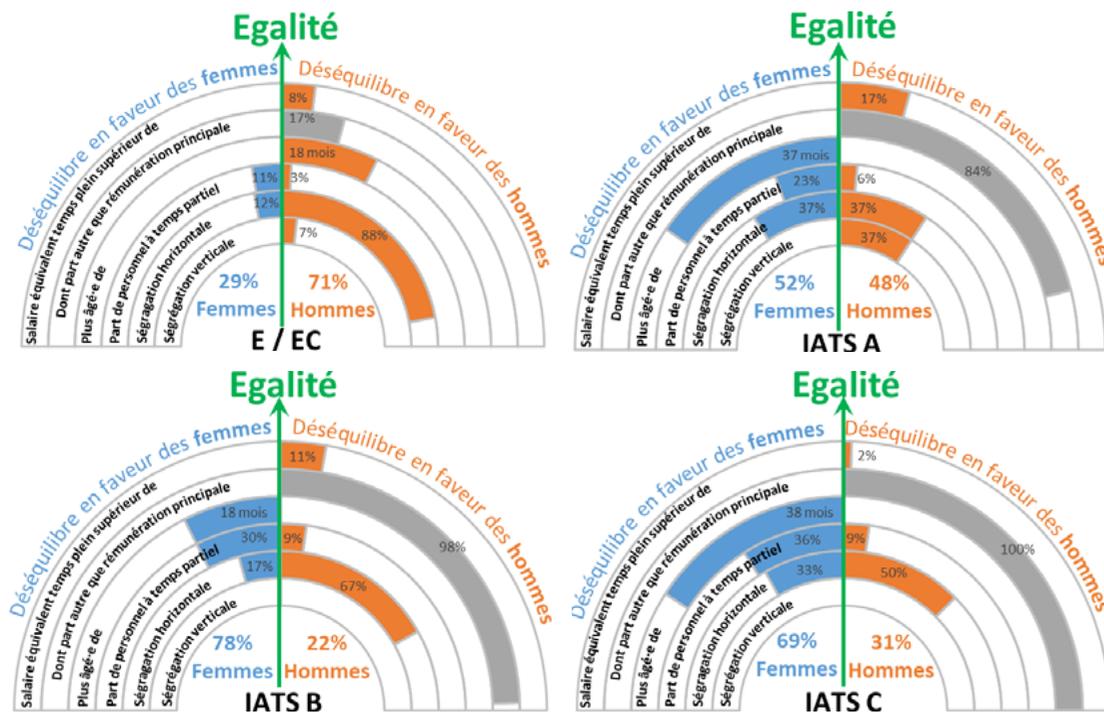


Image au 31/12/2019

Indications de lecture :

- Salaire équivalent temps plein supérieur de : $\frac{(\text{Salaire Hommes}) - (\text{Salaire Femmes})}{(\text{Salaire Femmes})}$
- Dont part autre que rémunération principale : part de l'écart salarial qui ne peut être directement attribuée à la partie indiciaire du salaire. **Plus la barre grise est grande, plus les primes et autres éléments de rémunération jouent un rôle important dans l'écart de salaire**
- Plus âgé-e de : $|\langle \text{Age Hommes} \rangle - \langle \text{Age Femmes} \rangle|$ en mois. **Une population plus âgée s'accompagne normalement d'un salaire moyen plus élevé**
- Part de personnel à temps partiel : $\frac{\text{Nombre de femmes (resp hommes) à temps partiel}}{\text{Nombre de femmes (resp hommes)}}$ **Le travail à temps partiel induit une sur-rémunération prise en compte dans le salaire équivalent temps plein. Ainsi, on s'attend à ce qu'une part importante de personnel à temps partiel induise un salaire équivalent temps plein moyen plus élevé**
- Ségrégation horizontale : $\frac{\text{Nombre de BAP dont le genre (féminin/masculin) est dominant (>60\%)}}{\text{Nombre de BAP CNU}}$
- Ségrégation verticale : $\%(\text{femmes dans le corps le plus bas de la catégorie}) - \%(\text{femmes dans le corps le plus haut de la catégorie})$.
Rq : Pour la catégorie B et C, il n'y a qu'un corps, cette grandeur ne peut être évaluée.

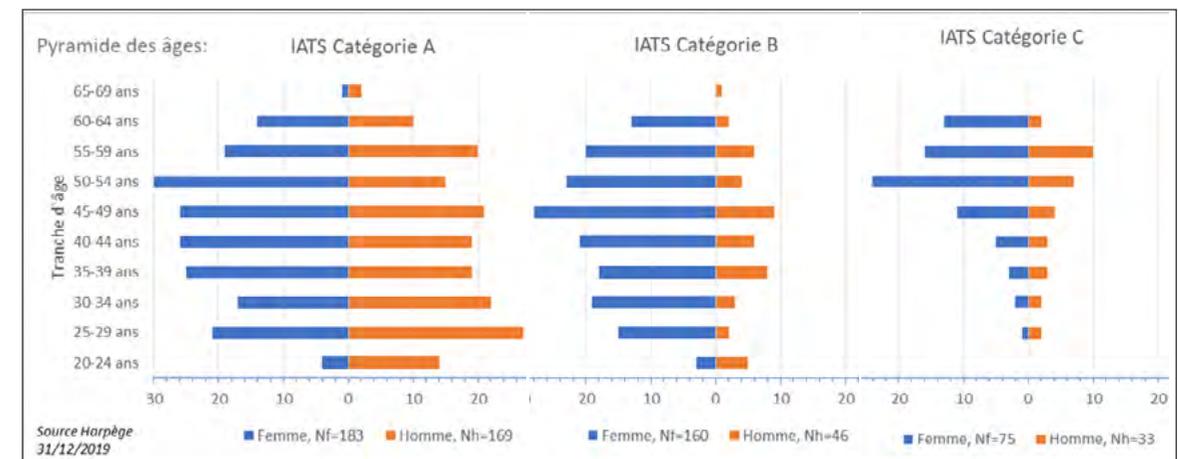
Le pourcentage au centre représente la part des femmes et des hommes dans la population de la catégorie considérée

L'égalité professionnelle est atteinte lorsque tous les arcs de cercles sont vides et que seule la flèche verte est apparente à l'exception de l'arc temps partiel qui doit être symétrique.

Personnels BIATS

- Attaché-es d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AAE) - A
- Assistant-es Ingénieur-es (ASI) - A
- Ingénieur-es de Recherche (IGR) - A
- Ingénieur-es d'Etudes (IGE) - A
- Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES) - B
- Technicien-nes (TECH) - B
- Adjoint-es Administratif-ves (Adj Admin) - C
- Adjoint-es Technique (Adj Tech) - C

Image au 31/12/2019



Source Horpège 31/12/2019



Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

CATEGORIE A

Pour les personnels BIATS de catégorie A (titulaires et contractuel·les), en 2019, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein s'élève à 35 195 €/41 201 € pour les femmes/hommes, soit un écart de 6 006 € (17,0%) en faveur des hommes. Cette rémunération est composée de : la rémunération principale, des primes statutaires (RIFSEEP), des primes de résultat et autres primes spécifiques, du supplément familial de traitement, des « vacances au titre des activités accessoires de formation » (vacation), des prestations sociales (remboursement des frais de transport...) et autres rémunérations (intéressement brevet, indemnités de jury de concours). Dans la suite de ce diagnostic, nous nous concentrerons sur : la rémunération principale, le RIFSEEP et les vacances au titre des activités accessoires de formation uniquement. Une autre analyse sera nécessaire afin de compléter celle-ci.

Nota : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue par chacun des personnels, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné. Or, actuellement, certains personnels perçoivent une prime RIFSEEP dont la valeur peut être supérieure à la valeur théorique. Ceci s'explique par le fait que le passage au nouveau système ne devait léser aucun personnel, le delta a donc été intégré au cas par cas à la valeur du RIFSEEP.



Tout corps confondus, on observe les informations suivantes :

F/H	Nombre	%	<Age>	<Indice>	Nb Prime Usuelle	Nb Prime Expert	<RIFSEEP>	<vacation> % population	<Quotité> % populat*
BIATS A	183/169	52/48%	43,9/40,8	512/530	98/100 54/59%	81/62 44/37%	504/497€	49/313€ 6/20%	0,95/0,98 23/6%
Δ H-F	-14	-4%	-3,1 ans	+18 (x12mois) +1002€			-7€(x12 mois) -19 €	+264€ +14%	+0,04 -17%

Remarque 1 : les périmètres et le mode d'extraction entre le salaire annuel (ETP et personnels présents toute l'année uniquement et personnels au forfait) et la décomposition par poste ne sont pas exactement les mêmes.

Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, «USUEL» ou «EXPERT». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.

Concernant les trois éléments étudiés, on constate qu'une part de l'écart salarial annuel, tous corps confondus, provient de l'écart indiciaire, puis des vacances. **Sur la base de sa valeur théorique, le niveau de primes RIFSEEP n'apporte pas d'écart salarial significatif entre les femmes et les hommes. Bien qu'étant plus âgées (3 ans), l'indice moyen des femmes est inférieur de 18 points.** Un indice moyen inférieur peut s'expliquer par un retard de carrière ou par un effet de ségrégation entre les corps. Il s'agit d'un effet de répartition hommes/femmes différente entre les corps avec une part plus importante d'hommes pour les corps les mieux rémunérés. Ainsi, afin de comprendre l'origine de cet écart indiciaire, il est important d'étudier les populations au sein de chaque corps.

Toutefois nous pouvons constater que l'analyse menée dans ce diagnostic ne permet d'expliquer qu'environ 1 250 € de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il reste donc 4 760 € d'écart salarial. L'origine de cet écart significatif peut être :

- Les primes associées à la valorisation des fonctions annexes et des sujétions particulières. Par exemple, le Complément Fonction Informatique (CFI) touché uniquement par les BIATS de la BAP E (100% des personnels titulaires, quelques personnels contractuels) peut induire un important déséquilibre car la BAP E est à 80% masculine. Sur la base des personnels titulaires de catégorie A relevant de la BAP E (9F/39H), le CFI induit un écart salarial sur l'ensemble de la catégorie A de 719 € en faveur des hommes.
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), ou prime de résultat, attribué à l'issue des entretiens individuels
- La valeur réelle des primes RIFSEEP

Une future analyse devra donc porter plus particulièrement sur ces éléments.

De manière générale, les causes des écarts de rémunération sont multiples et peuvent être liées à :

1. La différence de structure démographique au sein de chaque corps (grades, échelons, âge.)
2. La composante indemnitaire, heures complémentaires, primes, sur-rémunération temps partiel¹...
3. La quotité de travail.
4. La différence de représentation des sexes dans les différents corps (effet ségrégation).

Pour les personnels BIATS A, les corps concernés sont : IGR, IGE, AAE, ASI ; et les statuts sont : titulaire, CDI et CDD. On retrouve les CDI où cela est le plus pertinent pour l'élément d'analyse considéré (avec les titulaires ou avec les CDD, en lien avec leur nombre). Par ailleurs, les cadres dirigeant-es ne sont pas inclus dans l'analyse par corps en raison, d'une part, de leur très petit nombre (3 femmes, 4 hommes) et, d'autre part, de leur rémunération hors grille indiciaire pour certains (3 hommes). Concernant la part des CDD parmi les personnels, il n'apparaît pas de déséquilibre de genre avec 43% des femmes en CDD et 42% des hommes.

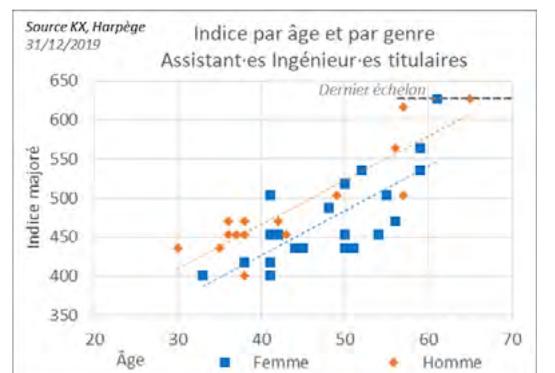
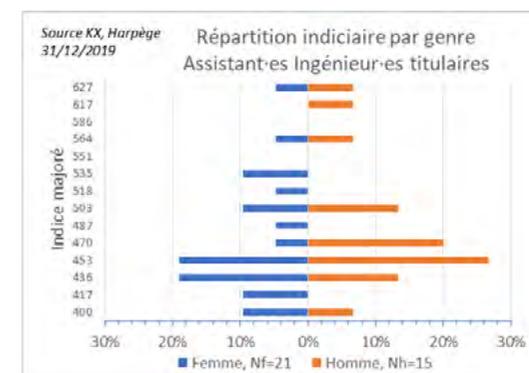
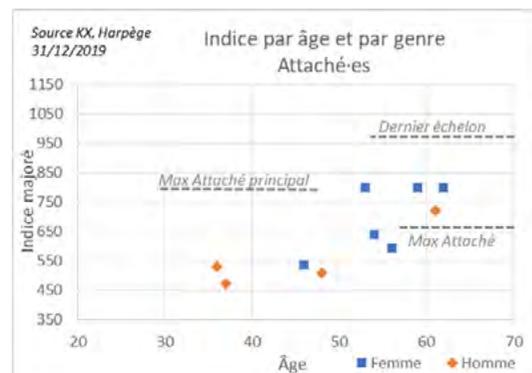
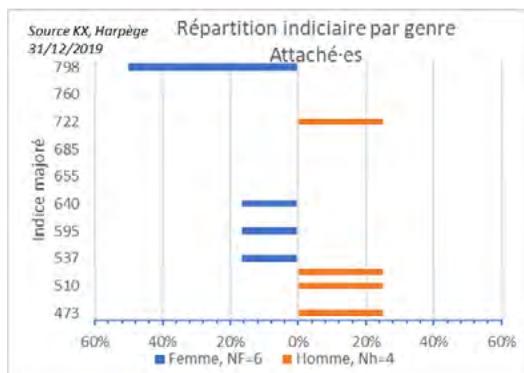
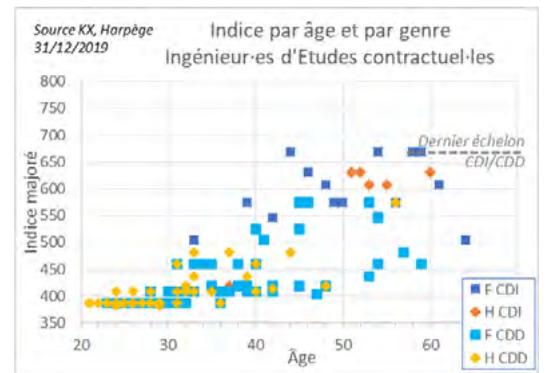
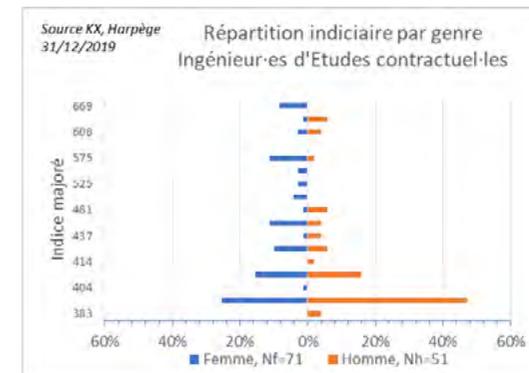
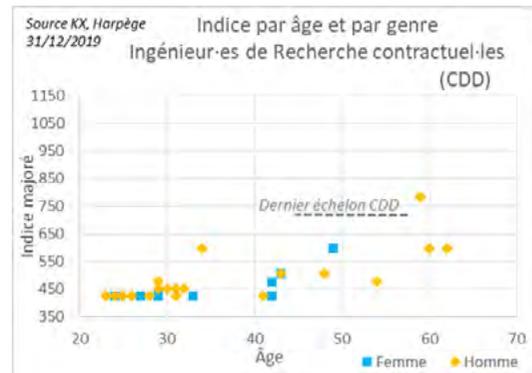
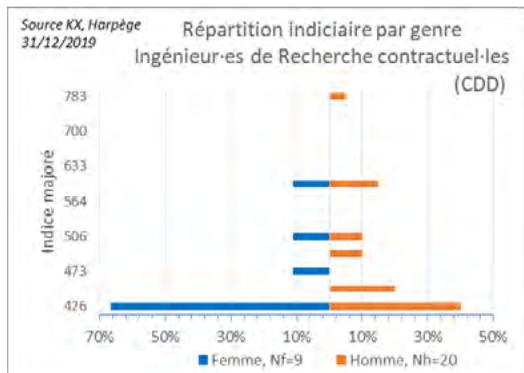
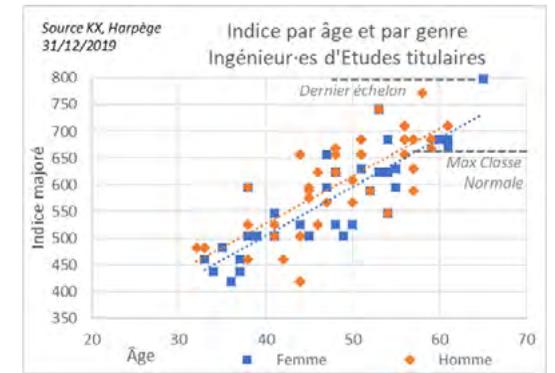
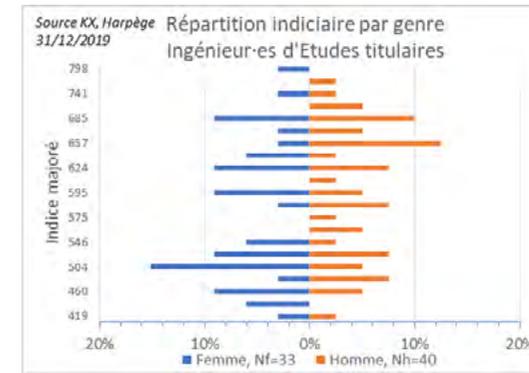
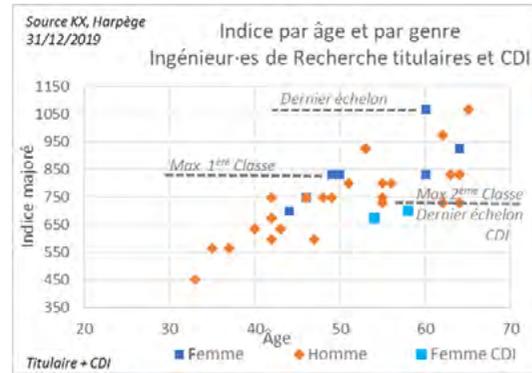
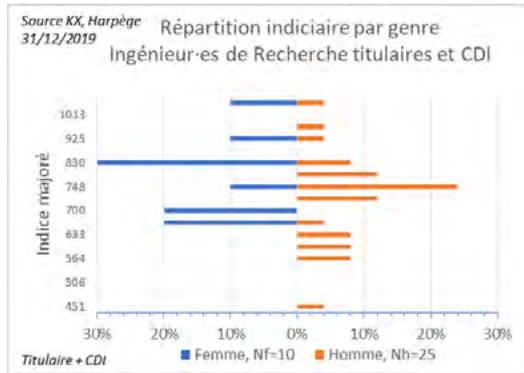
1. STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE AU SEIN DE CHAQUE CORPS

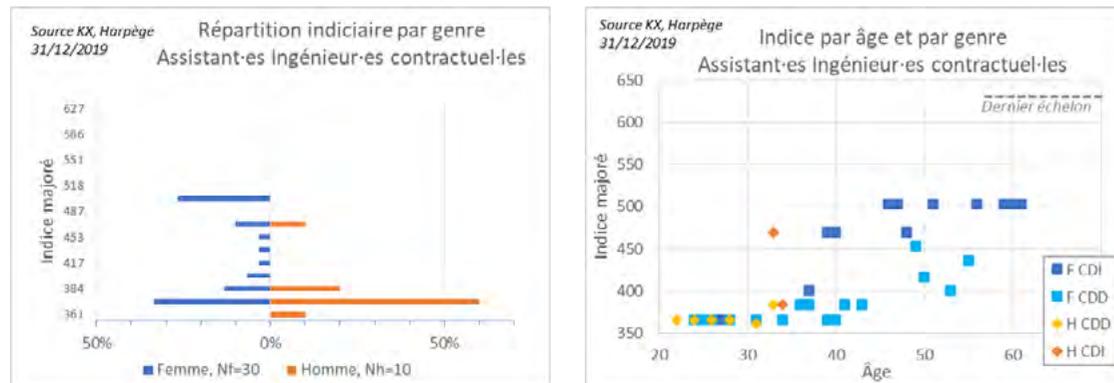
Une importante ségrégation verticale (de corps) existe au sein de la catégorie A. En effet, on observe une population majoritairement masculine chez les IGR (titulaires et contractuel·les) et chez les IGE titulaires, tandis que la population est majoritairement féminine chez les IGE contractuel·les et chez les ASI. Cet effet contribue donc, pour tout ou partie, à l'écart d'indice moyen observé sur l'ensemble de la population. **Toutefois, nous constatons également que l'indice moyen par corps est à plusieurs reprises inférieur pour les femmes, même lorsque l'âge moyen est similaire** (IGR CDD, IGE Tit), voire supérieur (ASI Tit). Élément sur lequel nous reviendrons dans la suite de l'analyse.

F/H	Nombre	Pourcentage	Indice Moyen	Age Moyen
IGR Tit + CDI	10/25	29/71%	797/735	53,9/50,2
IGR CDD	9/20	31/69%	459/488	35,3/36,7
AAE	6/4	60/40%	694/559	55/45,5
IGE Tit	33/40	45/55%	569/599	47/48
IGE CDI	18/7	72/28%	594/586	50,3/52
IGE CDD	53/44	55/45%	430/405	36,5/29,5
ASI Tit	21/15	58/42%	473/487	48,1/43,8
ASI CDI	13/2	87/13%	477/427	48,5/33,5
ASI CDD	17/8	68/32%	384/368	37,4/27,2

Remarque : IGR CDI = 3 femmes au profil proche des titulaires.

¹ Les personnes à temps partiel perçoivent une prime appelée « sur-rémunération pour temps partiel » qui, de fait, augmente le salaire lorsqu'il est ramené en équivalent temps plein.





Contrairement à l'attendu, au sein d'un corps, en dépit de grilles indiciaires, l'écart de salaire entre femmes et hommes provient, en partie, de la rémunération principale. En effet, à âge égal, les femmes titulaires IGE et ASI ont, en moyenne, un indice inférieur aux hommes, de l'ordre de 30 (IGE) et 40 (ASI) points d'indice. Concernant les IGR, le faible nombre de femmes ne permet pas de tirer de conclusion pertinente. Seules les femmes IGE en CDI présentent une rémunération principale plus élevée en moyenne, mais cette fois le faible nombre d'hommes concernés par la catégorie invite à la prudence sur cette observation. **Toutefois, il ne semble exister aucune différence dans la vitesse des carrières.**

Il apparait donc clairement un retard de carrière pour les femmes appartenant aux personnels BIATS. Une étude publiée récemment par l'AEF² et portant sur des carrières complètes indique qu'en moyenne les femmes sont titularisées plus tardivement, ce qui induit des retards de carrière. Globalement, les vitesses de carrière sont identiques entre hommes et femmes titulaires.

Si nous observons la population des personnels contractuel·les IGE et ASI en CDD, nous constatons un important déséquilibre de l'âge moyen de ces personnes. En effet, **les femmes en CDD représentent un panel d'âge beaucoup plus large, avec un âge moyen supérieur de 7 ans pour les IGE et de 10 ans pour les ASI.** La question se pose alors de savoir si les femmes sont maintenues plus longtemps en précarité ou si, passé un certain âge, on ne recrute plus d'hommes en CDD. La situation est inversée chez les IGR en CDD où le panel d'âge est plus large pour les hommes, toutefois le faible nombre de femmes peut être à l'origine de cette observation.

Quant aux IGE et ASI contractuel·les, pour un âge donné, les personnels en CDI se situent en général à un échelon supérieur par rapport aux personnels en CDD.

Enfin, en ce qui concerne les IGR, les personnels les plus jeunes et aux échelons les plus faibles sont exclusivement masculins. Cette observation indique que les derniers recrutements, en début de carrière, pour ce corps, n'ont permis l'embauche d'aucune femme. La même tendance est observée chez les AAE, toutefois les faibles nombres invitent à la prudence dans l'analyse.

² Dépêche n° 638653, Enseignement / Recherche - AEF Data Sup-Recherche, Par: Marie Simon - Publiée le 26/11/2020

2. LA COMPOSANTE INDEMNITAIRE

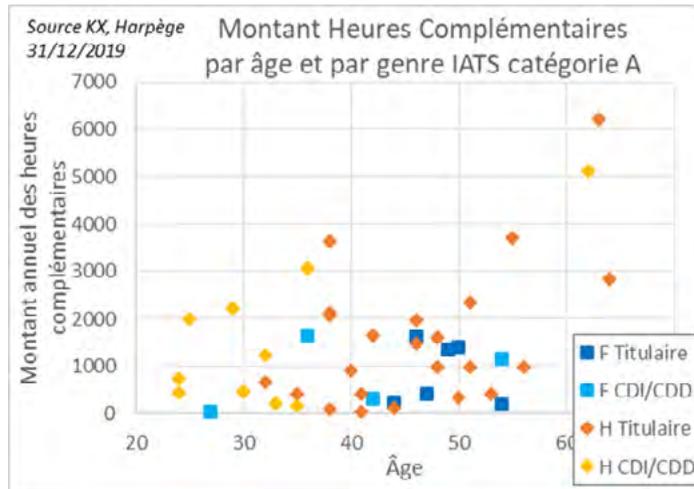
Les primes identifiées pour les personnels BIATS sont les vacances au titre des activités accessoires de formation (vacation), le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Pour ce diagnostic, seules les vacances et le RIFSEEP (usuel ou resp) sont considérés, la valorisation des fonctions annexes, des sujétions particulières et le CIA n'ont pas été étudiés en détail mais semblent avoir une contribution non négligeable à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il sera donc indispensable de les étudier dans un prochain diagnostic.

F/H	Nombre	% F/H vacation ³	Moyenne vacation	% F/H usuel	%F/H Resp	Moyenne RIFSEEP
IGR Tit + CDI	10/25	10/40%	162/822€	40/40%	60/60%	616/616€
IGR CDD	9/20	11/21%	5/476€	89/84%	11/15%	604/606€
AAE	6/4	17/0%	31/0€	17/0%	83/100%	447/440€
IGE Tit	33/40	9/30%	97/384€	33/55%	67/45%	467/458€
IGE CDI	18/7	6/0%	17/0€	56/43%	44/57%	459/462€
IGE CDD	53/44	4/14%	55/161€	75/77%	22/18%	441/427€
ASI Tit	21/15	5/7%	1/1€	35/40%	70/60%	448/424€
ASI CDI	13/2	8/0%	32/0€	46/100%	54/0%	421/400€
ASI CDD	17/8	0/0%	0/0€	65/87%	35/13%	414/405€

Remarque 1 : En raison de quelques cas particuliers, la somme des primes « Usuel » et « Expert » ne fait pas 100%

Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.

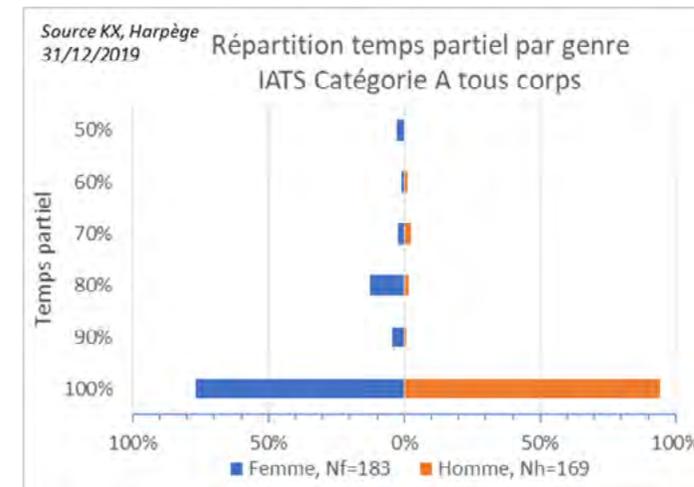
³ 1 HeqTD de vacation = 41,41€



De manière générale, **les hommes sont plus nombreux à bénéficier de vacances au titre des activités accessoires de formation et surtout, lorsqu'ils en bénéficient, c'est en plus grand nombre.** D'où un écart important entre les femmes et les hommes (266€ en faveur des hommes tous corps confondus). Il faut également noter que la quasi-totalité des BIATS A qui perçoivent des vacances sont issus des BAP A (Sciences du vivant), B (Sciences chimiques, Sciences des matériaux), C (Sciences de l'ingénieur

et Instrumentation scientifiques) et E (Informatique, Statistique et Calcul scientifique). On y trouve également quelques BAP J (Gestion et Pilotage).

Quel que soit le corps, nous n'observons pas d'impact de genre sur le montant théorique moyen associé à la prime RIFSEEP : il est plutôt équilibré entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi, nous n'en donnerons pas de représentation graphique.



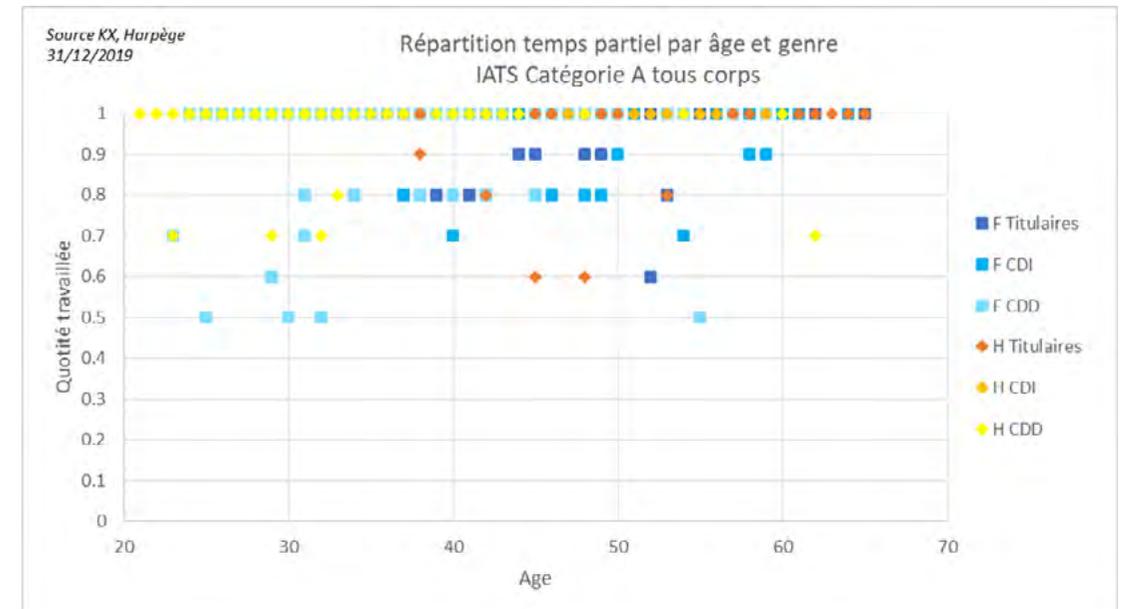
85% des personnels de catégorie A travaillent à temps complet. Parmi les personnels à temps partiel, 23% sont des femmes contre 6% d'hommes, **ce qui confirme que le recours au temps partiel demeure principalement le fait des femmes.** Il ne semble y avoir aucune corrélation entre la nature du statut de l'emploi (titulaire, CDI ou CDD) et le travail à temps partiel des femmes et des hommes. Au sein de la catégorie A, il apparaît toutefois qu'une plus grande proportion de femmes a recours au temps partiel pour les corps les plus

rétribués : IGR, IGE, IGE CDI jusqu'à 40% alors que IGE CDD et ASI de l'ordre de 20%.

Les personnels à temps partiel ont un âge compris entre 22 et 65 ans.

3. QUOTITE DE TRAVAIL

F/H	Nombre	% F/H ETP<1	Moyenne ETP
IGR Tit + CDI	10/25	40/0%	0,95/1
IGR CDD	9/20	11/5%	0,96/0,98
AAE	6/4	0/0%	1/1
IGE Tit	33/40	30/10%	0,94/0,97
IGE CDI	18/7	39/0%	0,93/1
IGE CDD	53/44	19/7%	0,94/0,98
ASI Tit	21/15	21/6%	0,95/0,99
ASI CDI	13/2	15/0%	0,96/1
ASI CDD	17/8	18/12%	0,93/0,97





Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

CATEGORIE B

Pour les personnels BIATS de catégorie B (titulaires et contractuel·les), en 2019, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein s'élève à 26 338€/29 152€ pour les femmes/hommes, soit un écart de 2 814€ (10,7%) en faveur des hommes. Cette rémunération est composée de la rémunération principale, des primes statutaires (RIFSEEP), des primes de résultat et autres primes spécifiques, du supplément familial de traitement, des « vacances au titre des activités accessoires de formation » (vacation), des prestations sociales (remboursement des frais de transport...) et autres rémunérations (intéressement brevet, indemnités de jury de concours). Dans la suite de ce diagnostic, nous nous concentrerons sur : **la rémunération principale, le RIFSEEP et les vacances au titre des activités accessoires de formation uniquement. Une autre analyse sera nécessaire afin de compléter celle-ci.**

Nota : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue par chacun des personnels, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné. Or, actuellement, certains personnels perçoivent une prime RIFSEEP dont la valeur peut être supérieure à la valeur théorique. Ceci s'explique par le fait que le passage au nouveau système ne devait léser aucun personnel, le delta a donc été intégré au cas par cas à la valeur du RIFSEEP.



Tous corps confondus, on observe les informations suivantes :

F/H	Nombre	%	<Age>	<Indice>	Nb Prime Usuelle	Nb Prime Expert	<RIFSEEP>	<vacation> % population	<Quotité> % populat°
BIATS B	160/46	78/22%	44,4/42,9	402/403	106/28 66/61%	54/17 34/37%	373/375€	15/553€ 1/4%	0,93/0,97 30/9%
Δ H-F	-114	-56%	-1,5 ans	+1 (x12mois) +56€			+2€(x12 mois) +24 €	+40€ +3%	+0,04 -21%

Remarque 1 : les périmètres et le mode d'extraction entre le salaire annuel (ETP et personnels présents toute l'année uniquement et personnels au forfait) et la décomposition par poste ne sont pas exactement les mêmes.

Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.

Concernant ces trois éléments, on constate alors que l'écart salarial annuel, tout corps confondu, provient légèrement de l'écart indiciaire et des vacances, bien que ces dernières ne concernent que très peu de personnes. **Sur la base de sa valeur théorique, le niveau de primes RIFSEEP n'apporte pas d'écart salarial significatif entre les femmes et les hommes.** Bien qu'étant plus âgées (18 mois en plus), les femmes ont un indice moyen inférieur d'1 point. Un indice moyen inférieur peut s'expliquer par un retard de carrière ou par un effet de ségrégation entre les corps. Il s'agit d'un effet de répartition hommes/femmes différente entre les corps avec une part plus importante d'hommes pour les corps les mieux rémunérés. Ainsi, afin de comprendre l'origine de cet écart indiciaire, il est important d'étudier les populations au sein de chaque corps.

Toutefois nous pouvons constater que l'analyse menée dans ce diagnostic ne permet d'expliquer qu'environ 120€ de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Il reste donc 2 694€ d'écart salarial en faveur des hommes. Ainsi, l'origine de cet important écart peut être :

- Les primes associées à la valorisation des fonctions annexes et des sujétions particulières. Par exemple, le Complément Fonction Informatique (CFI) perçu uniquement par les BIATS de la BAP E (100% des personnels titulaires, quelques personnels contractuels) peut induire un important déséquilibre car la BAP E est à 80% masculine. Sur la base des personnels titulaires de catégorie B relevant de la BAP E (1F/9H), le CFI induit un écart salarial sur l'ensemble de la catégorie B de 750€ en faveur des hommes.
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), ou prime de résultat, attribué à l'issue des entretiens individuels.
- La valeur réelle des primes RIFSEEP.

Une future analyse devra donc porter plus particulièrement sur ces éléments.

De manière générale, les causes des écarts de rémunération sont multiples et peuvent être liées à :

1. La différence de structure démographique au sein de chaque corps (grades, échelons, âge).
2. La composante indemnitaire, heures complémentaires, primes, sur-rémunération temps partiel⁴.
3. La quotité de travail.
4. La différence de représentation des sexes dans les corps (effet ségrégation).

Pour les personnels BIATS B, nous nous concentrerons sur les corps suivants : TECH et SAENES ; et les statuts : titulaire, CDI et CDD. Concernant la part des CDD parmi les personnels, il apparaît un déséquilibre de genre avec 31% des femmes en CDD et 39% des hommes.

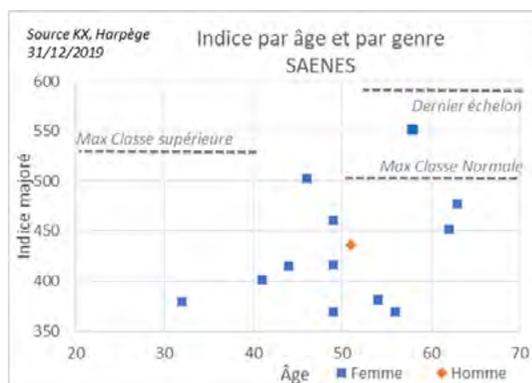
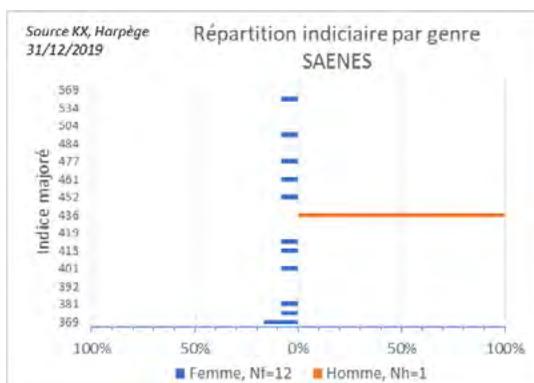
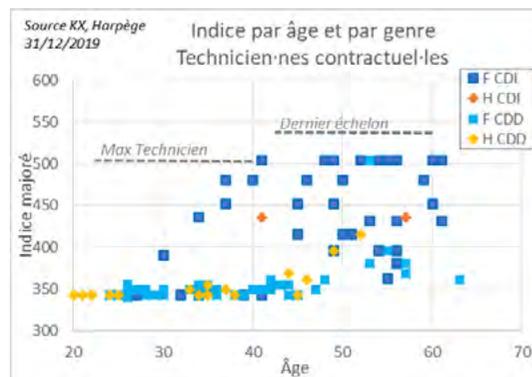
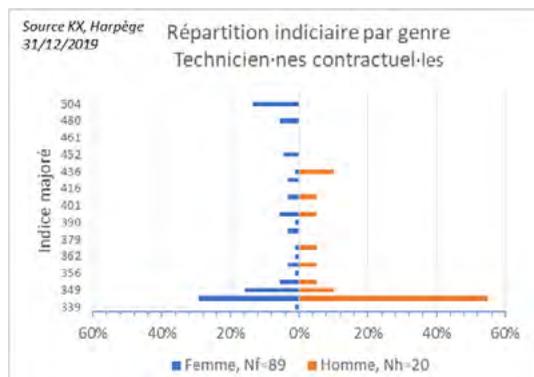
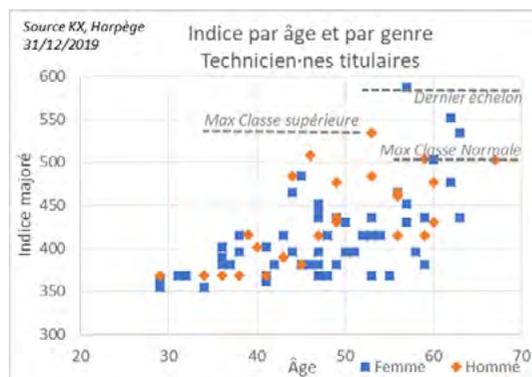
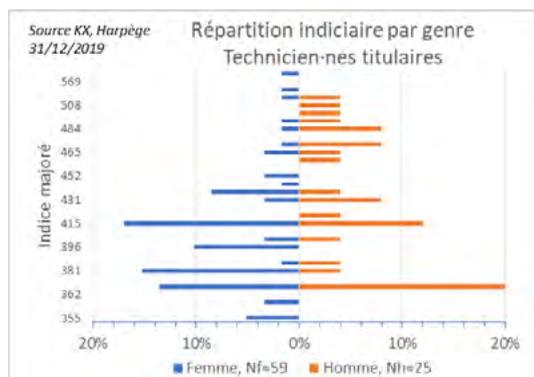
1. STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE AU SEIN DE CHAQUE CORPS

F/H	Nombre	Pourcentage	Indice Moyen	Age Moyen
Tech Tit	59/25	70/30%	412/434	47/48
Tech CDI	39/2	95/5%	436/NC	48/NC
Tech CDD	50/18	74/26%	357/353	37/34
SAENES	12/1	92/8%	432/NC	50/NC

Remarque : Par respect de l'anonymat, les données concernant les hommes Tech CDI et SAENES ne sont pas communiquées

A la lecture de ce tableau, on constate une population majoritairement féminine pour l'ensemble des BIATS de catégorie B avec globalement 78% de femmes et 22% d'hommes.

⁴ Les personnes à temps partiel perçoivent une prime appelée « sur-rémunération pour temps partiel » qui, de fait, augmente le salaire lorsqu'il est ramené en équivalent temps plein.



Remarque : Par respect de l'anonymat, les données concernant le seul homme SAENES ont été cachées

Pour les personnels BIATS de catégorie B, il y a une importante féminisation, mais nous n'observons pas de réel effet de genre sur les carrières. Un léger retard de carrière semble apparaître pour les femmes titulaires mais la grande dispersion en âge pour un indice donné fait qu'il est difficile de l'affirmer. Parmi les personnels en CDI, beaucoup de femmes semblent bloquées à l'indice 503, y compris parmi les plus jeunes. Là encore, il existe une classe d'âges très large pour un indice donné.

2. LA COMPOSANTE INDEMNITAIRE

F/H	Nombre	% F/H vacation	Moyenne vacation ⁵	% F/H usuel	%F/H Resp	Moyenne RIFSEEP
Tech Tit	59/25	3/4%	40/13€	52/56%	48/44%	379/378€
Tech CDI	39/2	0/NC%	0/NC€	74/NC%	26/NC%	370/NC€
Tech CDD	50/18	0/0%	0/0€	82/67%	18/28%	367/351€
SAENES	12/1	0/0%	0/0€	42/NC%	58/NC%	383/NC€

Remarque 1 : En raison de quelques cas particuliers, la somme des primes « Usuel » et « Expert » ne fait pas 100%.

Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, « USUEL » ou « EXPERT ».

La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.

Remarque 3 : Par respect de l'anonymat, les données concernant les hommes Tech CDI et SAENES ne sont pas communiquées

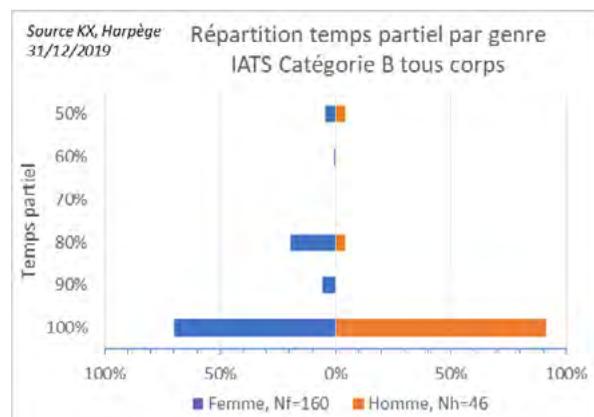
Les primes identifiées pour les personnels BIATS sont : le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les vacations au titre des activités accessoires de formation (vacation) et le Complément Indemnitare Annuel (CIA). Pour ce diagnostic, seules les vacations et le RIFSEEP (usuel ou resp) sont considérés, la valorisation des fonctions annexes, des sujétions particulières et le CIA n'ont pas été étudiés en détail mais semblent avoir une contribution non négligeable à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il sera donc indispensable de les étudier dans un prochain diagnostic.

Très peu de personnels de catégorie B (4) effectuent des vacations d'enseignement, il n'est donc pas pertinent de tirer des conclusions de cette analyse.

3. QUOTITE DE TRAVAIL

F/H	Nombre	% F/H ETP<1	Moyenne ETP
Tech Tit	59/25	27/8%	0,94/0,98
Tech CDI	39/2	49/NC%	0,90/NC
Tech CDD	50/18	18/11%	0,94/0,94
SAENES	12/1	33/NC%	0,93/NC

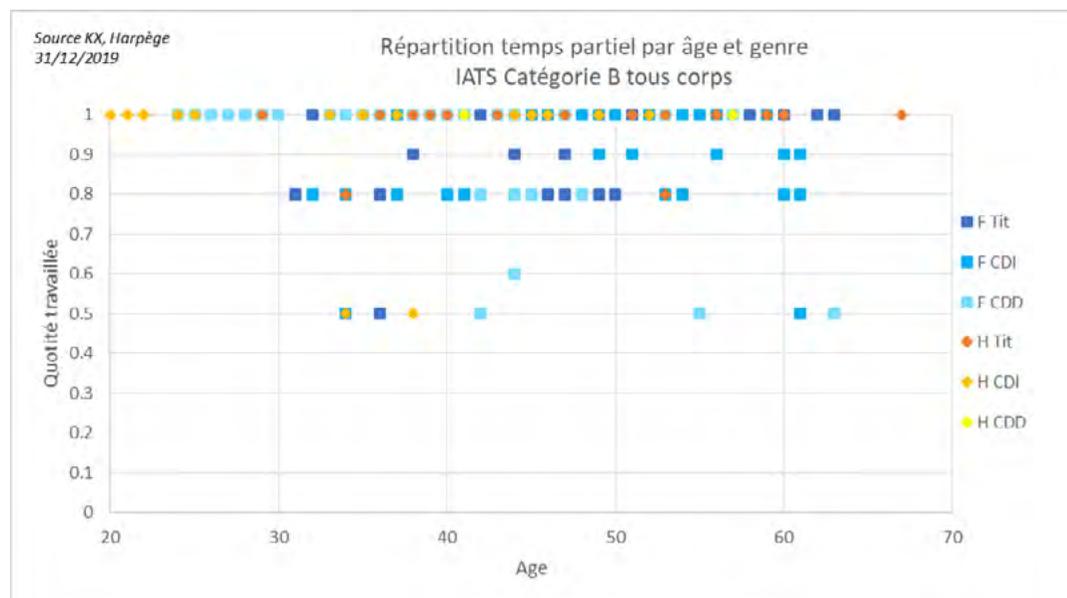
⁵ 1 HeqTD de vacation = 41,41€



75% des personnels de catégorie B travaillent à temps complet. **Parmi les personnels à temps partiel, 30% sont des femmes et 9% des hommes, ce qui confirme que le recours au temps partiel demeure principalement le fait des femmes.**

Il ne semble y avoir aucune corrélation entre la nature du statut (titulaire, CDI ou CDD) et le travail à temps partiel des femmes et des hommes.

Les personnels à temps partiel ont un âge compris entre 30 et 65 ans. Dans ce corps, les personnels de moins de 30 ans, principalement en CDI ou en CDD n'ont pas recours au temps partiel.



Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

CATEGORIE C

Pour les personnels BIATS de catégorie C (titulaires et contractuel-les), en 2019, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein s'élève à 22 426€/22 983€ pour les femmes/hommes, soit un écart de 557€ (2,5%) en faveur des hommes. Cette rémunération est composée de : la rémunération principale, des primes statutaires (RIFSEEP), des primes de résultat et autres primes spécifiques, du supplément familial de traitement, des « vacances au titre des activités accessoires de formation » (vacation), des prestations sociales (remboursement des frais de transport...) et autres rémunérations (intéressement brevet, indemnités de jury de concours). Dans la suite de ce diagnostic, nous nous concentrerons sur : **la rémunération principale, le RIFSEEP et les vacances au titre des activités accessoires de formation (vacation) uniquement.** Une autre analyse sera nécessaire afin de compléter celle-ci.

Nota : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue par chacun des personnels, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné. Or, actuellement, certains personnels touchent une prime RIFSEEP dont la valeur peut être supérieure à la valeur théorique. Ceci s'explique par le fait que le passage au nouveau système ne devait léser aucun personnel, le delta a donc été intégré au cas par cas à la valeur du RIFSEEP.



Tous corps confondus, on observe les informations suivantes :

F/H	Nombre	%	<Age>	<Indice>	Nb Prime Usuelle	Nb Prime Expert	<RIFSEEP>	<vacation> % population	<Quotité> % populat°
BIATS C	75/33	69/31%	52,0/48,8	365/358	34/15 45/45%	40/17 53/51%	262/262€	1/0€ 1/0%	0,92/0,97 36/9%
Δ H-F	-42	-38%	-3,2 ans	-7 (x12mois) -390€			0 € (x12 mois) +0 €	-1€ +1%	+0,05 -27%

Remarque : les périmètres et le mode d'extraction entre le salaire annuel (ETP et personnels présents toute l'année uniquement et personnels au forfait) et la décomposition par poste ne sont pas exactement les mêmes.

Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.

Concernant ces trois éléments, on constate que **l'écart salarial annuel en faveur des hommes, tous corps confondus, ne provient pas de l'écart indiciaire qui est favorable aux femmes (+390€ par an en moyenne pour les femmes), ni du RIFSEEP, ni des vacances et non plus de la sur-rémunération pour temps partiel. En effet, tous ces éléments sont favorables aux femmes et pourtant il existe en moyenne un écart annuel de 557€ en faveur des hommes.** L'écart indiciaire en faveur des femmes peut s'expliquer par le fait que celles-ci sont en moyenne plus âgées de 3,2 ans.

Toutefois nous pouvons constater que l'analyse menée dans ce diagnostic ne permet pas du tout d'expliquer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En effet, il apparait un écart inexplicable en faveur des hommes de presque 750€ par an (lorsque l'on considère qu'il existe un écart indiciaire favorable aux femmes de l'ordre de 390€) dont l'origine peut être :

- Les primes associées à la valorisation des fonctions annexes et des sujétions particulières. Par exemple, le Complément Fonction Informatique (CFI) touché uniquement par les BIATS de la BAP E (100% des personnels titulaires, quelques personnels contractuels) peut induire un important déséquilibre car la BAP E est à 80% masculine. Sur la base des personnels titulaires de catégorie C relevant de la BAP E (0F/1H), le CFI induit un écart salarial sur l'ensemble de la catégorie C de 120€ en faveur des hommes.
- Le Complément Indemnitare Annuel (CIA), ou prime de résultat, attribué à l'issue des entretiens individuels.
- La valeur réelle des primes RIFSEEP.

Une future analyse devra donc porter plus particulièrement sur ces éléments.

De manière générale, les causes des écarts de rémunération sont multiples et peuvent être liées à :

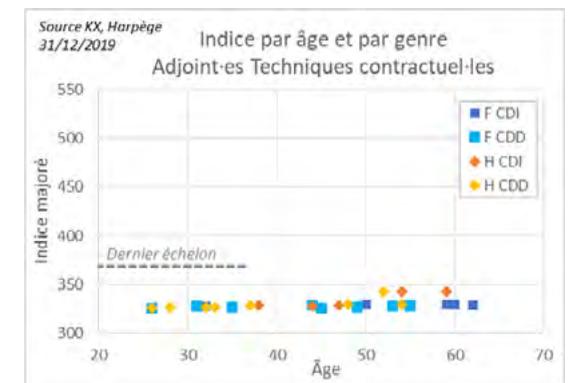
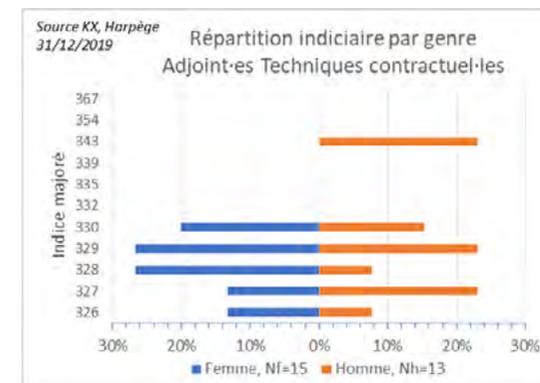
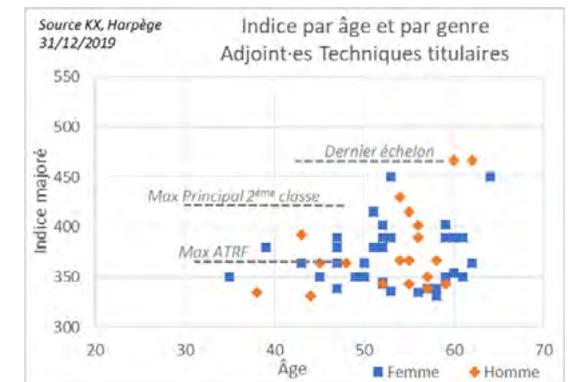
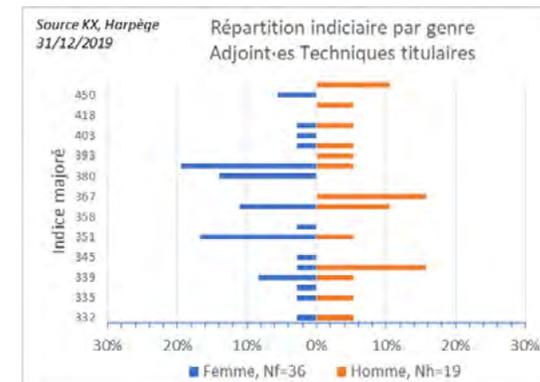
1. La différence de structure démographique au sein de chaque corps (grades, échelons, âge).
2. La composante indemnitare, heures complémentaires, primes, sur-rémunération temps partiel.
3. La quotité de travail.
4. La différence de représentation des sexes dans les corps (effet ségrégation).

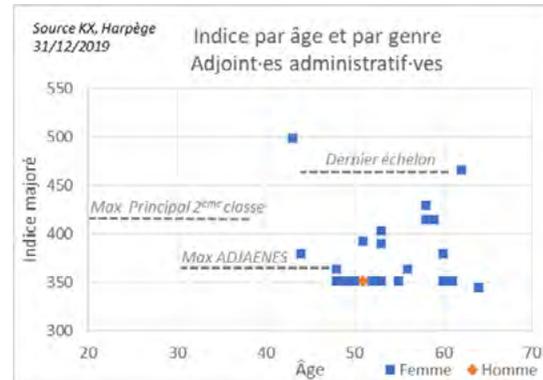
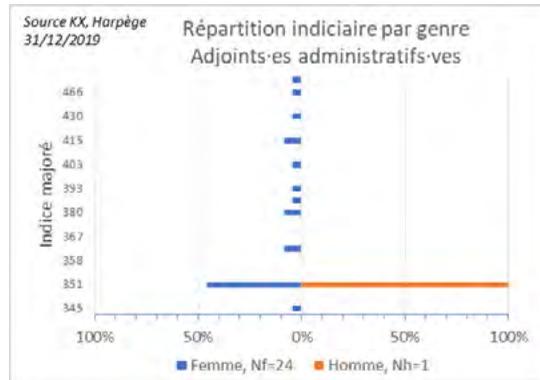
Pour les personnels BIATS C, nous nous concentrerons sur les corps suivants : Adj Tech et Adj Admin ; et les statuts : titulaire, CDI et CDD. Concernant la part des CDD parmi les personnels, il apparait un déséquilibre de genre avec 13% des femmes en CDD et 24% des hommes.

1. STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE AU SEIN DE CHAQUE CORPS

F/H	Nombre	Pourcentage	Indice Moyen	Age Moyen
Adj Tech Tit	36/19	64/36%	372/377	53/53
Adj Tech CDI	5/5	50/50%	329/334	53/48
Adj Tech CDD	10/8	56/44%	327/329	44/39
Adj Admin	24/1	96/4%	379/351	54/51

A la lecture de ce tableau, on constate une population majoritairement féminine pour l'ensemble des BIATS de catégorie C.





Pour les personnels BIATS de catégorie C, hormis l'importante féminisation, nous n'observons pas de réel effet de genre sur les carrières au sein des différents corps. Un léger retard de carrière (5 points d'indice) semble apparaître pour les femmes adjointes techniques titulaires mais la grande dispersion en âge pour un indice donné fait qu'il est difficile de l'affirmer. Une grande dispersion en âge pour un indice donné est aussi observée pour les adjointes administratives. Pour les personnels en CDI/CDD, quel que soit l'âge, la variation d'indice est très faible (de l'ordre de 4 points pour la majorité). Seuls quelques hommes se situent à un indice plus élevé d'une 15^{aine} de points.

2. LA COMPOSANTE INDEMNITAIRE

F/H	Nombre	% F/H vacation	Moyenne vacation	% F/H usuel	%F/H Resp	Moyenne RIFSEEP
Adj Tech Tit	36/19	3/0%	1/0€	42/47%	58/53%	265/262€
Adj Tech CDI	5/5	0/0%	0/0€	40/80%	60/20%	266/242€
Adj Tech CDD	10/8	0/0%	0/0€	90/12%	0/75%	207/246€
Adj Admin	24/1	0/0%	0/0€	33%/NC	67%/NC	270€/NC

Remarque 1 : En raison de quelques cas particuliers, la somme des primes « Usuel » et « Expert » ne fait pas 100%.
 Remarque 2 : Pour le RIFSEEP, l'information à laquelle nous avons eu accès est le type de prime détenue, « USUEL » ou « EXPERT ». La conversion en euros a été faite sur la base de la valeur théorique du RIFSEEP pour un corps donné.
 Remarque 3 : Par respect de l'anonymat, les données concernant les hommes Adj Admin ne sont pas communiquées.

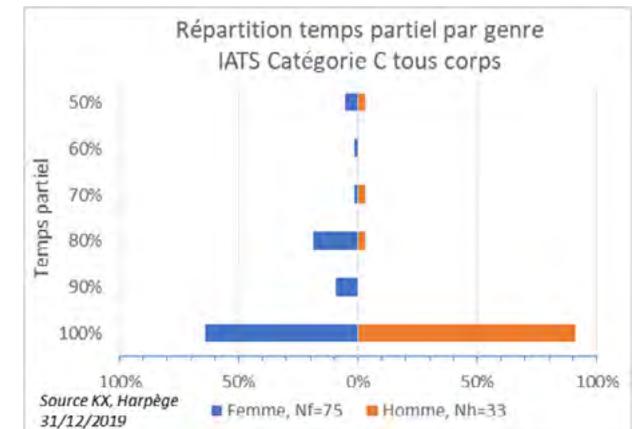
Les primes identifiées pour les personnels BIATS sont : le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les vacations au titre des activités accessoires de formation (vacation) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Pour ce diagnostic, seules les vacations et le RIFSEEP (usuel ou resp) sont considérés, la valorisation des fonctions annexes, des sujétions particulières et le CIA n'ont pas été étudiés en détail mais semblent avoir une contribution non négligeable à l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Il sera donc indispensable de les étudier dans un prochain diagnostic.

Les personnels de catégorie C amenés à enseigner (vacations) sont si peu nombreux (1) qu'il n'est pas pertinent de tirer des conclusions de cette analyse.

3. QUOTITE DE TRAVAIL

F/H	Nombre	% F/H ETP<1	Moyenne ETP
Adj Tech Tit	36/19	25/0%	0,94/1
Adj Tech CDI	5/5	40/40%	0,86/0,84
Adj Tech CDD	10/8	60/12%	0,86/0,97
Adj Admin	24/1	42/0%	0,92/1

72% des personnels de catégorie C travaillent à temps complet. **Parmi les personnels à temps partiel, 36% sont des femmes et 9% des hommes, ce qui confirme que le recours au temps partiel demeure principalement le fait des femmes.** Il ne semble y avoir aucune corrélation entre le statut de l'emploi (titulaire, CDI ou CDD) et le travail à temps partiel des femmes et des hommes. Les personnels à temps partiel ont un âge compris entre 30 et 65 ans.

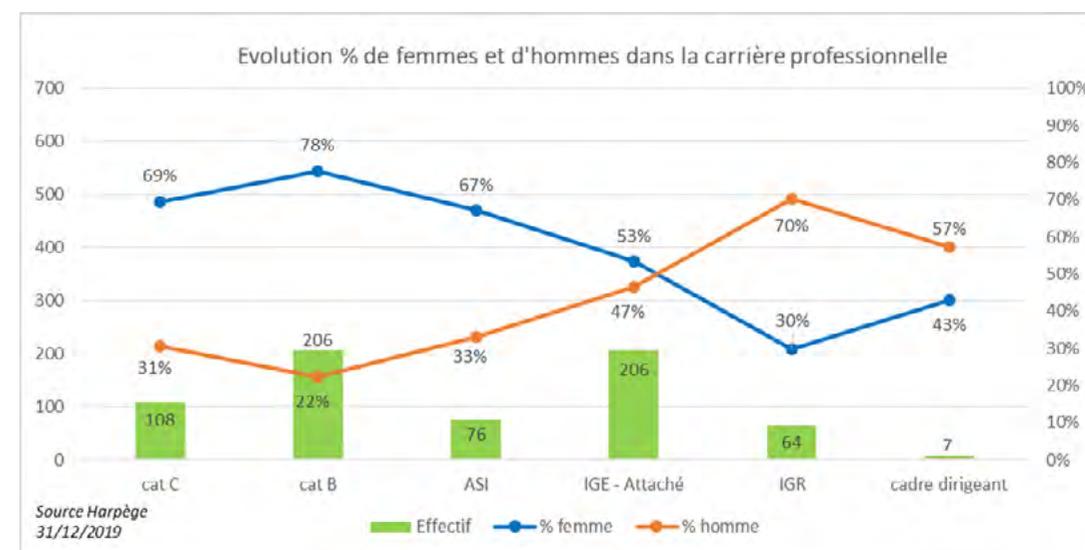




Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

A Grenoble INP - UGA, comme au niveau national, nous constatons **un taux de féminisation qui décroît de manière significative des corps les moins rémunérés (catégorie C, Adj Tech, Adj Admin) vers les corps les plus rémunérés (catégorie A, IGR, cadres dirigeants)**. Ce phénomène de ségrégation verticale est parfois appelé "tuyau percé" ou "leaky pipeline" et mène à une courbe caractéristique en ciseaux. La parité est presque atteinte au niveau du corps des IGE. Toutefois, on peut noter, qu'au niveau des cadres dirigeant-es (43% de femmes), la proportion de femmes à Grenoble INP - UGA est supérieure à la moyenne nationale qui est de 30% ⁷

Au sein d'une population, il peut exister une ségrégation verticale, que l'on observe sur ce graphique et une ségrégation horizontale, qui résulte d'une féminisation différenciée des branches d'activités professionnelles (BAP). Ainsi, la ségrégation verticale peut être liée à la ségrégation horizontale lorsque les BAP majoritaires varient au sein des différents corps.

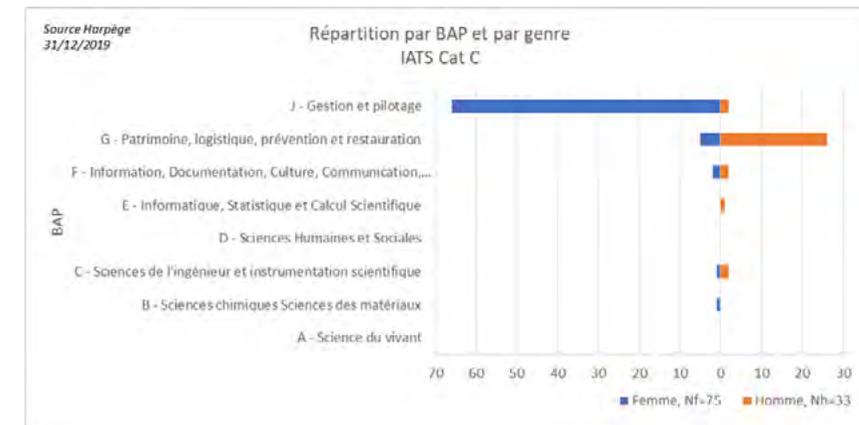
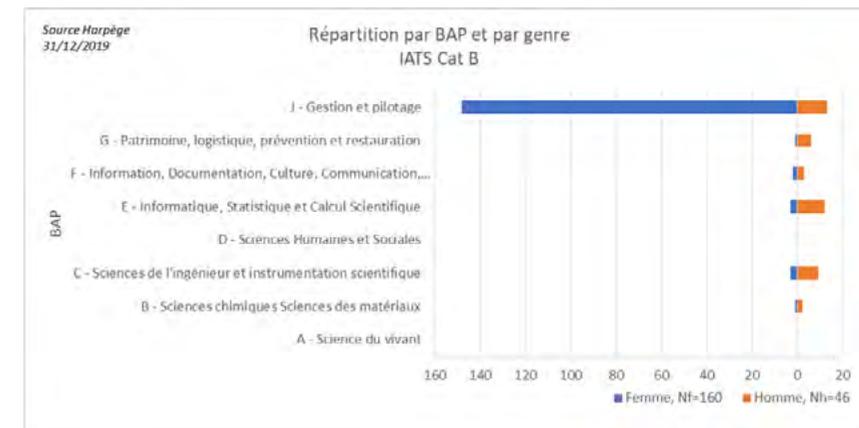
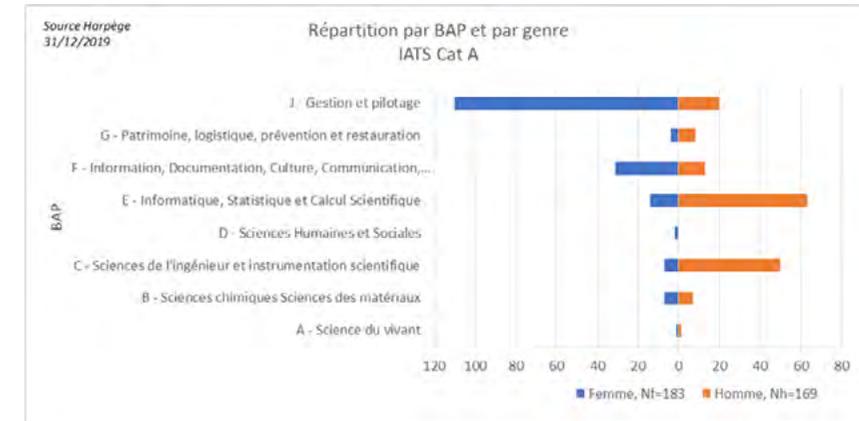
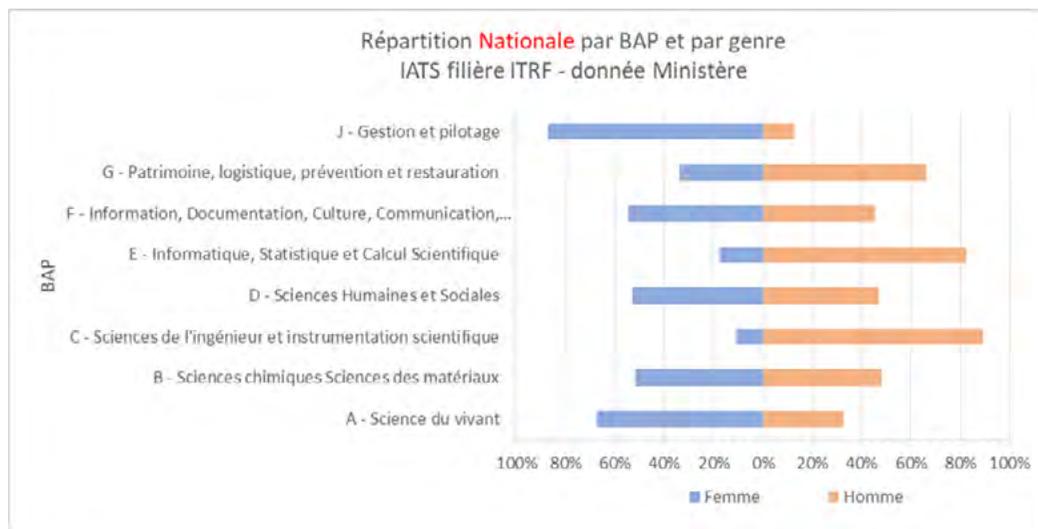
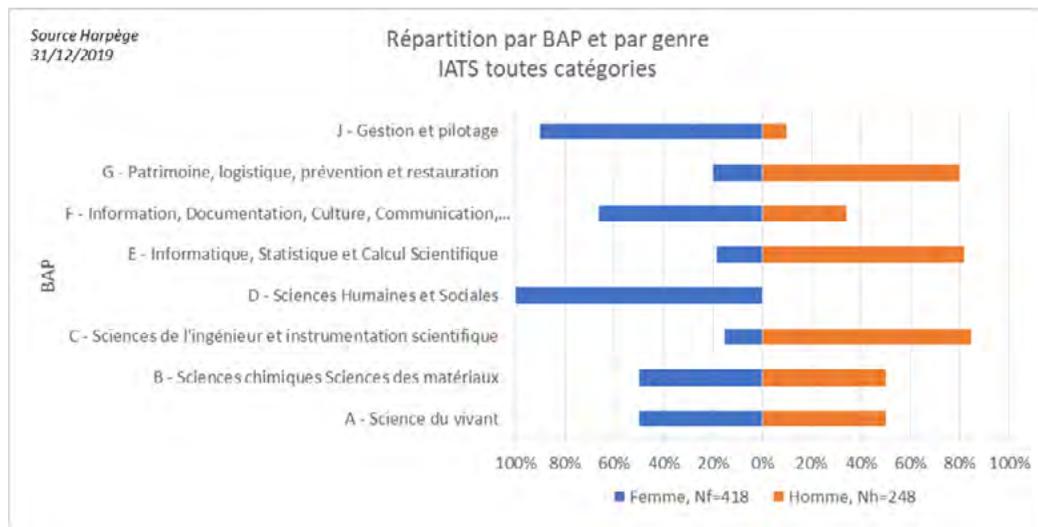


⁷ <https://www.vie-publique.fr/en-bref/271629-fonction-publique-forte-feminisation-sauf-dans-les-emplois-de-direction>



Analyse par BAP

Pour la plupart des BAP, nous observons la même structure qu'à l'échelle nationale : les BAP J (Gestion et Pilotage) et F (Information, Documentation, Culture, Communication) sont à forte dominante féminine (90% et 70%, respectivement), tandis que les BAP G (Patrimoine, Logistique, prévention et restauration), E (Informatique, Statistique et Calcul scientifique) et C (Sciences de l'ingénieur et Instrumentation scientifiques) sont majoritairement masculines (~80%). Par contre, les BAP B (Sciences chimiques, Sciences des matériaux) et A (Sciences du vivant) qui sont à dominante féminine au niveau national, sont à l'équilibre à Grenoble INP - UGA. L'analyse de la BAP D (Sciences Humaines et sociales) n'est pas pertinente en raison du faible nombre de personnes concernées (2).



On observe clairement le rôle joué par la ségrégation horizontale sur ces pyramides. Ainsi, dans la catégorie C, la BAP J, féminine, est largement majoritaire, suivie de la BAP G, masculine. La catégorie B de la BAP J est féminine et concentre la quasi-totalité des personnels, alors que pour la catégorie A, si la BAP J apparait très féminine, les BAP C et E, sont elles très masculines.



Evolution des proportions sur 10 ans

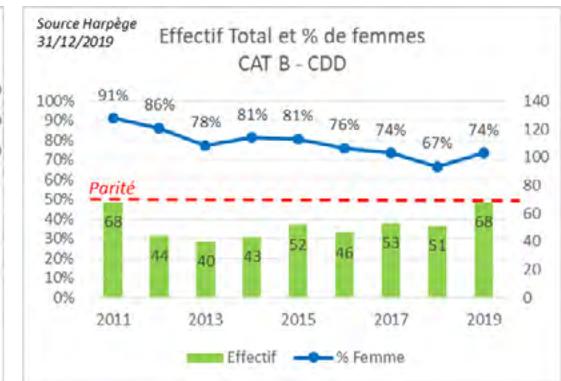
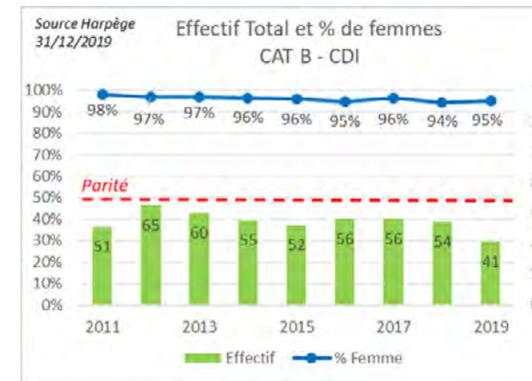
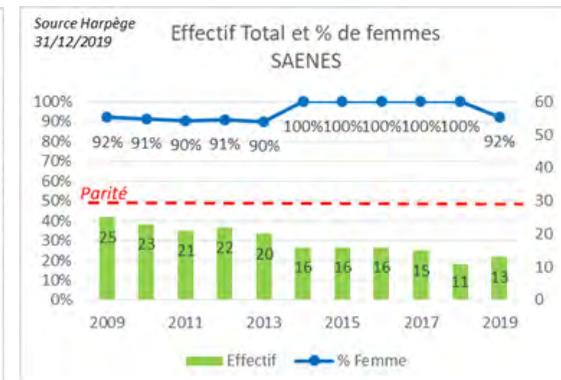
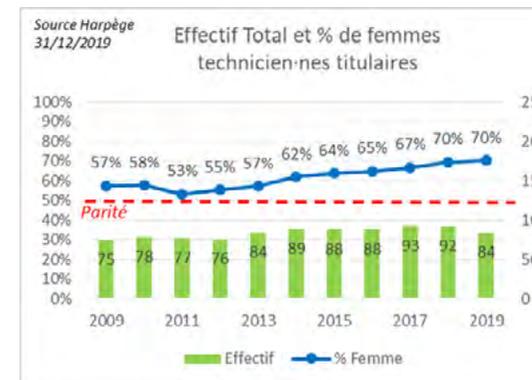
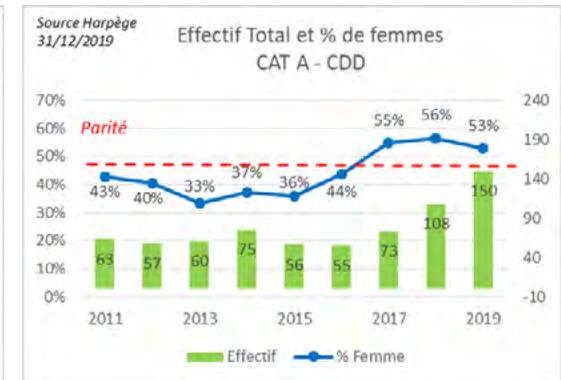
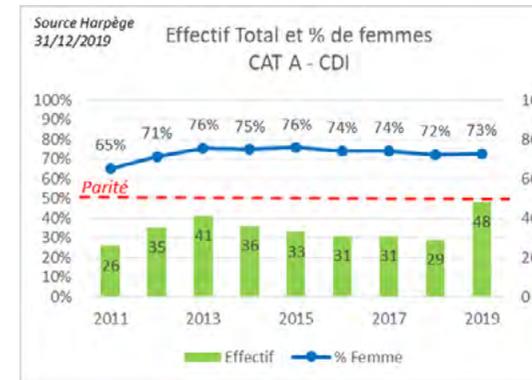
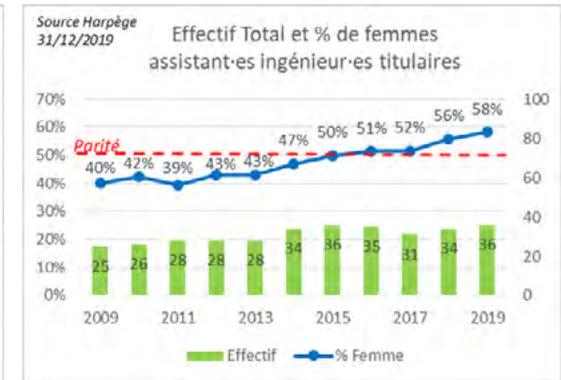
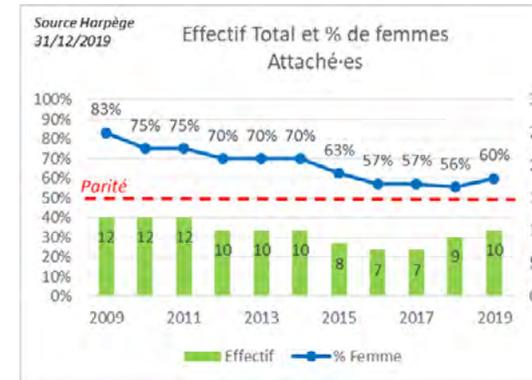
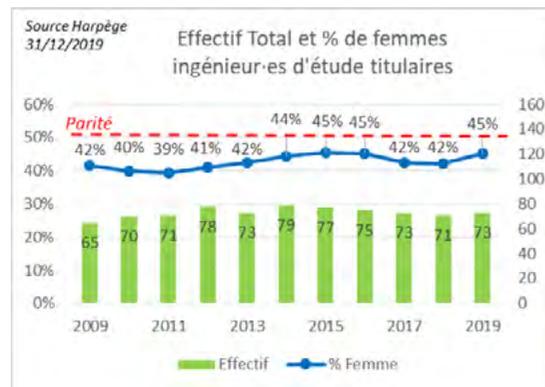
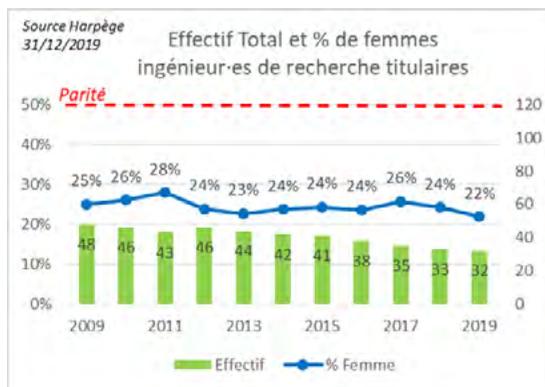
L'étude de l'évolution des populations sur 10 ans est intéressante à plusieurs niveaux. Tout d'abord, elle permet de suivre l'évolution des effectifs totaux et met ainsi plusieurs éléments en évidence :

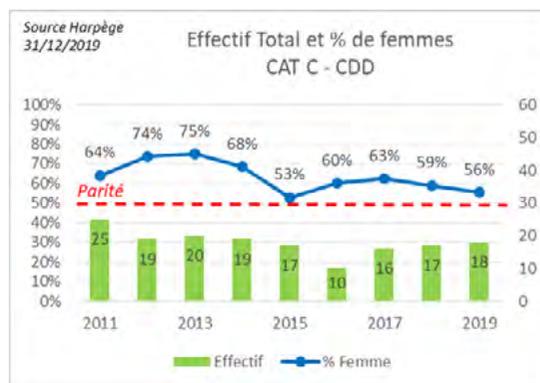
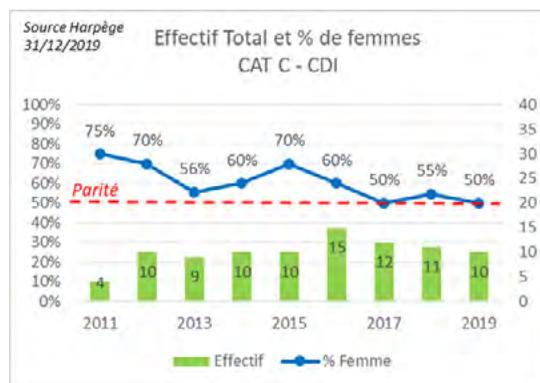
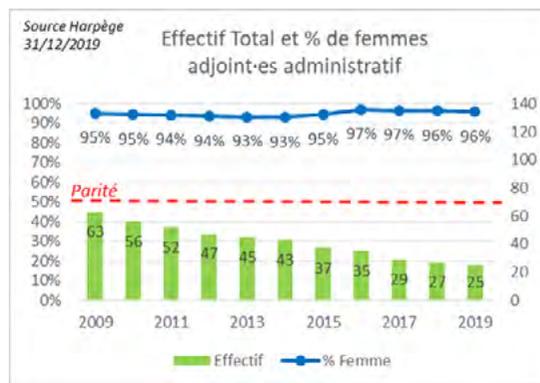
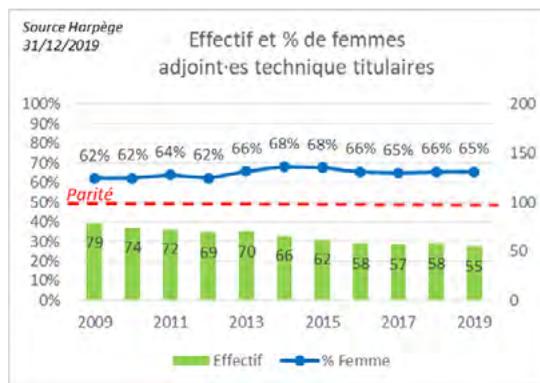
- Des populations en décroissance : IGR titulaires (Cat. A), SAENES (Cat. B), CDI de catégorie B, Adj. Tech. titulaires (Cat. C) et Adj. Admin. (cat. C).
- Des populations stables : IGE titulaires (Cat A), ASI titulaires (Cat A), Tech titulaires (Cat B).
- Des populations en (forte) croissance : CDI et CDD de catégorie A, CDD de catégorie B.
- Des populations oscillantes de faible effectif : AAE (Cat A), CDI et CDD de catégorie C.

Par ailleurs, si le taux de féminisation d'une partie des corps demeure constant, **nous observons une féminisation croissante de certains corps (ASI (cat A), CDD (Cat A), Tech (Cat B)) tandis que d'autres sont en masculinisation croissante (IGR (Cat A), AAE (Cat A), CDD (Cat B), CDD (Cat C) et CDI (Cat C)).** Afin de comprendre ces tendances, il sera intéressant par la suite de regarder l'évolution des populations par BAP, afin de déterminer si la ségrégation horizontale est à l'origine du phénomène observé.

Ainsi, **le corps des IGR, bien que déjà faiblement féminisé, voit non seulement son effectif total décroître, mais aussi sa féminisation.** Ce qui signifie que non seulement des départs ne sont pas remplacés dans ce corps (ils peuvent l'être dans un autre corps) mais aussi que les derniers recrutements sont masculins comme nous l'observons sur la pyramide des indices où les indices les plus faibles et les personnels les plus jeunes ne sont que des hommes.

A l'opposé, **pour le corps des ASI, la tendance s'est inversée avec 40% de femmes en 2009 contre 58% en 2019.** Concernant les CDD de catégorie A, la forte croissance des 5 dernières années (+95 personnes) s'accompagne d'une forte féminisation (+20%).



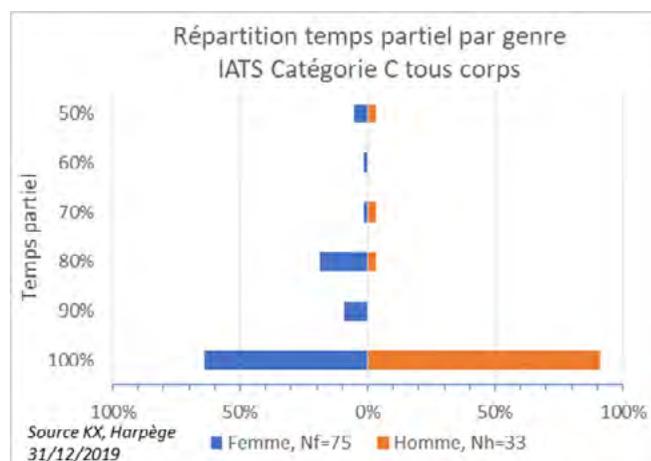
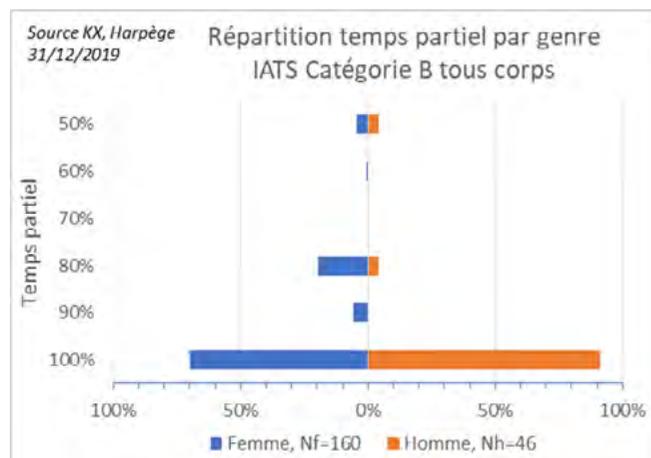
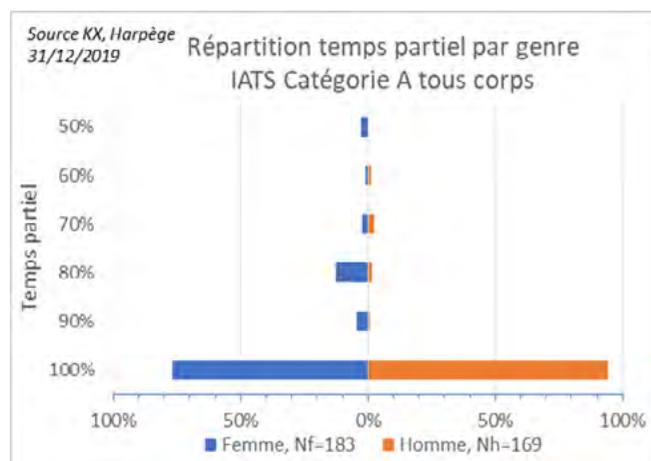


Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Temps partiel

La modalité temps partiel est largement mise en œuvre pour les personnels BIATS avec une très large prépondérance chez les femmes. Ainsi 117 femmes (sur 418) et 17 hommes (sur 248) sont à temps partiel, soit 28% des femmes et 7% des hommes ont recours à cette modalité chez les personnels BIATS. **La répartition des temps partiels s'échelonne sur tous les âges entre 30 et 65 ans. Il est probable que l'éducation des enfants ne soit donc pas le seul élément décisionnel quant à cette modalité.**

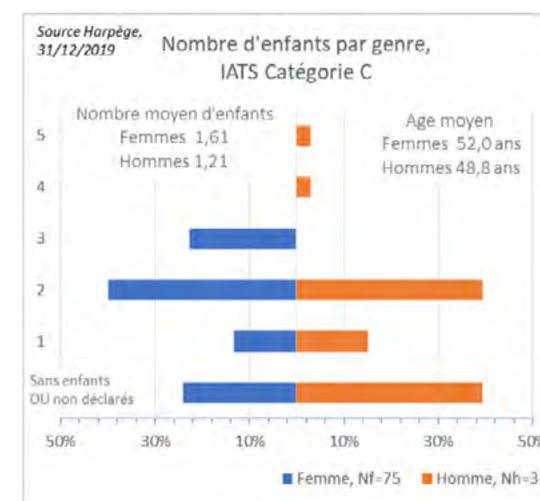
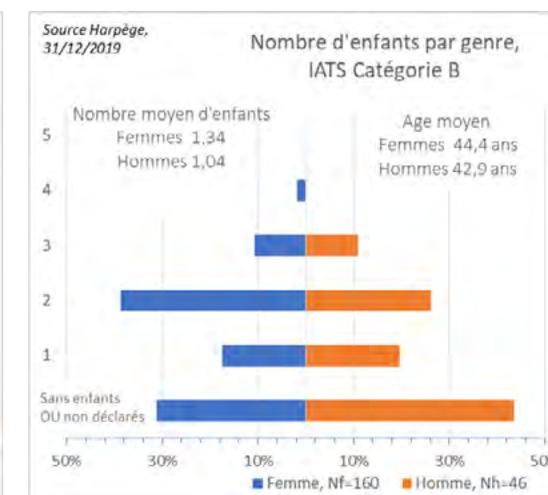
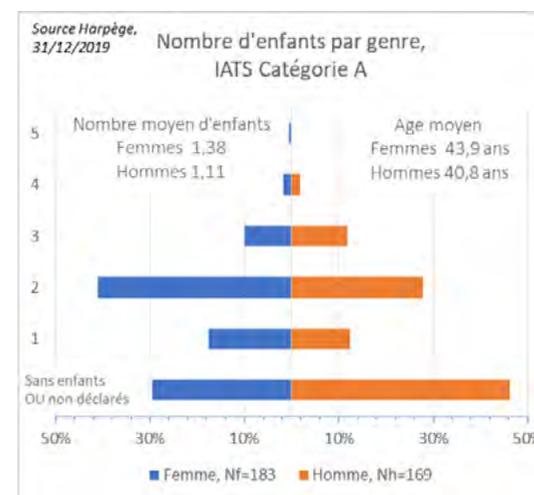
F/H	Nombre Total	% F/H ETP<1	Moyenne ETP	F/H	Nombre Total	% F/H ETP<1	Moyenne ETP
IGR Tit + CDI	10/25	40/0%	0,95/1	Tech Tit	59/25	27/8%	0,94/0,98
IGR CDD	9/20	11/5%	0,96/0,98	Tech CDI	39/2	49/74%	0,90/1
AAE	6/4	0/0%	1/1	Tech CDD	50/18	18/11%	0,94/0,94
IGE Tit	33/40	30/10%	0,94/0,97	SAENES	12/1	33/0%	0,93/1
IGE CDI	18/7	39/0%	0,93/1	Adj Tech Tit	36/19	25/0%	0,94/1
IGE CDD	53/44	19/7%	0,94/0,98	Adj Tech CDI	5/5	40/40%	0,86/0,84
ASI Tit	21/15	21/6%	0,95/0,99	Adj Tech CDD	10/8	60/12%	0,86/0,97
ASI CDI	13/2	15/0%	0,96/1	Adj Admin	24/1	42/0%	0,92/1
ASI CDD	17/8	18/12%	0,93/0,97				



Parentalité

En France, le nombre moyen d'enfants (Indice Conjoncturel de Fécondité) est de 1,64 pour les femmes cadres, 1,75 pour les femmes de professions intermédiaires et 1,91 pour les femmes employées. Pour les hommes, la tendance est inversée, avec un nombre moyen d'enfants de 1,89 pour les hommes cadres, 1,83 pour les hommes de professions intermédiaires et 1,83 pour les hommes employés.⁸

Dans ce diagnostic, l'information sur le nombre « sans enfant » est difficilement interprétable car l'information sur les enfants est déclarative et qu'une part des personnels « sans enfant déclaré » peut encore en avoir. Par conséquent, ceci explique également que le nombre moyen d'enfants soit inférieur aux chiffres nationaux.



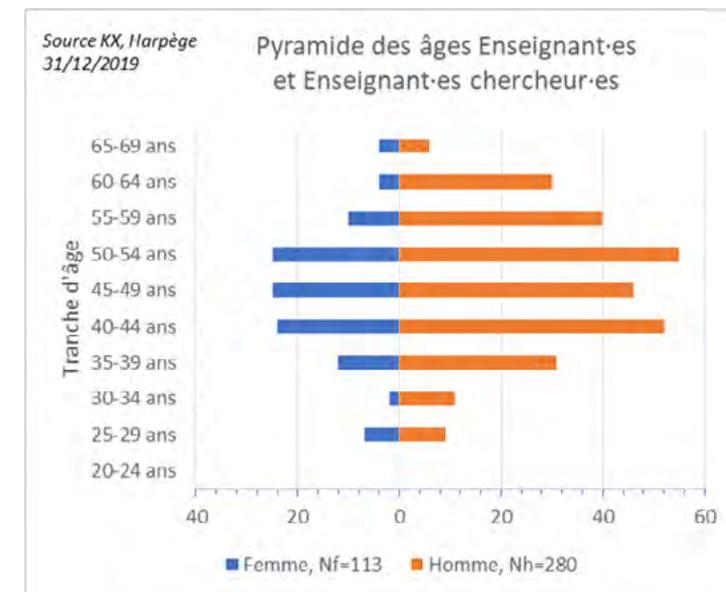
⁸ En 2016, les femmes cadres ont un peu moins d'enfants que les employées - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4202277>



Enseignant·es et Enseignant·es-chercheur·ses

- Maître·esses de Conférences (MCF)
- Professeur·es d'Université (PU)
- Professeur·es Certifié·es (PRCE)
- Professeur·es Agrégé·es (PRAG)
- Attaché·es Temporaire à l'Enseignement et la Recherche (ATER)
- Enseignant·es Contractuel·les
- Enseignant·es Chercheur·es associé·es et invité·es (PAST)

Image au 31/12/2019





Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Pour les personnels enseignants, en 2019, la rémunération moyenne annuelle brute en équivalent temps plein s'élève à 55 496€/59 856€ pour les femmes/hommes, soit un écart de 4 360€ (7,9%) en faveur des hommes. Cette rémunération est composée de la rémunération principale, des heures complémentaires (HC), des Primes de Charges Administratives (PCA), de la Prime de recherche (PEDR), des prestations sociales (supplément familial de traitement, remboursement des frais de transport...) et autres rémunérations (intéressement brevet, indemnités de jury de concours). Dans la suite de ce diagnostic, nous nous concentrerons sur : la rémunération principale & les primes (HC, PCA, PEDR) uniquement.

Tous corps confondus, on observe les informations suivantes :

F/H	Nombre	%	<Age>	<Indice>	<HC> %populat°	<PCA> %populat°	<PEDR> %populat°	<Quotité> %populat°
E & EC	113/280	28,7/71,3%	46,5/48,1	832/896	2702/3470€ 77/82%	358/320€ 23/17%	1350/1751€ 45/45%	0,96/0,98 11/3%
Δ H-F	+167	+42%	+1,6 ans	+64 (x12mois) +3601,92€	+768€	-38€ -6%	+401€ 0	+0,02 -8%

Remarque : les périmètres et le mode d'extraction entre le salaire annuel (ETP et personnels présents toute l'année uniquement) et la décomposition par poste ne sont pas exactement les mêmes

On constate que l'écart salarial annuel provient principalement de l'écart indiciaire, puis des heures complémentaires, de la PEDR, le niveau de primes de charges administratives (PCA) étant comparable. Il est important de noter que, dans cette analyse, les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) sont incluses dans les heures complémentaires et qu'une analyse plus approfondie doit être envisagée. L'écart de 18 mois seulement entre l'âge moyen des hommes et des femmes, ne justifie pas l'écart de 64 points d'indice qui s'explique plutôt par un effet de ségrégation entre les corps comme nous le verrons dans la suite de cette analyse. Ainsi, nous nous intéresserons ultérieurement à l'analyse corps par corps.

Pour rappel, les causes des écarts de rémunération sont multiples et peuvent être liés à :

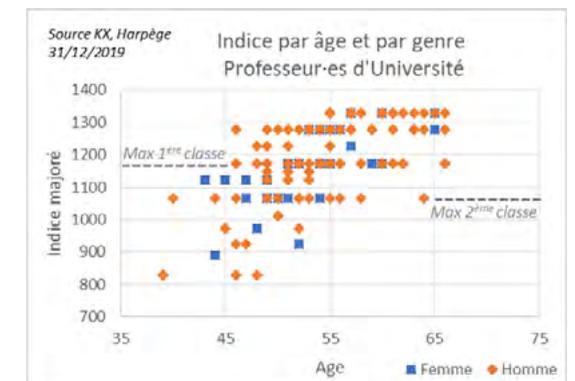
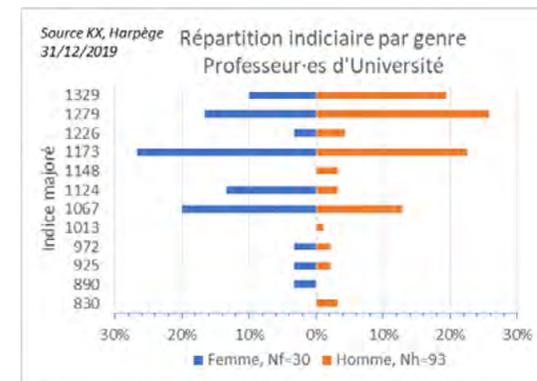
- La différence de structure démographique au sein de chaque corps (grades, échelons, âge).
- La composante indemnitaire, heures complémentaires, primes, sur-rémunération temps partiel.
- La quotité de travail.
- La différence de représentation des sexes dans les corps (effet ségrégation).

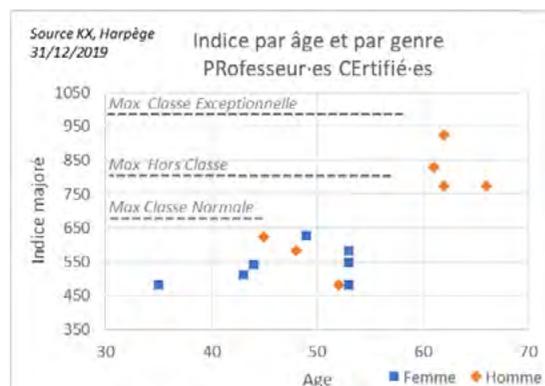
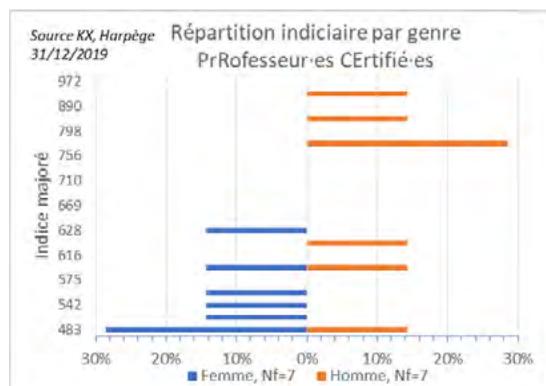
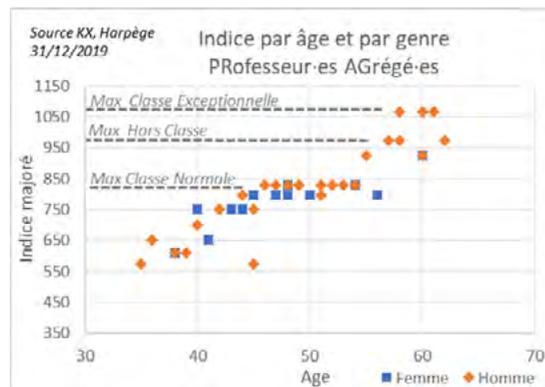
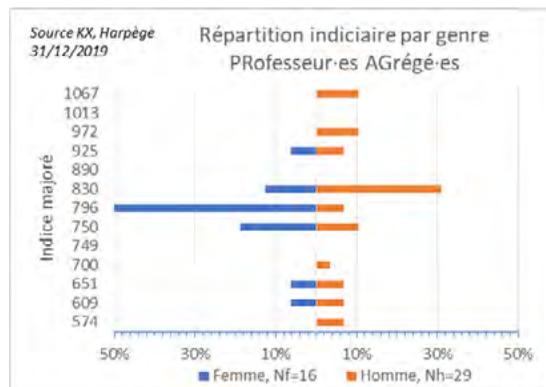
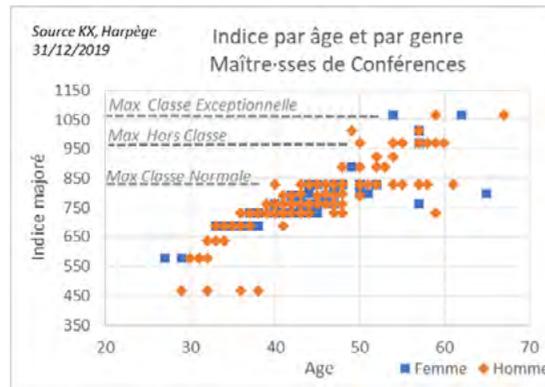
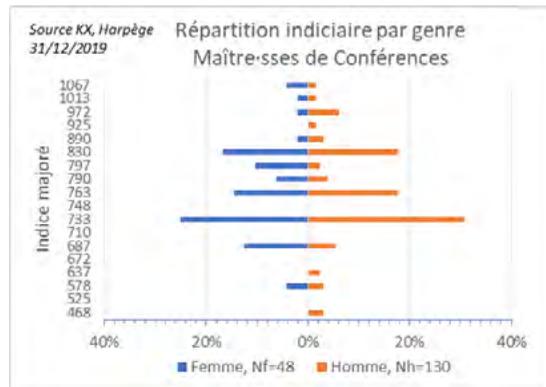
Pour les personnels Enseignant-es (E) et Enseignant-es-chercheur-ses (EC), nous nous concentrerons sur les corps suivants MCF, PU, PRCE, PRAG et quand cela est pertinent, nous considérerons aussi les ATER, Enseignant-es contractuel-les, PAST.

1. STRUCTURE DEMOGRAPHIQUE AU SEIN DE CHAQUE CORPS

Personnels titulaires

F/H	PU	MCF	PRAG	PRCE
Nombre	30/93	48/130	16/29	7/7
Pourcentage	24/76%	27/73%	36/64%	50/50%
Indice Moyen	1156/1194	780/773	779/815	539/714
Age Moyen	52,8/54,6	44,4/44,0	46,9/48,7	47,1/56,6





Comme attendu, au sein d'un corps, du fait de l'existence des grilles indiciaires, l'écart de salaire entre femmes et hommes ne provient que très faiblement de la rémunération principale. En effet, à l'exception des PRCE, la démographie des populations est équilibrée avec un âge et un indice moyen très voisins. Par ailleurs, il ne semble exister aucune différence dans la vitesse des carrières. **Par conséquent, l'écart indiciaire observé à l'échelle de la population trouve son origine dans un effet de ségrégation entre les corps, avec une proportion d'hommes plus importante au sein des corps les mieux rémunérés.**

Pour les PRCE, l'âge moyen des hommes est beaucoup plus élevé, presque 10 ans d'écart, ce qui se traduit par un indice moyen plus élevé et donc un salaire moyen pour les hommes PRCE plus élevé que celui des femmes.

Si l'on constate une démographie équilibrée au sein de la population des PU, MCF et PRAG, on note que le genre des personnels aux indices les plus faibles est exclusivement masculin. Cette observation signifie que les derniers recrutements le sont également. Nous reviendrons sur ce point, lors du diagnostic pour l'axe 2.

Un point d'attention cependant pour les PRAG dans les années à venir. En effet, il apparaît, au sein de Grenoble INP - UGA, que très peu de femmes PRAG sont promues « Hors Classe » ou « Classe Exceptionnelle », mais elles sont aussi peu nombreuses dans la tranche d'âge correspondante. Se pose donc la question de savoir s'il existe un blocage lié au genre. Il est donc important d'être attentif et une étude plus approfondie peut alors s'avérer nécessaire.

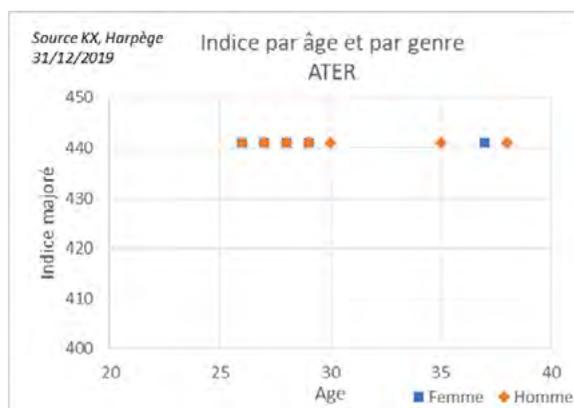
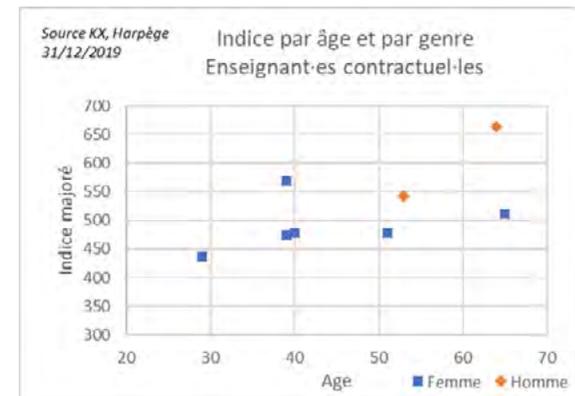
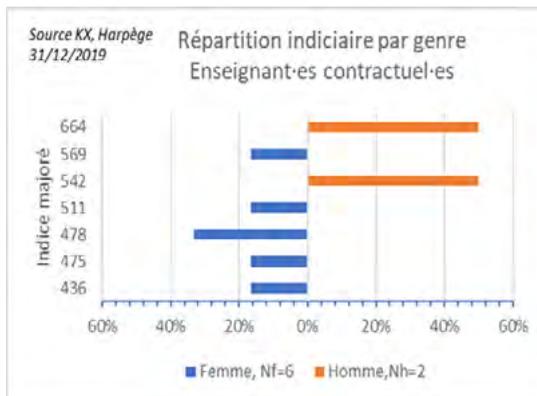
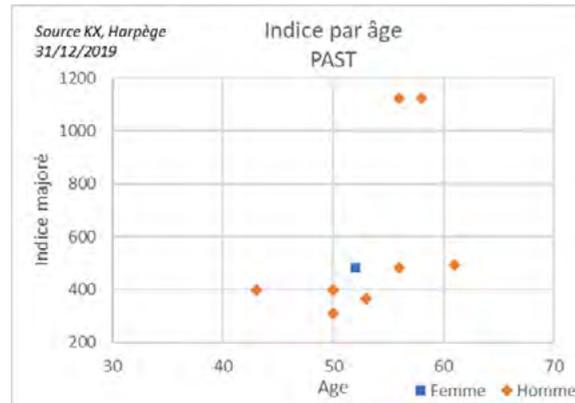
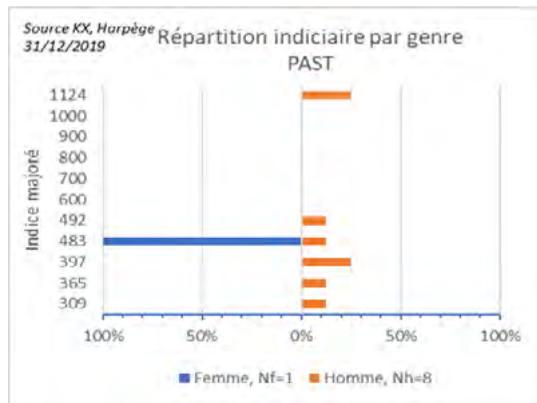
Dans tous les corps, peu importe le genre, des personnels se situent à l'échelon sommital corps/grade pour une gamme d'âges très variée.

Personnels contractuels

Du fait du petit nombre de personnes concernées, l'analyse concernant les personnels contractuels est à mener avec précaution. Toutefois, certains éléments posent question.

Chez les enseignant-es contractuel-les, les femmes du corps des certifié-es (5 femmes sur 6) se trouvent à des échelons inférieurs, avec un écart d'indice qui peut être très important. Par ailleurs, il semble n'y avoir qu'une faible évolution sur l'échelle indiciaire pour ces personnels.

Concernant les ATER, notons que femmes et hommes confondus, l'âge des ATER est compris entre 26 ans, âge correspondant à l'obtention du doctorat, et 38 ans, soit plus de 10 ans après l'obtention d'un doctorat.



2. LA COMPOSANTE INDEMNITAIRE

Les primes identifiées pour ce diagnostic sont les heures complémentaires, les primes de charges administratives (PCA) et les primes associées à la recherche (PEDR). Malheureusement, les primes pour responsabilités pédagogiques (PRP) ne sont plus suivies dans le système d'informations duquel sont extraites ces données et sont donc ici, en partie, incluses dans les heures complémentaires.⁹ Toutefois, pour les diagnostics futurs, il sera important d'obtenir cette information.

Par ailleurs, les prestations sociales (supplément familial de traitement, remboursement des frais de transport...) et autres rémunérations (intéressement brevet, indemnités de jury de concours) ne sont pas étudiées ici.

	F/H	PU	MCF	PRAG	PRCE	PAST	Ens. Cont.
Nombre		30/93	48/130	16/29	7/7	1/8	6/2
% F/H HC		67/80 %	85/86 %	100/97 %	57/86 %	100/88 %	83/100 %
Moyenne HC		4160/3051 € 100/74 HeqTD	2950/4135 € 71/100 HeqTD	3916/7694 € 95/186 HeqTD	3778/5624 € 91/136 HeqTD	NC/2803 € NC/68 HeqTD	2733/4369 € 66/105 HeqTD
% F/H PCA		37/32 %	21/8 %	6/10%			
Moyenne PCA		2286/2511 € 55/60 HeqTD	1428/763 € 34/18 HeqTD	1987/988 € 48/24 HeqTD			
% F/H PEDR		47/52 %	44/40 %				
Moyenne PEDR		5266/5592 €	3757/4267 €				

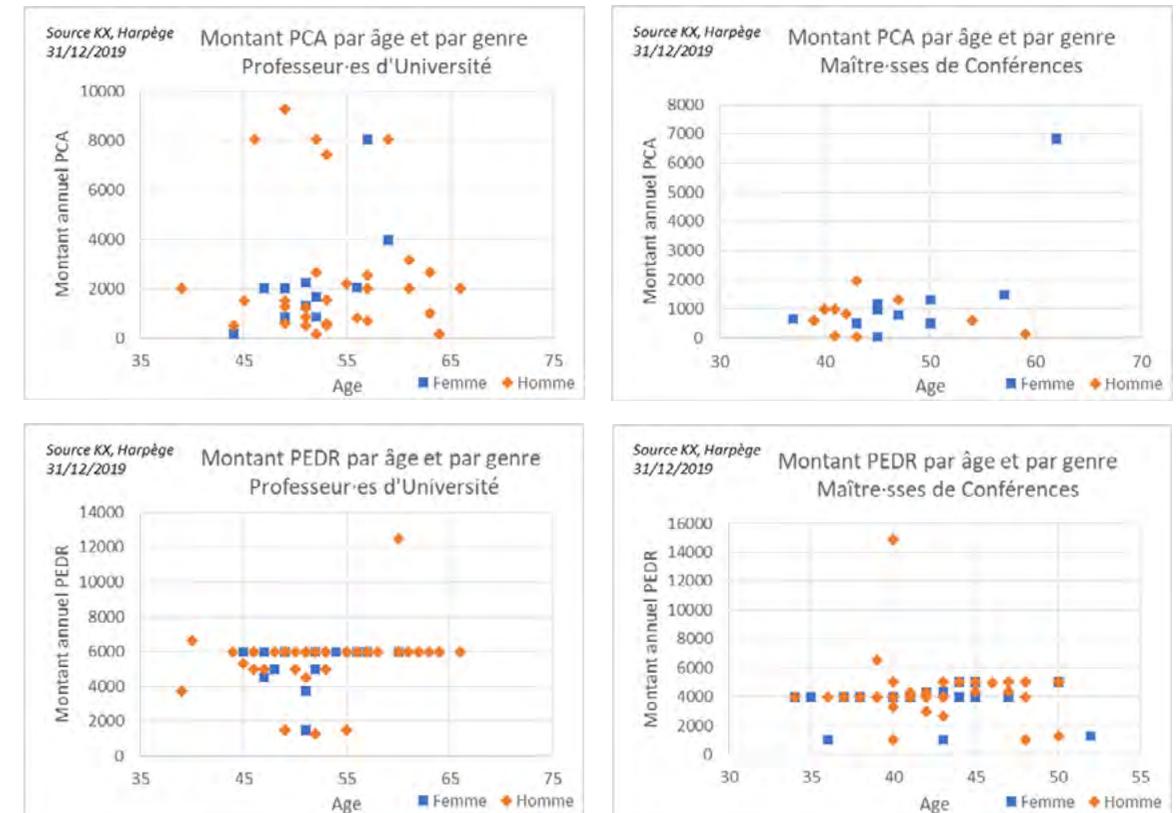
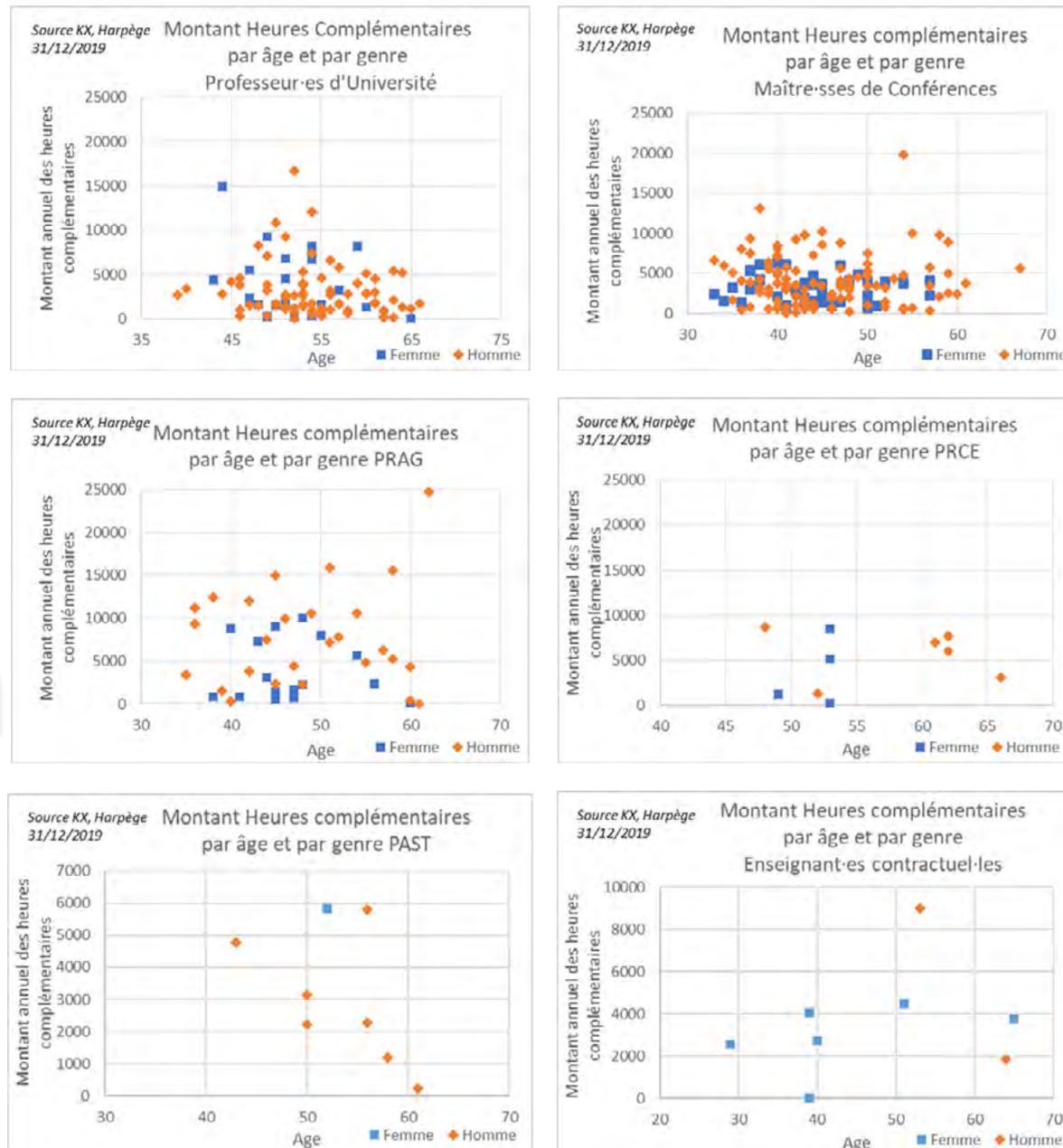
Remarque : Par respect de l'anonymat, les données concernant les femmes PAST ne sont pas communiquées

A l'exception des PU et des PAST, les hommes perçoivent, en moyenne, plus d'heures complémentaires que les femmes. Chez les MCF et les PRAG, la même proportion d'hommes et de femmes effectuent des heures complémentaires (respectivement 85% et 100%). Toutefois, parmi ces personnels, les hommes perçoivent systématiquement plus d'HC. Il est important de garder en mémoire que ces dernières peuvent faire référence à des heures devant élèves ou à des primes de responsabilités pédagogiques (PRP) en équivalence horaire.

Pour ce qui concerne les PCA, 41 PU et 21 MCF sont concernés. Si la proportion est légèrement en faveur des femmes chez les PU (37% vs 32%), une disproportion importante est observée chez les MCF femmes (21% vs 8%).

Concernant la PEDR, que l'on soit homme ou femme, la proportion de titulaires bénéficiaires est presque équilibrée avec 50% des PU et 41% des MCF. Une telle équité F/H dans l'attribution de la PEDR est le résultat d'une attention de la part de la commission PEDR avec une action affirmative où à dossier équivalent parmi les « classé-es B », les femmes sont favorisées. Cependant, en moyenne, le montant de la PEDR perçu par les femmes est inférieur à celui perçu par les hommes.

⁹ Remarque : Selon le service et le choix des personnes les PRP peuvent être incluses dans le service ou comprises dans les heures complémentaires. Ainsi, afin d'identifier les charges de responsabilités pédagogiques respectives des hommes et des femmes, il est important de les suivre spécifiquement.



En conclusion, concernant les rémunérations accessoires, et notamment les Heures Complémentaires (HC), les Primes de Charges Administratives (PCA), les PEDR, des éléments importants sont à noter :

- A l'exception des PU, **les hommes perçoivent en moyenne plus d'heures complémentaires que les femmes**, bien que la proportion d'hommes et de femmes à faire des heures complémentaires soit la même (MCF et PRAG).
- Il existe **une masculinisation très marquée des montants les plus élevés pour heures complémentaires** (PU HC >10 000€ => 3 hommes, 1 femme // MCF HC >6300€ => 23 hommes, 0 femme // PRAG HC >10100€ => 9 hommes, 0 femme)
- Les **PCA sont majoritairement attribuées à des femmes, sauf les plus élevées attribuées majoritairement aux hommes.**
- Chez les MCF, il y a un fort déséquilibre, avec une part plus importante de femmes qui perçoivent une PCA, démontrant **une surcharge administrative des femmes.**
- L'attribution des PEDR est équilibrée avec environ 50 % des PU et 41 % des MCF, chez les hommes et chez les femmes, résultat de la politique d'attention à l'équité menée par la commission PEDR des dernières années.
- Malgré un équilibre entre hommes et femmes, le montant moyen de la **PEDR est inférieur pour les femmes.**

Afin d'améliorer le diagnostic, il sera important, lors de la prochaine édition, d'extraire l'information concernant les Primes de Responsabilités Pédagogiques (PRP).



3. QUOTITE DE TRAVAIL

La très grande majorité des E et EC travaillent à temps complet. Sur l'ensemble des personnels enseignants titulaires, 11 femmes (11,0 % des femmes) et 7 hommes (2,7 % des hommes) travaillent à temps partiel. Les faibles volumes concernés ne peuvent donc pas avoir une grande influence sur les salaires moyens en ETP qui seraient, de toutes façons, en faveur des femmes (sur-rémunération temps partiels).

Femme/Homme	PU	MCF	PRAG	PRCE
Nombre de personne à temps partiel	2/1	4/5	2/1	3/0

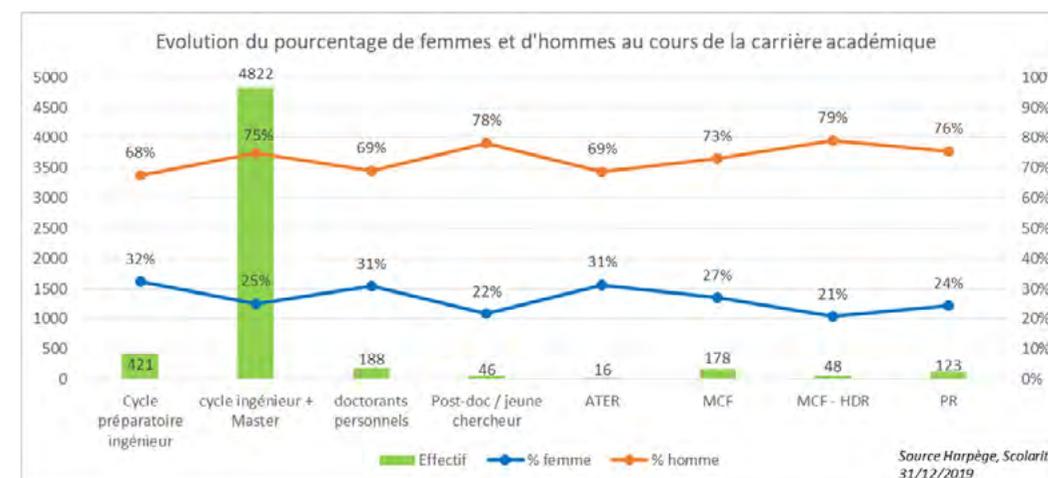
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

A Grenoble INP - UGA, nous constatons une légère baisse de la proportion de femmes au cours de la carrière universitaire et académique, ségrégation verticale aussi **appelée « tuyau percé »**. Toutefois, comparativement à la situation nationale, qui présente une courbe typique en ciseaux comme observées pour les personnels BIATS de Grenoble INP - UGA, la baisse est peu marquée dans notre établissement avec un taux de féminisation qui est systématiquement bas et varie de 32% à l'entrée dans l'établissement (cycle préparatoire) à 24% pour les professeur-es d'université.

Au niveau national,

- tous domaines confondus en 2018, il y a 45% de femmes chez les MCF et 26% de femmes chez les PU ¹⁰
- en sciences et techniques en 2014, il y a 33% de femmes chez les MCF et 17% de femmes chez les PU ¹¹

Ainsi, avec 27% chez les MCF et 24% chez les PU, le plafond de verre est moins frappant à Grenoble INP - UGA, mais la situation des MCF est moins favorable qu'à l'échelle nationale.



¹⁰ ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION. VERS L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ? CHIFFRES CLÉS 2020

¹¹ Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires – Septembre 2016



Deux points attirent particulièrement l'attention :

- l'importante chute au niveau des post-doctorant-es. Résulte-t-elle d'un moindre vivier de candidatures ou d'un moindre recrutement des femmes par les chercheur-es ?
- la faible proportion de femmes parmi les MCFs titulaires de l'HDR.

Par ailleurs, pour les PU, MCF et PRAG, l'analyse des pyramides indiciaires, montre **que les personnels en début de carrière (aux indices les plus faibles) sont exclusivement masculins. Ceci est en partie la traduction du fait que les dernières campagnes de recrutement ont été défavorables aux femmes.** Cette tendance s'observe clairement sur l'évolution des 10 dernières années avec les graphiques présentés plus loin.

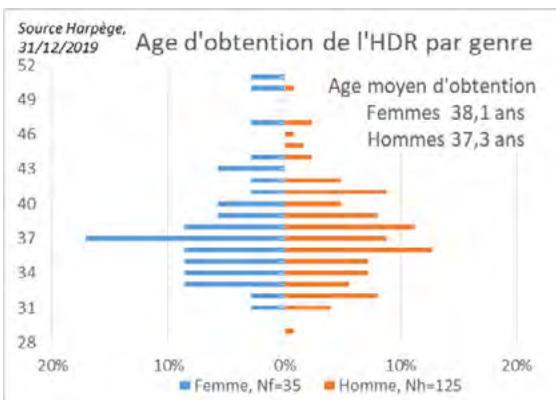
Habilitation à Diriger les Recherches

Pour expliquer le taux de HDR inférieur à 100% pour les PU titulaires, il faut noter qu'avant 1984, le "Doctorat d'Etat" remplaçait l'HDR et que les PU ayant exercé à l'étranger bénéficient d'équivalence à l'HDR.¹²

Femme/Homme	PU +MCF	PU	MCF
Nombre titulaire HDR	35/125	25/85	10/38
% de F/H titulaire HDR	39,3/47,0%	80,6/85,8%	17,2/22,7%
% de femmes parmi les HDRs	21,9%	22,7%	20,8%

Au niveau national, en sciences et techniques, il y a 35% de femmes parmi les MCF titulaires de l'HDR¹³. **La proportion à Grenoble INP - UGA est donc inférieure, sachant qu'initialement la proportion de femmes MCF est déjà inférieure à la valeur nationale.**

Par ailleurs, **que ce soit pour les hommes ou les femmes le taux de MCF titulaires de l'HDR dans l'établissement semble faible¹⁴, ce qui réduit le vivier pour l'éventuel accès au corps des PU.**



Globalement, parmi les MCF **les femmes passent moins leurs HDR : 17,2% des femmes sont titulaires de l'HDR contre 22,7% pour les hommes.**

Par ailleurs, en moyenne, les hommes obtiennent leur HDR à 37,3 ans et les femmes à 38,1 ans, soit moins d'un an d'écart entre les hommes et les femmes. **Il ne semble donc pas y avoir de retard marqué qui pourrait être lié à la parentalité pour les femmes.**

¹² Une fiabilisation de l'extraction est également envisagée car 13 PU sans HDR semble un nombre important.

¹³ ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020

¹⁴ Il serait nécessaire de trouver la valeur nationale (part des MCF HDR chez les MCF)

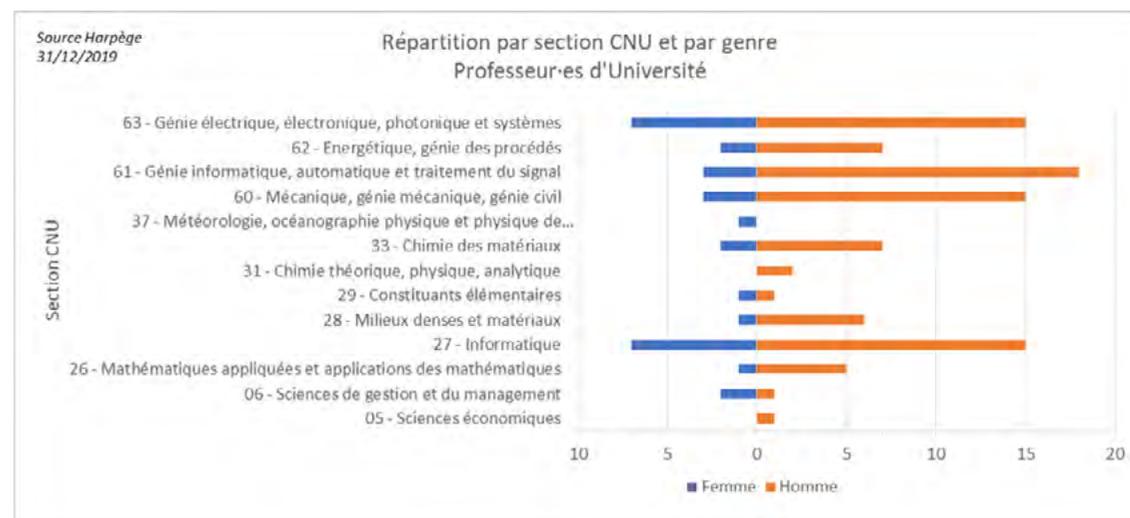


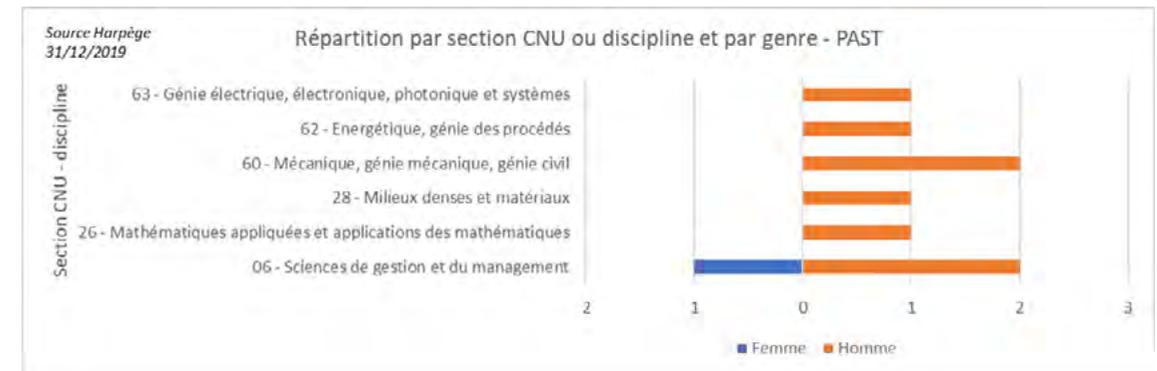
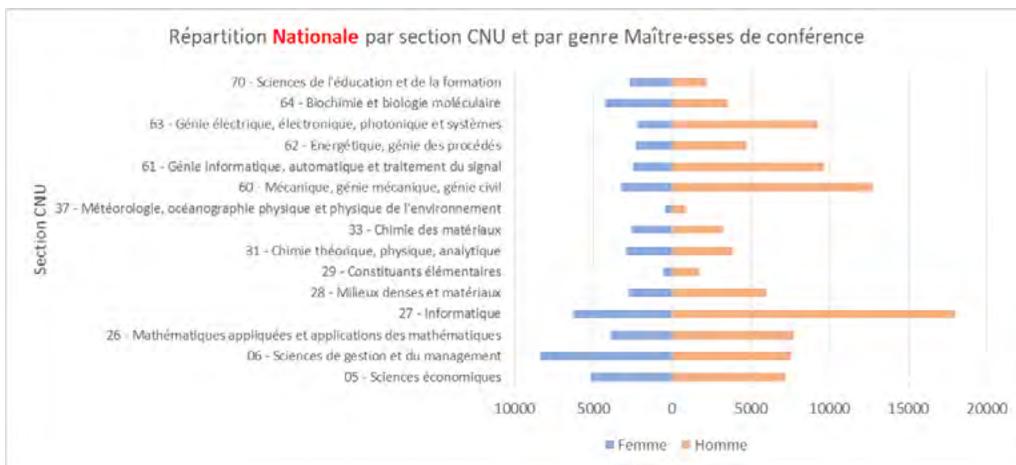
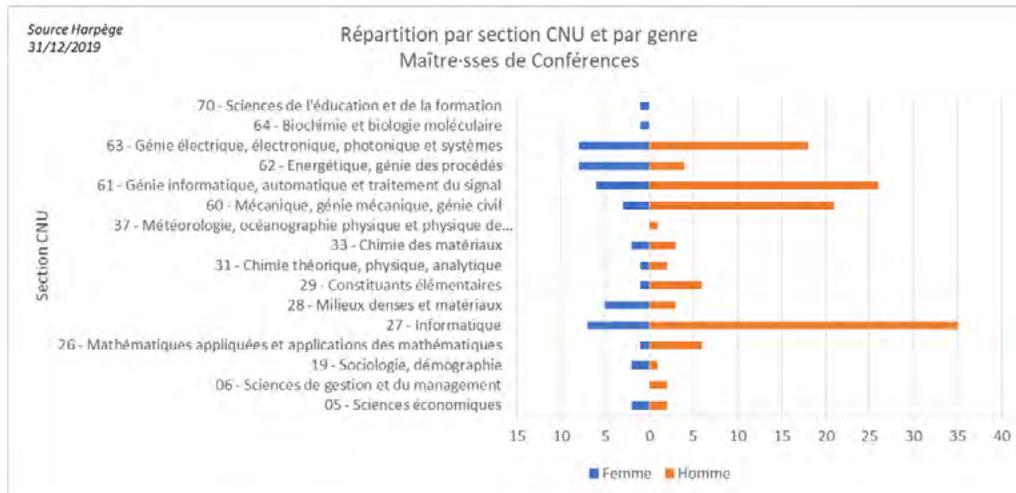
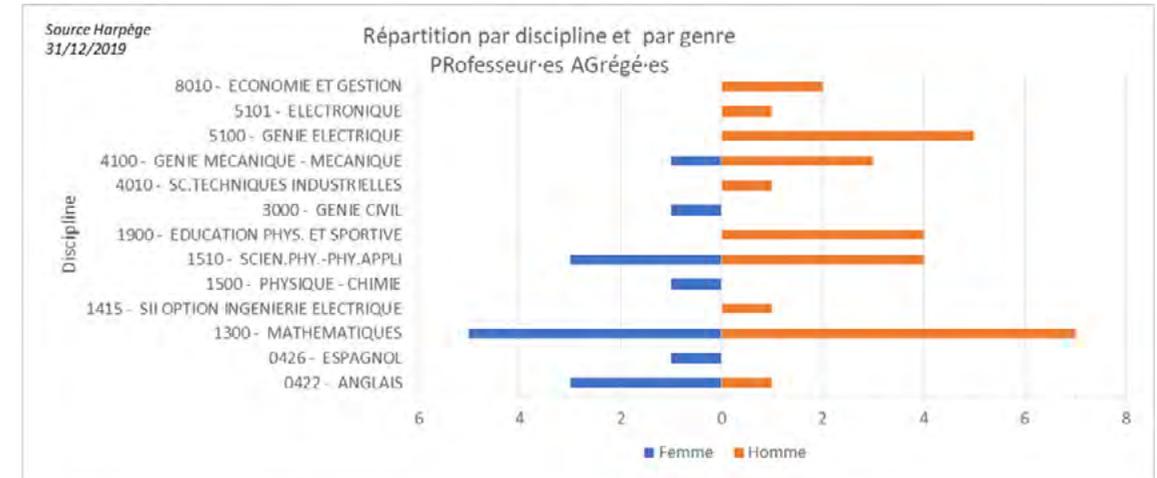
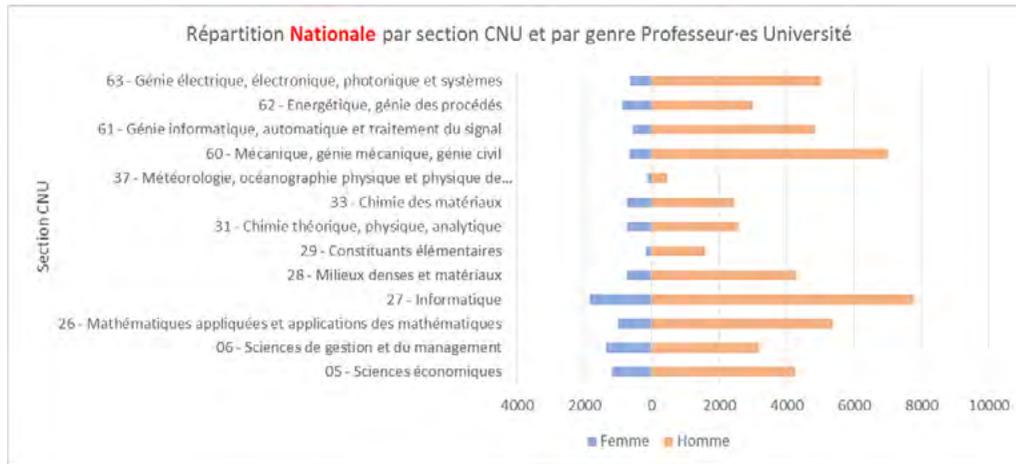
Analyse par section CNU

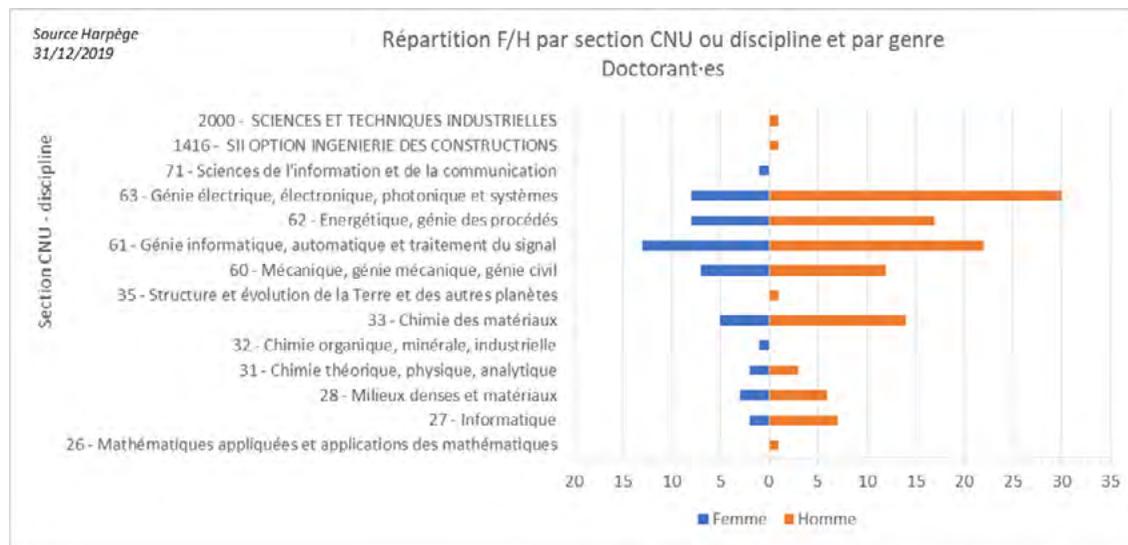
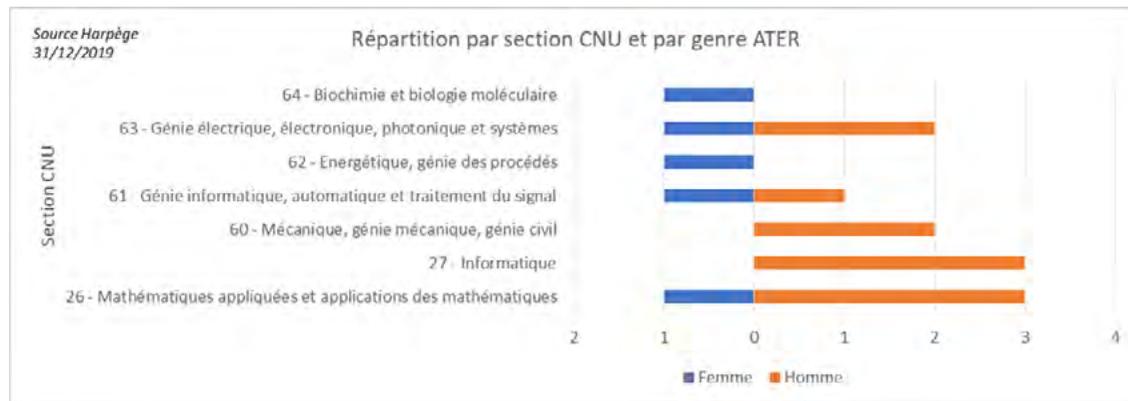
Dans l'ensemble, pour les disciplines Sciences et Techniques, on retrouve un nombre plus faible de femmes par rapport aux hommes. Pour les PU, le taux de féminisation par section CNU est en général supérieur au taux national, tandis que pour les MCF, il est inférieur. Seules les sections 28 (Milieux denses et Matériaux) et 62 (Énergétique, génie des procédés) pour les MCF font exception, avec plus de femmes que d'hommes dans la section. Nous avons donc exploré plus avant les recrutements de cette dernière afin de comprendre l'origine de cette différence et déterminer s'il s'agit de bonnes pratiques à diffuser.

Malheureusement, il n'est pas évident de tirer des conclusions sur ce point du fait d'informations parcellaires sur les concours qui peuvent remonter à plus de 30 ans. On peut cependant remarquer que le cas de femmes classées 2^{ème} au concours et bénéficiant du désistement du premier se présente plusieurs fois (ce qui peut également arriver aux hommes).

Les disciplines traditionnellement reconnues nationalement comme à dominante féminine (MCF car ce n'est jamais le cas en PU) le sont également à Grenoble INP - UGA (Science de l'éducation, biochimie-biologie moléculaire, gestion management, langues vivantes). Une discipline est dite genrée (dominante masculine ou féminine) lorsque que l'un des genres est représenté à plus de 60%.







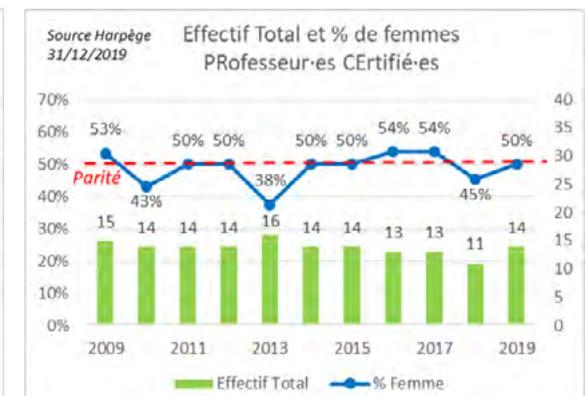
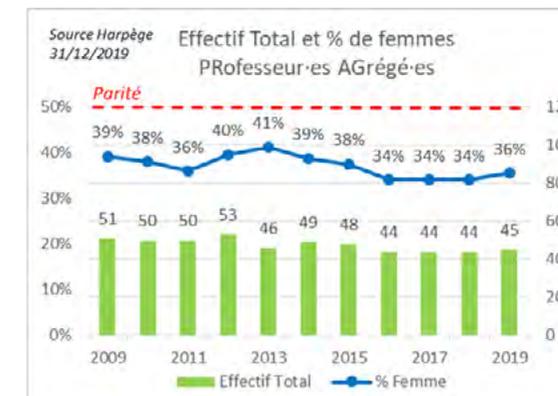
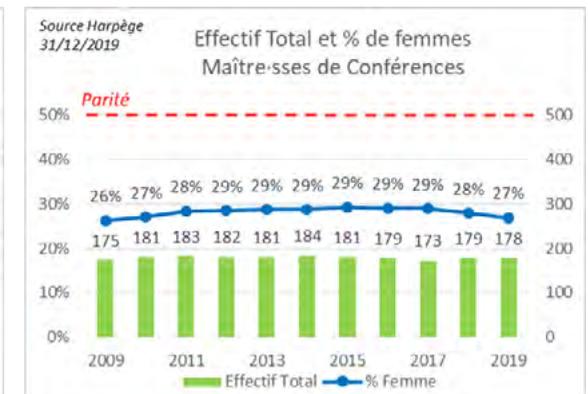
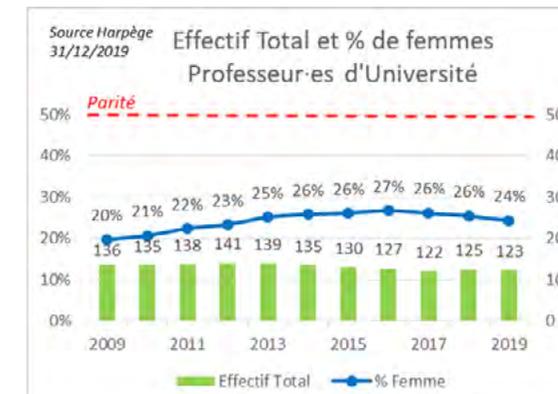
Evolution des proportions sur 10 ans

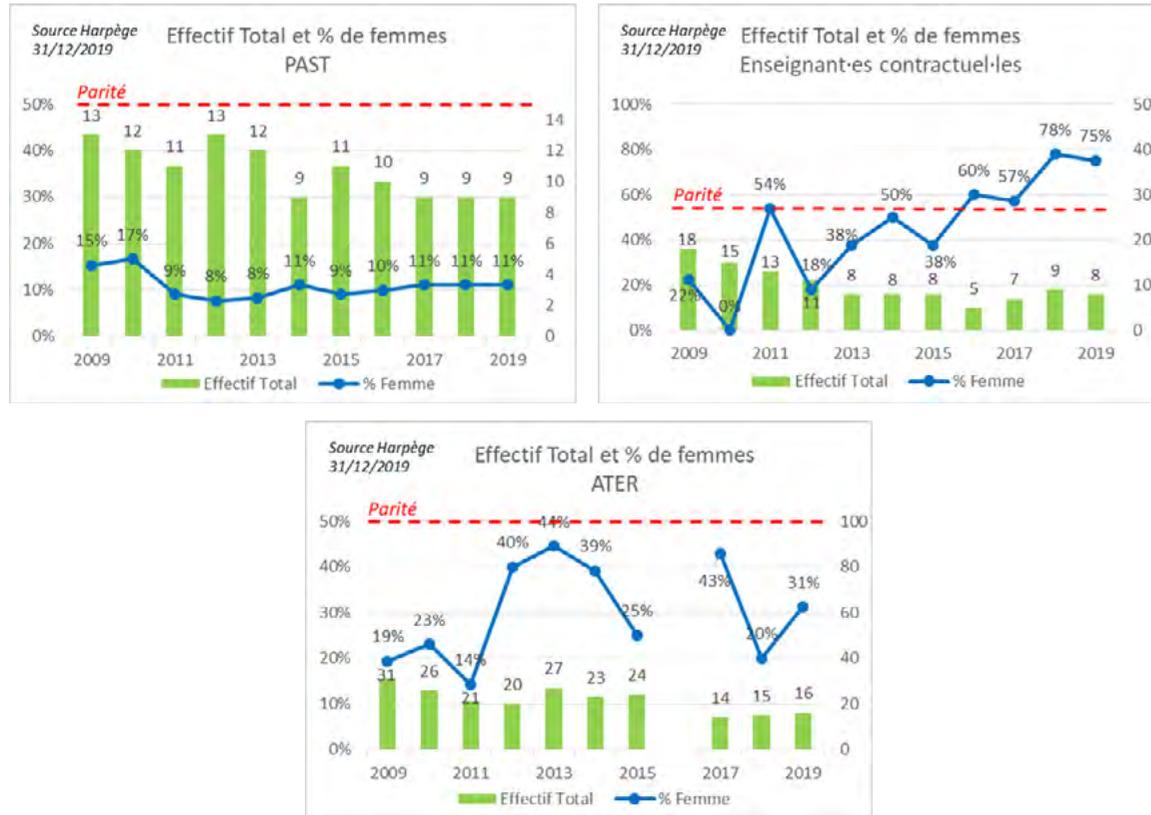
Le taux de féminisation des corps des EC n'avait cessé de croître depuis les années 2000, malheureusement **une tendance à la décroissance apparaît depuis 2016 pour les PU et les MCF**. En effet, après avoir atteint un palier entre 2012 et 2016, inférieur à la moyenne nationale pour les MCF et supérieur pour les PU, **une chute régulière de la féminisation est observée depuis 2-3 ans**.

Concernant les PRAG un maximum de féminisation est observée en 2013 à 41%, malheureusement suivie **d'une chute régulière qui s'est stabilisée à 34% en 2016**. Le recrutement d'une PRAG femme en 2019 relance ce pourcentage à la hausse.

La parité est atteinte pour les PRCE et oscille légèrement d'une année à l'autre.

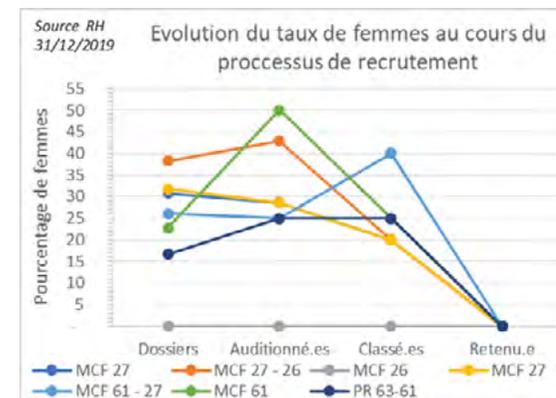
Encore une fois, **le cas des enseignant·es contractuel·es mérite d'être approfondi** car à effectifs constants, un taux de féminisation en forte croissance est observée depuis 2012.





Toutefois, il faut noter que le vivier des qualifiées peut présenter une proportion différente de celui des qualifiées de l'année. En effet, en sciences et techniques, il y a chaque année un important déficit des recrutements pour les femmes. La qualification étant valable 4 ans, le déficit de recrutement contribue à augmenter la proportion de femmes au sein des qualifié-es. Ce dernier s'explique de deux manières : soit les femmes candidatent moins, soit elles sont moins lauréates.¹⁶ Toutes sections «sciences et techniques» confondues, environ 40% (resp. 26%) des qualifiées MCF (resp. PU) sont des femmes et 30% (resp. 20%) des recruté-es MCF (resp. PU) sont des femmes. Par ailleurs toutes sections confondues, pour les MCF, la part des femmes parmi les lauréat-es (45%) est inférieure à celle des candidat-es (47%) tandis que chez les PU, la part des lauréates (37%) est supérieure à la part des candidates (34%).

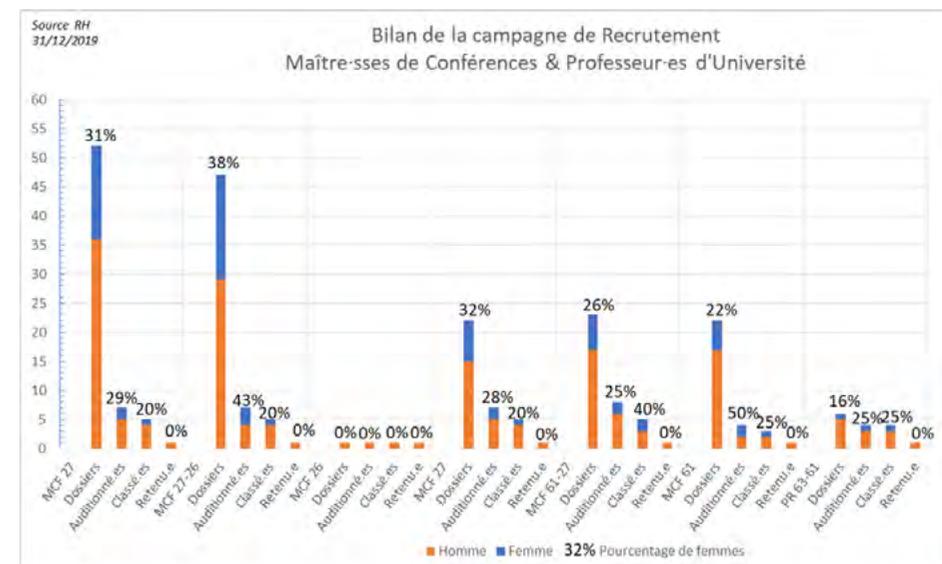
A Grenoble INP - UGA, en 2019, il n'y a eu aucune femme recrutée MCF ou PU, en dépit d'un vivier de candidatures présent. Ainsi, la chute de la féminisation provient donc d'un déficit de recrutement féminin.



La campagne 2019 nous montre que de manière générale, le taux de féminisation diminue au fur et à mesure que l'on avance dans la campagne de recrutement.

Quelques concours font exception à cela, surtout le concours PR 63-61 et le concours MFC 61-27 où le taux de féminisation croît au fur et à mesure du concours. Mais en définitive, quelle que soit la configuration, aucune femme n'est recrutée.

Dans la légende des graphiques, le numéro indiqué correspond à la ou aux section-s CNU du poste au concours



¹⁶ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET INNOVATION. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2020. pp 40-41

Recrutement

A l'échelle nationale, en 2019, il y a 38% de femmes parmi les qualifié-es des disciplines Sciences et Techniques.

Pour les sections concernées par le recrutement 2019 :

- MCF Groupe 5 (Sections 25-27) : 27,3% des qualifié-es sont des femmes¹⁵
- MCF Groupe 9 (Sections 60-63) : 28,3% des qualifié-es sont des femmes
- PU Groupe 9 (Sections 60-63) : 21% des qualifié-es sont des femmes

Ainsi, pour les concours MCF, la part des candidatures féminines du groupe 5 est plutôt supérieure à la part des femmes qualifiées en 2019, tandis que pour les concours MCF et PU du groupe 9, elle est inférieure.

¹⁵ Bilan provisoire de la campagne 2019 de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités (Données provisoires au 17 juin 2019) – MEJESR - DGRH

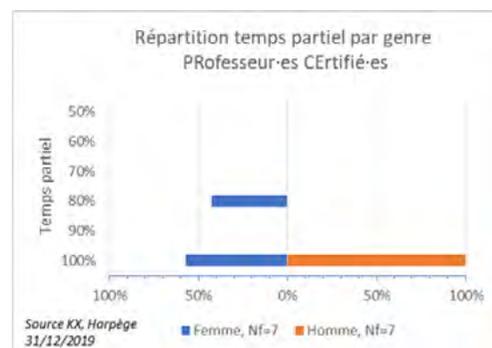
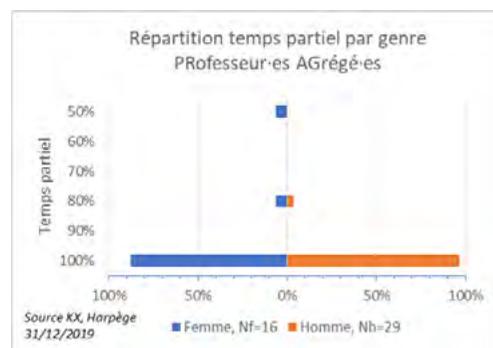
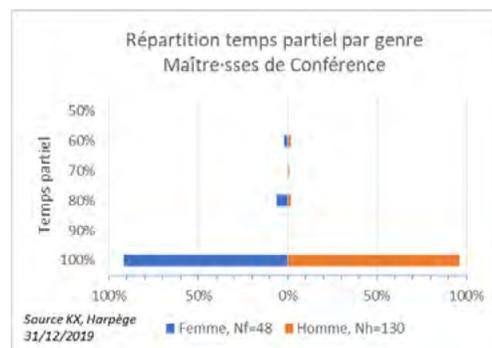
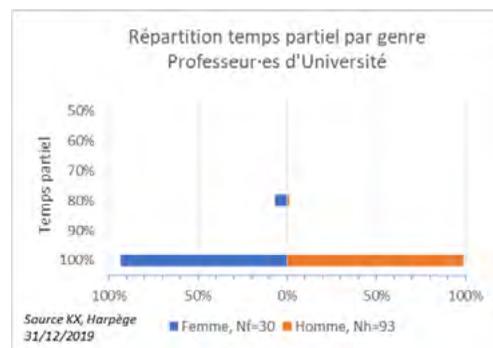


Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Temps partiel

La modalité temps partiel est très peu mise en œuvre pour les personnels E et EC. En effet, la très grande majorité des E et EC travaillent à temps complet. Sur l'ensemble des personnels enseignants titulaires, 11 femmes (11,0% des femmes) et 7 hommes (2,7% des hommes) travaillent à temps partiel.

Femme/Homme	PU	MCF	PRAG	PRCE
Nombre de personne à temps partiel	2/1	4/5	2/1	3/0



Parentalité

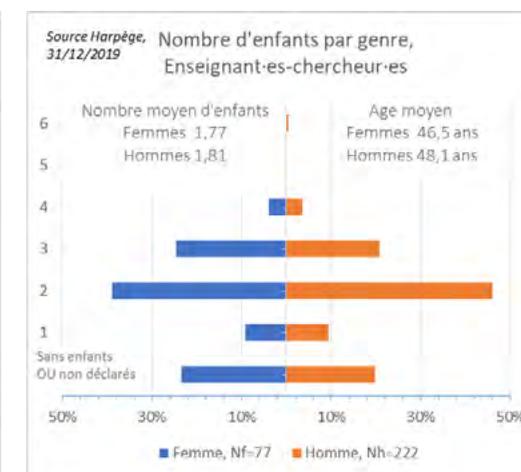
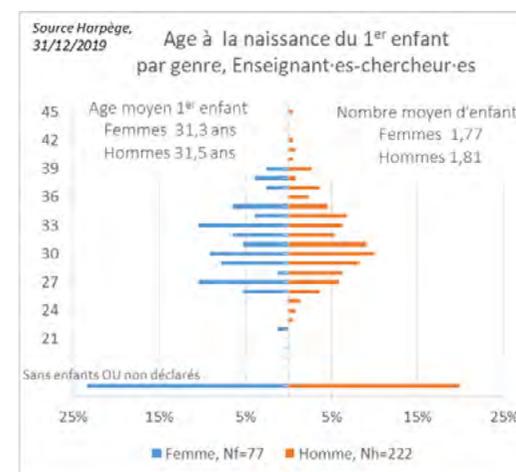
En France, dans la catégorie « plus diplômée que la moyenne de sa génération », 12,7% des hommes n'ont pas eu d'enfants à 47 ans et 15,5% des femmes n'ont pas eu d'enfants à 45 ans.

En 2015, l'âge moyen pour le 1^{er} enfant est de 28,5 ans pour les femmes, alors qu'il serait de 31 ans pour les hommes. Que l'on soit homme ou femme, pour les cadres ou les plus diplômé-es, cet âge augmente d'une année environ. Ainsi, les femmes les plus diplômées donnent naissance à leur 1^{er} enfant à 29,6 ans en moyenne¹⁷

Tous rangs de naissance confondus, l'âge moyen des pères, *resp.* mères, cadres est de 34,6 ans, *resp.* 33 ans et le nombre d'enfants (Indice Conjoncturel de Fécondité) 1,9, *resp.* 1,64.¹⁸

Ainsi, sur la base de ces chiffres nationaux, dans notre établissement, l'âge de la maternité serait retardé d'une année pour les femmes et avancé d'une année pour les hommes, tandis que le nombre d'enfants est légèrement supérieur pour les femmes et inférieur pour les hommes. Toutefois, certains personnels n'ayant pas déclaré leur(s) enfant(s), le nombre moyen d'enfant est nécessairement sous-estimé.

Dans ce diagnostic, l'information sur le nombre « sans enfant » ne peut pas être interprétée car la donnée sur les enfants est une information déclarative et qu'une part des personnels « sans enfant déclaré » peut encore en avoir.



Par ailleurs, si l'on s'intéresse aux liens entre HDR et parentalité, il ne semble pas qu'avoir des enfants soit un frein au passage de l'HDR puisqu'en moyenne les femmes HDR, *resp.* hommes, ont 1,88 enfants, *resp.* 1,93, tandis que les non HDR en ont 1,57, *resp.* 1,80.

¹⁷ Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2668280>

¹⁸ En 2016, les femmes cadres ont un peu moins d'enfants que les employées - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4202277>



ANNEXE 2

Actions pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes



ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 - 2023

Axe 0

N° action	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes	Contributeurs
Axe 0 : Gouvernance				
Action 0.1	Ancrer l'engagement de l'établissement EPE UGA en termes d'Égalité	Mise en place de la Gouvernance de la politique d'Égalité	Comité de pilotage du Plan Égalité Professionnelle	
Action 0.2		Valoriser une communication non genrée/non stéréotypée au sein des médias UGA (site Web inclusif utilisant l'écriture au féminin-aussi, images non stéréotypées, médias sociaux)	Chargé.es de mission "Égalité"	Services communication des Ets-composantes
Action 0.3		HRS4R-2.3- Co-construire un site web des métiers de la recherche promouvant les femmes et les hommes, couvrant tous les aspects de recrutement, des conditions de travail, d'évolution de la carrière	HRS4R	Service Com, RH, VP Formation, Chargé.es de mission "Égalité"
Action 0.4		Converger vers une charte de communication non sexiste commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante	Chargé.es de mission "Égalité"	Service RH, service communication
Action 0.5	Diagnostic, Pilotage, Suivi, Evaluation du Plan Égalité	Gouverner la politique d'Égalité Professionnelle via la Vice-Présidence Égalité de l'EPE UGA ou Comité de Pilotage	Vice-Présidence Égalité ou Comité de pilotage	réfèrent.es
Action 0.6		Suivi de la mise en application du PAE et de son évolution	Chargé.e de mission "Égalité"	représentant.es des organisations syndicales représentatives
Action 0.7	Communication Axe 0	Guichet Unique Égalité (Page Web): communiquer largement auprès de la communauté sur les mesures de promotion de l'Égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles	Mission Égalité UGA	Service communication d'un des Etablissements-composante
Action 0.8		Communiquer auprès des nouveaux entrant.es sur les mesures de promotion de l'Égalité femmes-hommes mises en place au sein de l'UGA, dont les modules de sensibilisation et de formation disponibles lors des journées des nouveaux entrant.es + livret d'accueil "nouvel.le entrant.e"	Service RH	Service communication

budget/chiffage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Échéance de mise en oeuvre	Statut
0,5PM	Intégration dans l'organigramme	NA	1er trimestre 2022	à faire
2PM	Définition de règles communes pour la communication égalitaire Nombre de pages d'accueil traitées / Nombre de pages d'accueil	Création d'un guide de publication/écriture WEB-UGA 100%	règles : 1er trimestre 2022 traitement : 3ième trimestre 2023	à faire
4PM	Consultation du tableau de bord Nombre de fiches réalisées / total des métiers	En croissance 100% des métiers couverts à l'échéance (25% par an)	4ième trimestre 2025	à faire
0,5PM	Nombre de personnels ayant reçu la charte / Nbre de personnels	100%	4ième trimestre 2021	engagé
2 5000 €/an de Budget mission Égalité UGA - part INP 10 000€/an reseau réfèrent.es (BIATS & EC) de l'ordre 35 pers. À mettre en place et reconnaissance de la charge à réfléchir et formaliser	Nombre de composantes disposant d'un.e réfèrent.e Égalité	100%	3ième trimestre 2023	à faire
0.5PM	Nombre de réunions de suivi	2/an	3ème trimestre 2021	à faire
2PM	Création des pages web internet et intranet	Mise en ligne des pages Internet et Intranet	3ième trimestre 2023	à faire
0,1PM	Nombre de nouveaux arrivant.es sensibilisés Distribution livret d'accueil aux nouveaux arrivants (+communication welcome (site web UGA))	Nombre croissant d'entrant.es formé.es Nombre de livrets distribués	nouveaux entrants 2022	à faire



ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 - 2023

Axe 1

N° action	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes	Contributeurs
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération				
Action 1.1	Prévention des écarts de rémunération	Assurer la diffusion à l'ensemble des personnes concernées des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels incluant les critères et les processus de promotion	Service RH	Service RH
Action 1.2	Traitement des écarts de rémunération (via les personnels)	Encourager le sexe le moins représenté à postuler aux primes et promotions (ex: PEDR, autres) -> voir action 2.7	Service RH (voir action 2.7)	Service RH (voir action 2.7)
Action 1.3	Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)	Primes : Inciter les commissions d'attribution de primes (EC) à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs Sensibiliser les personnes en charge de l'attribution des primes au mérite (BIATS) aux biais de genre. Les inciter à à favoriser le genre le moins représenté toutes choses égales par ailleurs	VP RH, VP Recherche, VP CA	VP RH, VP Recherche, VP CA
Action 1.4	Communication Axe 1	Assurer la communication aux personnels des résultats du diagnostic concernant les écarts de rémunération	Chargé.es de mission "Egalité"	Services communication des Etablissements-composante

budget/chiffrage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Échéance de mise en oeuvre	Statut
0,1PM	Le document est en ligne L'information est diffusée aux personnels	NA	septembre 2021	à faire
voir action 2,7	voir action 2,7	voir action 2,7	troisième trimestre 2023	à faire
inclus dans la charge des personnes ou des services	par corps concerné et type de prime considérées: A=Nbre de femmes primées / Nombre total de femmes B=Nbre d'hommes primés / Nombre total hommes	B-A décroît	troisième trimestre 2023	engagé
0,2 PM	Nombre d'articles publiés Nombre de téléchargements du diagnostic	3 articles par année universitaire Nombre croissant du nombre de téléchargement	septembre 2021	à faire



ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 - 2023

Axe 2

N° action	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes	Contributeurs
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois				
Action 2.1	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes Communication axe 2	Proposer des actions de communication (Expositions, Conférences, E-Cafégalités) et sensibilisation à la mixité des métiers (Science Taille XX Elles, etc.).	Mission Egalité UGA	Services communications
Action 2.2	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes	Proposer des formations FTLV en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes pour les enseignant.es du primaire et du secondaire	Maison pour la Science	Maison pour la Science Enseignant.es UGA
Action 2.3	Promouvoir l'Egalité entre les femmes et les hommes	Proposer des formations pour les personnels en lien avec l'Egalité Femmes-Hommes	Maison pour la Science	Maison pour la Science Enseignant.es UGA
Action 2.4	Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Mentorat : accompagner les carrières des personnels enseignant.es chercheur.es et BIATSS au sein de nos établissements pour réfléchir aux parcours de carrière avec une attention particulière sur le genre le moins représenté et accompagner la décision et sa mise en oeuvre (ex: dossiers lors des périodes charnières de carrières (HDR, promotions)). HRS4R 1.6 : Proposer de l'accompagnement, du mentorat et des ateliers de réflexions pour soutenir l'évolution des carrières	Mission "Egalité"	Service RH, recherche, VP Formation, DSI, Mentors, Association Parité Science
Action 2.5	Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Recrutement (fonctionnaires) - Mettre en œuvre des actions de formation, responsabilisation des Président.es de jurys et sensibilisation des membres des jurys pour limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement titulaires (concours). Maintenir le ratio F/H lors des processus Recrutements (Vivier, Candidatures, Auditionné.es, Classé.es, Recruté.es) - Agir si nécessaire HRS4R 2.2 . S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur	Service RH	Service RH
Action 2.6		Recrutement (contractuel-les) - Evaluer la situation et développer des outils et procédures d'informations permettant de limiter les biais de sélection lors des procédures de recrutement des personnels contractuels (CDD, CDI, Doctorants, post-doctorants). HRS4R 2.2 . S'assurer que les membres de comités de recrutement soient outillés et sensibilisés pour assurer leurs missions de recruteur	Service RH	Service RH
Action 2.7		Promotions/Attributions Primes - L'établissement communique en amont (1 an) au sujet des promouvabilités des personnels EC et BIATSS (services RH) et présente/annonce les dispositifs d'accompagnement existants (formation, mentorat).	Service RH	Service RH
Action 2.8	Promouvoir les carrières des femmes	Accompagner les femmes dans la prise de conscience du plafond de verre et accéder à une conscientisation des "bloquants" au sein de la carrière des femmes. Formation du type "DU Egalité Femmes-Hommes", "Osez les carrières au féminin" ou "Springboard" ou autre...	Service RH (Formation)	Service RH (Formation) Enseignant.es Prestataires externes
Action 2.9	Donner de la visibilité aux figures féminines	Evaluer l'existant (rues, bâtiments, œuvres d'art) - rajouter VP RSE Agir pour un meilleur équilibre f/h (Renommer une partie des bâtiments et des amphithéâtres Mettre en place des bonnes pratiques pour la sélection des artistes)	Mission Egalité	VP RSC, Service Patrimoine, service culture et culture scientifique

budget/chiffrage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Échéance de mise en oeuvre	Statut
budget Mission Egalité 0,5PM	Nombre d'actions réalisées	2 actions réalisées par an	septembre 2021	engagé
Ingénierie pédagogique : 50 heures (mise en place du contenu)	Mise au catalogue de Formation du Rectorat de Grenoble	Formation lancée	rentrée 2023	à faire
Ingénierie pédagogique : 15 heures (adaptation du contenu)	Mise au Plan de Formation de l'UGA	Formation lancée	quatrième trimestre 2023	à faire
Mise en place : 6PM fonctionnement récurrent : 1PM/an	Lancement de la première promotion % de personnes ayant déposé au moins 1 dossier suite au mentorat dans les deux ans après le début du mentorat	10 personnes inscrites au programme 60%	septembre 2022 quatrième trimestre 2025	à faire
0,5PM	% des Présidentes et Présidents formés	100%	recrutement 2022	à faire
2PM	Diagnostic de la situation des recrutements contactuels	Publication du diagnostic	juin 2022	à faire
0,2PM	Action mise en place	NA	troisième trimestre 2022	engagé
15K€/an 0,1PM + durée de la formation	Nombre de sessions par an % de personnes ayant déposé au moins 1 dossier dans les 2 ans suite à la formation	1 60%	quatrième trimestre 2021 quatrième trimestre 2023	engagé
0,5 PM	Nombre de bâtiments/rues/oeuvres portant un nom de personne féminin / nombre de bâtiments portant un nom de personne	Augmentation du pourcentage	quatrième trimestre 2022	à faire



ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 - 2023

Axe 3

N° action	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes	Contributeurs
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle				
Action 3.1	Respect et cloisonnement des temps de vie	Converger vers une "Charte des temps" commune au site en s'appuyant sur la charte UGA existante, notamment auprès des managers en incluant sa présentation dans les formations au management	Service RH	Service RH, services communication
Action 3.2	Soutenir l'articulation Carrière/ Parentalité	<p>Ouverture de la crèche UGA</p> <p>Engager une réflexion sur des partenariats avec les crèches proches des différents campus</p>	SCAS	SCAS
Action 3.3		<p>CRRP -Congé Recherche Retour Parentalité: Contingent de semestre sans enseignement dédié aux parents EC de retour de congé maternité et/ou parental 100% afin de leur permettre d'assurer dans de bonnes conditions leurs travaux de recherche. (à prendre dans les 2 ans qui suivent le retour)</p>	Service RH	Service RH
Action 3.4		Procédure de remplacement dans le cadre d'absences liées à la parentalité pour les Biats et les E/EC	Service RH	Service RH
Action 3.5		<p>Lieux de travail</p> <p>Promouvoir et faciliter le télétravail : accessibilité et modularité dans l'application</p>	Service RH	Service RH
Action 3.6	Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune	<p>Temps de travail</p> <p>Moduler les cycles de travail : journée, semaine, année (temps partiel, temps plein sur 4,5 jours, dons de congé, compte épargne temps, etc.)</p>	Service RH	Service RH
Action 3.7	Communication Axe 3	<p>Communiquer sur les dispositifs de conciliation de la vie personnelle, vie professionnelle en lien avec l'action sociale et la Qualité de Vie au Travail (QVT) des établissements :</p> <p>a) supports d'information récapitulatifs (charte ...)</p> <p>b) page intranet dédiée (point d'entrée unique)</p> <p>HRS4R 3.4. Mettre en place des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée</p>	Service RH	Service RH, SCAS service communication

budget/chiffrage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Échéance de mise en oeuvre	Statut
0,5 PM	Charte adoptée par l'établissement	NA	2ème trimestre 2022	engagé
0,2 PM	Nombre de berceaux accessibles	20	quatrième trimestre 2023	engagé
4000 * nbre de Congés maternité (2019: maternité INP : 2) 0,1PM	Nombre de bénéficiaires CRRP / Nombre de congés maternité.parental à 100%	50%	premier trimestre 2022	à faire
En réflexion	Proposition effective de procédure	NA	septembre 2022	engagé
0,5PM	nb de demandes de télétravail/nb de bénéficiaires du télétravail	95%	Septembre 2021	engagé
3PM	Proposition effective de procédure pour l'adaptation des cycles de travail	NA	Septembre 2021	engagé
Espace intranet : 2PM	<p>Nombre de téléchargements des supports</p> <p>Tableau de bord de la page intranet</p> <p>Question supplémentaire dans le questionnaire QVT biannuelle</p>	<p>Croissance des indicateurs puis stabilisation</p> <p>NA</p>	<p>Espace QVT dédié sur intranet : mi 2022</p> <p>quatrième trimestre 2023</p>	à faire



ACTIONS EGALITE PROFESSIONNELLE 2021 - 2023

Axe 4

N° action	Objectif	Libellé de l'action (mesure)	Pilotes	Contributeurs
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations				
Action 4.1	Mettre au jour et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	<p>Evaluer le dispositif VSS existant (personnels) Maintenir les formations existantes et les proposer aux instances disciplinaires (VSS, juridiques, autres) Converger vers un mode de fonctionnement commun au site</p> <p>HRS4R. 1.5. Elargir des actions de la cellule pour les RPS 4.2. Améliorer la transversalité entre les différents services impliqués dans la veille et la protection contre la discrimination et le harcèlement 4.9. Renforcer et s'assurer de la bonne connaissance des dispositifs liés à la "non-discrimination"</p>	Service RH	Service RH, DSI, services communication
Action 4.2	Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Inscrire sur les fiches de mission des positions à responsabilité ou électives une mention faisant appel à l'éthique en lien avec l'égalité et la non discrimination que recquiert la mission	VP RH, DRH	VP RH, DRH
Action 4.3	Communication Axe 4	<p>Communiquer sur les dispositifs VSS des établissements</p> <p>a) supports d'information récapitulatifs b) page intranet dédiée</p>	Service RH	Service RH, services communication

budget/chiffrage	Indicateurs d'évaluation	Objectifs chiffrés(cibles)	Échéance de mise en oeuvre	Statut
pris sur le budget Mission Egalité (cafégalités, communication) budget Formation budget RH	NA	NA	quatrième trimestre 2023	engagé
0,1 PM	NA	NA	1er trimestre 2022	à faire
1PM	Nombre de téléchargements des supports Tableau de bord de la page intranet Question supplémentaire dans le questionnaire QVT biannuelle	Croissance des indicateurs puis stabilisation NA	quatrième trimestre 2023	En cours



ANNEXE 3

Diagramme de Gantt des actions



Plan d'action Egalité Professionnelle pour les Femmes et les Hommes - 2021/2023



Objectif	Action	Pilotes(s)	2021			2022				2023				
			T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Axe 0 : Gouvernance														
Ancrer l'engagement de l'établissement EPE UGA en termes d'Egalité	Action 0.1	Comité de pilotage du PEP	A Faire				Engagé							
	Action 0.2	Chargé.es de mission "Egalité"					A Faire				Engagé			
	Action 0.3	HRS4R					A Faire				Engagé			
	Action 0.4	Chargé.es de mission "Egalité"	Engagé											
Diagnostic, Pilotage, Suivi, Evaluation du Plan Egalité	Action 0.5	VP ou Comité de pilotage	A Faire				Engagé							
	Action 0.6	Chargé.e de mission Egalité					A Faire				Engagé			
Communication Axe 0	Action 0.7	Mission Egalité UGA	A Faire				Engagé							
	Action 0.8	Service RH					A Faire				Engagé			
Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération														
Prévention des écarts de rémunération	Action 1.1	Service RH	A Faire											
Traitement des écarts de rémunération (via les personnels)	Action 1.2	Service RH					A Faire				Engagé			
Traitement des écarts de rémunération (via l'institution)	Action 1.3	VP RH, VP Recherche, VP CA	Engagé											
Communication Axe 1	Action 1.4	Chargé.e de mission Egalité					A Faire				Engagé			
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois														
Contribuer à l'équilibre des viviers femmes-hommes Communication axe 2	Action 2.1	Mission Egalité UGA	Engagé				A Faire				Engagé			
	Action 2.2	Maison pour la Science					A Faire				Engagé			
Promouvoir l'Egalité entre les femmes et les hommes	Action 2.3	Maison pour la Science					A Faire				Engagé			
Contribuer à l'équilibre des viviers femmes hommes Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Action 2.4	Mission Egalité	A Faire				Engagé				A Faire			
	Action 2.5	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
	Action 2.6	Service RH					A Faire				Engagé			
Promouvoir des évolutions de carrière non genrées	Action 2.7	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
Promouvoir les carrières des femmes	Action 2.8	Service RH (Formation)	Engagé				A Faire				Engagé			
Donner de la visibilité aux figures féminines	Action 2.9	Mission Egalité	A Faire				Engagé				A Faire			
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle														
Respect et cloisonnement des temps de vie	Action 3.1	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
Soutenir l'articulation Carrière/ Parentalité	Action 3.2	SCAS	Engagé				A Faire				Engagé			
	Action 3.3	Service RH					A Faire				Engagé			
	Action 3.4	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
	Action 3.5	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
Apporter de la souplesse dans les cycles de travail pour chacun et chacune	Action 3.6	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
	Action 3.7	Service RH					A Faire				Engagé			
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations														
Mettre au jour et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Action 4.1	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'Enseignement supérieur et la recherche	Action 4.2	VP RH, DRH					A Faire				Engagé			
Communication Axe 4	Action 4.3	Service RH	Engagé				A Faire				Engagé			



Liste des acronymes

Adj Admin	Adjoint-e Administratif-ve
Adj Tech	Adjoint-e Technique
AEF	Agence Education Formation, groupe de presse professionnelle numérique
AAE	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieure
ASI	Assistant-e Ingénieur-e
ATER	Attaché-e temporaire à l'Enseignement et à la Recherche
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATS	Bibliothécaires, Ingénieur-es, Administratif-ves Technicien-nes, personnels Sociaux et de Santé
CACr	Conseil Académique restreint
CCPANT	Commission Consultative Paritaire des Agents non Titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEVUr	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire restreint
CFI	Complément Fonction Informatique
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément Indemnitaires Annuel
CNU	Conseil National des Universités
CP	Commission Permanente
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CSr	Conseil Scientifique restreint
CT	Comité Technique
DD RSDE/RSU	Développement Durable et Responsabilité Sociétale des Entreprises et Responsabilité Sociétale des Universités
E/EC	Enseignant-e/Enseignant-e Chercheur-e
Ens. Cont.	Enseignant-e Contractuel-le
ENSAG	Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Grenoble
EPE UGA	Etablissement Public Expérimental Université Grenoble Alpes

ETP	Equivalent Temps Plein
F/H	Femme/Homme
FTLV	Formation Tout au Long de la Vie
HC	Heures Complémentaires
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers /Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs
IEP	Institut d'Etudes Politiques
IGE	Ingénieur-e d'Etudes
IGR	Ingénieur-e de recherche
MCF	Maître-esse de Conférences
NC	Non Communiqué
PAE	Plan d'action relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
PAST	Professeur-e ou maître-esse de conférences associé
PCA	Prime de Charges Administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PRAG	Professeur-e Agrégé-e affecté-e dans le supérieur
PRCE	Professeur-e Certifié-e affecté-e dans le supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
PU	Professeur-e des Universités
QVT	Qualité de Vie au Travail
RIFSEEP	Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel
RPS	Risques Psychosociaux
SAENES	Secrétaire Administratif-ve de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
TECH	Technicien-ne
UGA	Université Grenoble Alpes
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles



Grenoble INP - UGA

46 avenue Félix Viallet
38031 Grenoble Cedex 1
France

grenoble-inp.fr



GRENOBLE INP - UGA
INSTITUT D'INGÉNIERIE ET DE MANAGEMENT