

Rapport social unique : des données genrées indispensables à l'action mais trop souvent incomplètes

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les établissements sont tenus de fournir des données sexuées relatives au recrutement, aux conditions de travail, aux actes de violence ou aux agissements sexistes, ou encore à la rémunération, etc. Bien qu'incomplètes, celles-ci représentent une mine d'informations en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

La production de données sexuées sous la forme d'un rapport de situation comparée est une obligation légale. En effet, l'article 5 du titre I^{er} de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que « le rapport social unique (RSU) intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi ».

Normalement, ce rapport doit également s'accompagner d'éléments d'analyse identifiant clairement les inégalités. Pourtant, dans nos établissements, ces rapports alignent la plupart du temps des chiffres sans qu'ils ne soient associés à une lecture approfondie en matière d'inégalités. De fait, cette absence de décryptage contribue

à les invisibiliser. En outre, certaines données peuvent manquer alors qu'elles seraient particulièrement utiles pour adapter le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes local.

DONNÉES PARCELLAIRES

Les données relatives aux actes de violence, de harcèlement ou aux agissements sexistes ainsi que des données sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont ainsi le plus souvent absentes. Par ailleurs, les données sur le temps de travail, qui peuvent expliquer certaines inégalités salariales, apparaissent incomplètes. Les informations sur les contractuel-les et les vacataires sont également parcellaires alors qu'elles président à certains écarts de rémunération. Il pourrait aussi être intéressant de savoir, lorsque le temps partiel est évoqué, s'il s'agit de temps de partiel choisi ou imposé par le poste ou la fonction. En effet, si les femmes sont plus exposées au temps partiel, pour des raisons qui relèvent non de l'établissement mais plutôt de la division du travail domestique, l'établissement peut envisager des adaptations de postes pour permettre aux femmes qui le souhaiteraient une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et donc le maintien d'un temps de travail (et donc d'une rémunération)

Ces rapports alignent la plupart du temps des chiffres sans qu'ils ne soient associés à une lecture approfondie en matière d'inégalités.

CHIFFRES UTILES ISSUS DU RAPPORT 2025 DU SIES « VERS L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ? »

- Les femmes enseignantes sont minoritaires dans l'enseignement supérieur (41 %).
- En France, la part des femmes de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur est de 56 %, contre 48 % chez les hommes. Le taux d'emploi de ces diplômé-es est de 85 % pour les femmes et 89 % pour les hommes.
- Les femmes représentent 41 % des EC titulaires : 32 % des PU et 45 % des MCF sont des femmes.
- En 2023, la proportion des femmes EC en sciences et techniques est de 30 %, contre 55 % en lettres et sciences humaines.
- Au sein de chaque corps, dans les établissements universitaires, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes. Une femme PU touche ainsi en moyenne 243 euros brut en moins qu'un homme PU (197 euros de traitement indiciaire et 46 euros de primes et indemnités).
- Le rapport fait l'impasse sur les contractuel-les dans les universités.



Si les femmes sont plus souvent en congé de maladie ordinaire que les hommes, les chiffres doivent être étudiés en tenant compte des conditions de travail, des triples journées, etc.

à 100 %. Un autre indicateur intéressant renvoie par exemple à l'usage du télétravail. Cette modalité de travail est utilisée majoritairement par les femmes. Sans aller plus loin, et sans questionner les conséquences de l'usage de ce télétravail (isolement, double tâche de travail et de prise en charge des enfants, difficulté de déconnexion, etc.), cela pourrait rester un simple constat. De même, les analyses des taux de féminisation par groupes de sections sur des indicateurs tels que le pourcentage de femmes parmi les PU ou MCF, la comparaison de ce point de vue de la féminisation des corps des PU ou des PU-PH, peuvent être plus éclairantes qu'une simple analyse globale, pour mieux comprendre où se nichent les plafonds de verre et les planchers collants.

LEVIERS POUR L'ACTION

À l'université de Bourgogne (UB), par exemple, le RSU met en avant un écart de plus 36 % dans le groupe économie et gestion entre le pourcentage de femmes parmi les MCF et le pourcentage de femmes parmi les PU. On voit également qu'il n'y a aucune femme professeure en sciences de la vie. Concernant les primes, le RSU de l'UB fait apparaître que, pour les enseignants titulaires, la prime moyenne pour les femmes est légèrement supérieure à celle des hommes, alors que, pour les contractuel·les, elle est plus de trois fois plus élevée pour les hommes. En revanche, plus de 60 % des bénéficiaires du Ripéc sont des hommes, etc. Chacun de ces chiffres peut être un levier pour l'action.

Au Collège de France, le RSU 2023 fait apparaître un écart de rémunération indiciaire moyenne annuelle pour les permanents de 18 500 euros entre les femmes et les hommes et donne l'explication suivante : « L'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes s'explique, d'une part, par le fait que la très grande majorité des agents travaillant à temps partiel sont des femmes et, d'autre part, par le fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés. Il est

ainsi à noter que 80 % des professeurs du Collège de France sont des hommes. » Deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations.

LES ÉCARTS PERDURENT

À l'université Claude-Bernard Lyon-I, les femmes fonctionnaires touchent en moyenne chaque mois 935 euros brut de moins que les hommes. Si l'on se cantonne aux enseignant·es et aux enseignant·es-chercheur·ses, les écarts perdurent mais baissent jusqu'à 462 euros. Un autre élément qui peut aussi être questionné renvoie aux jours d'absence pour congé de maladie ordinaire. Pour les enseignant·es et les enseignant·es-chercheur·ses, leur nombre se monte à 7 412, dont 74,55 % sont à mettre à l'actif des femmes, alors que les hommes sont pourtant plus nombreux. Évidemment, il est indispensable de creuser ces chiffres qui, à eux seuls, ne peuvent suffire sous peine d'aboutir à des conclusions saturées de stéréotypes tels que celui qui consisterait, par exemple, à expliquer simplement cet état de fait par une soi-disant plus grande « fragilité naturelle » des femmes... en omettant de questionner leurs conditions de travail, leur pénibilité peut-être plus grande que celle des hommes, les triples journées de travail, etc.

Ainsi, les rapports de situation comparée, inclus dans les RSU établis localement dans tous les établissements universitaires, sont des mines d'information concernant les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes qui peuvent constituer des leviers et alimenter les actions pour peu que des éléments genrés qualitatifs y figurent ou que les indicateurs choisis aient été particulièrement travaillés. Ils nécessitent une analyse qui s'appuie sur la littérature fournie quant aux explications à donner aux inégalités entre les femmes et les hommes. Nous invitons les représentant·es du personnel à intervenir en ce sens et à régulièrement insister pour que les données genrées utiles soient fournies. ■

Les données relatives aux actes de violence, de harcèlement ou aux agissements sexistes sont le plus souvent absentes.