

LES CARRIÈRES DES
ENSEIGNANTES-CHERCHEUSES
DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR

2 janvier 2017

DOMINIQUE FAUDOT
Présidente de la CP-CNU
(décembre 2011 à novembre 2015)

| | |
|--|-----------|
| PARTIE 1. AVANT LE RECRUTEMENT | 4 |
| 1. Les doctorant.e.s contractuel.le.s en 2015..... | 4 |
| 2. Doctorant.e.s et HDR..... | 4 |
| 3. Les ATER en 2015 | 5 |
| 3.1. Les effectifs en 2015..... | 5 |
| 3.2. Âges des ATER en 2015..... | 5 |
| PARTIE 2. LA QUALIFICATION..... | 6 |
| 1. Âge moyen des recruté.e.s..... | 6 |
| PARTIE 3. LES RECRUTEMENTS..... | 7 |
| 1. Âge moyen des recruté.e.s..... | 7 |
| 2. Ancienneté dans le corps MCF au passage PR..... | 8 |
| 3. Agrégations internes et externes | 9 |
| 3.1. Agrégation externe | 9 |
| 3.2. Agrégation interne supprimée en 2015..... | 10 |
| 3.3 Synthèse | 11 |
| PARTIE 4. L'AVANCEMENT DE GRADE DES FEMMES | 12 |
| 1. Avancement MCF HC | 12 |
| 2. Avancement PR1 | 14 |
| 3. Avancement PR Ex1 | 15 |
| 4. Avancement PR Ex2..... | 17 |
| 5. Synthèse..... | 18 |
| 6. Âge moyen et ancienneté moyenne dans le grade précédent des promu.e.s selon le grade d'accès et le sexe..... | 19 |
| 7. Avancement de grade 2015 par groupe de sections CNU..... | 20 |
| 8. Synthèse par tranche d'âge et par grade de 2012 à 2015..... | 21 |

| | |
|--|---------------|
| PARTIE 5. LES EFFECTIFS | 22 |
| 1. Les femmes parmi les non-titulaires | 22 |
| 2. Les titulaires par section CNU | 23 |
| 3. Par grade et corps | 25 |
| 4. Variation du pourcentage de femmes dans l'ESR depuis 1992 | 27 |
| 4.1. Évolution de la représentation des femmes dans les groupes CNU, corps des PR | 28 |
| 4.2. Évolution de la représentation des femmes dans les groupes CNU, corps des MCF | 31 |
| 4.3. Dans les bureaux des sections | 33 |
| 4.4. Comme membres des sections | 34 |
| PARTIE 6. LES ÂGES DES MCF ET PR | 35 |
| 1. PR | 35 |
| 2. MCF | 37 |
| PARTIE 7. LES DÉPARTS EN RETRAITE | 38 |
| PARTIE 8. AUTRES STATISTIQUES | 41 |
| 1. PES | 41 |
| 2. IUF | 42 |
| 3. PEDR | 44 |
| PARTIE 9. CONCLUSION | 45 |
| PARTIE 10. ANNEXES | 46 |
| 1. Rappels sur la procédure pour être recruté.e comme enseignant.e-chercheur/euse | 46 |
| 2. Rappels sur les règles de « promouvabilité » | 46 |
| 2.1. Avancement MC HC | 46 |
| 2.2. Avancement professeurs | 47 |
| 3. Liste des groupes et des sections CNU | 48 |

AVERTISSEMENT AU LECTEUR : ce document n'est pas de nature sociologique mais seulement statistique. Il n'est là que pour rendre compte de l'état de la carrière des femmes enseignantes-chercheuses avant le recrutement (doctorants et ATER) puis pendant leur carrière une fois recrutées.

PARTIE 1 AVANT LE RECRUTEMENT

Regardons en premier lieu ce qui se passe durant la thèse et après la soutenance. Certain.e.s étudiant.e.s ont la chance de bénéficier d'un contrat doctoral, d'autres non ; certain.e.s sont vacataires ; d'autres, enfin, n'ont aucun revenu pour vivre.

1. LES DOCTORANT.E.S CONTRACTUEL.LE.S EN 2015

| | Sans enseignement | | | Avec enseignement | | | Total |
|------------------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|--------------|---------------|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total | |
| Droit | 310 | 284 | 594 | 496 | 508 | 1 004 | 1 598 |
| Lettres | 687 | 284 | 1 190 | 944 | 689 | 1 633 | 2 823 |
| Sciences | 1 997 | 2 978 | 4 975 | 1 561 | 2 896 | 4 457 | 9 432 |
| Pharmacie | 87 | 57 | 144 | 48 | 39 | 87 | 231 |
| Sans discipline | 82 | 108 | 190 | – | – | – | 190 |
| Non renseigné | 19 | 21 | 40 | 18 | 91 | | 149 |
| Total | 3 182 | 3 951 | 7 133 | 3 067 | 4 223 | 7 290 | 14 423 |

Nous dénombrons 14 423 doctorant.e.s, dont 7 290 (environ la moitié) avec enseignement. Les hommes sont plus nombreux que les femmes tant dans la catégorie « avec » que « sans » enseignement. Les femmes sont légèrement moins nombreuses (-12) en droit avec enseignement mais beaucoup plus en lettres.

| | Nombres | | | Pourcentages (%) | | Âge moyen | | Âge médian | | Âge total | | Total |
|------------------|---------|-------|--------|------------------|-------|-----------|----|------------|----|-----------|--------|-------|
| | F | H | Total | F | H | F | H | F | H | Moyen | Médian | |
| Droit | 806 | 792 | 1 598 | 50,5 | 49,5 | 27 | 27 | 26 | 26 | 27 | 26 | 1 598 |
| Lettres | 1 631 | 1 192 | 2 823 | 59,8 | 40,2 | 28 | 28 | 27 | 27 | 28 | 27 | 2 823 |
| Pharmacie | 135 | 96 | 231 | 58 | 42 | 26 | 27 | 26 | 27 | 28 | 27 | 231 |
| Sciences | 3 558 | 5 874 | 9 432 | 37,5 | 62,5 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 9 432 |
| Autres | 119 | 220 | 339 | 35,1 | 64,9 | – | – | – | – | – | – | 339 |
| Total | 6 249 | 8 174 | 14 423 | 43,33 | 56,67 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | – |

Ainsi, les doctorantes en droit, lettres et pharmacie sont plus nombreuses que les hommes. Par exemple en droit, elles sont 806 contre 792 hommes. Elles représentent globalement 43,52 % des doctorants (50,5 % en droit, 59,8 % en lettres, 37,5 % en sciences, 58 % en pharmacie). Elles ont en moyenne 27 ans en droit et 28 ans en lettres comme les hommes. Elles sont un an plus jeunes que les hommes (26 ans vs 27 ans) en pharmacie et ont 26 ans comme les hommes en sciences.

2. DOCTORANT.E.S ET HDR

Le pourcentage de femmes doctorantes est stable depuis 2011 et ne dépasse que très peu les 48 %. Le nombre de femmes inscrites en HDR est, quant à lui, toujours très faible et dépasse les 35 % deux fois depuis 2011. Cela explique le faible nombre de femmes professeures. En revanche, cela n'explique pas pourquoi il y a si peu de femmes se présentant à la HDR.

| Année | Doctorat | | | | HDR | | | |
|------------------|----------|--------|--------|--------|-----|-----|--------|--------|
| | H | F | % H | % F | H | F | % H | % F |
| 2011-2012 | 32 400 | 30 066 | 51,9 % | 48,1 % | 935 | 474 | 66,4 % | 33,8 % |
| 2012-2013 | 31 639 | 29 524 | 51,7 % | 48,3 % | 873 | 464 | 65,3 % | 34,7 % |
| 2013-2014 | 31 104 | 29 231 | 51,6 % | 48,4 % | 891 | 481 | 64,9 % | 35,1 % |
| 2014-2015 | 30 698 | 28 649 | 51,7 % | 48,3 % | 863 | 451 | 65,7 % | 34,3 % |
| 2015-2016 | 30 233 | 28 202 | 51,7 % | 48,3 % | 793 | 441 | 64,3 % | 35,7 % |

3. LES ATER EN 2015

3.1 Les effectifs en 2015

| | Temps partiel | | | Temps plein | | | Pourcentages (%) | | Total |
|----------------------|---------------|-----|-------|-------------|-------|-------|------------------|---------|-------|
| | F | H | Total | F | H | Total | % F | % H | |
| Droit | 273 | 280 | 553 | 407 | 358 | 765 | 51,59 % | 48,41 % | 1 318 |
| Lettres | 201 | 151 | 352 | 809 | 490 | 1 299 | 61,18 % | 38,82 % | 1 651 |
| Sciences | 192 | 331 | 523 | 401 | 676 | 1 077 | 37,06 % | 62,94 % | 1 600 |
| Pharmacie | 9 | 6 | 15 | 38 | 28 | 66 | 58,02 % | 41,98 % | 81 |
| Non renseigné | 11 | 18 | 29 | 26 | 17 | 43 | 51,39 % | 48,61 % | 72 |
| Tous | 686 | 786 | 1 472 | 1 681 | 1 569 | 3 250 | 50,13 % | 49,87 % | 4 722 |

3.2 Âges des ATER en 2015

| | Femmes | | Hommes | | Total | | Pourcentages (%) | | Âges médians | |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|---------|--------------|----|
| | Effectifs | Âge moyen | Effectifs | Âge moyen | Effectifs | Âge moyen | % F | % H | F | H |
| Droit | 680 | 30 | 638 | 30 | 1 318 | 30 | 51,59 % | 48,41 % | 29 | 29 |
| Lettres | 1 010 | 32 | 641 | 32 | 1 651 | 32 | 61,18 % | 38,82 % | 31 | 31 |
| Sciences | 593 | 30 | 1 007 | 30 | 1 600 | 30 | 37,06 % | 62,94 % | 29 | 29 |
| Pharmacie | 47 | 31 | 34 | 32 | 81 | 31 | 58,02 % | 41,98 % | 31 | 31 |
| Non rends. | 28 | 30 | 48 | 30 | 76 | 30 | 51,39 % | 48,61 % | – | – |
| Tous | 2 358 | 30,6 | 2 368 | 30,8 | 4 726 | 30,6 | 50,13 % | 49,87 % | 30 | 30 |

Les femmes sont à peine plus nombreuses que les hommes chez les ATER, sauf en sciences, et ont le même âge que les hommes. Elles représentent 51,59 % des ATER en droit, 61,18 % en lettres, 37,06 % en sciences, 58,02 % en pharmacie et 50,13 % du total, en augmentation par rapport à 2014. Les femmes représentent 46,6 % des ATER à temps partiel et 51,72 % des temps pleins.

PARTIE 2 LA QUALIFICATION

1. ÂGE MOYEN DES RECRUTÉ.E.S

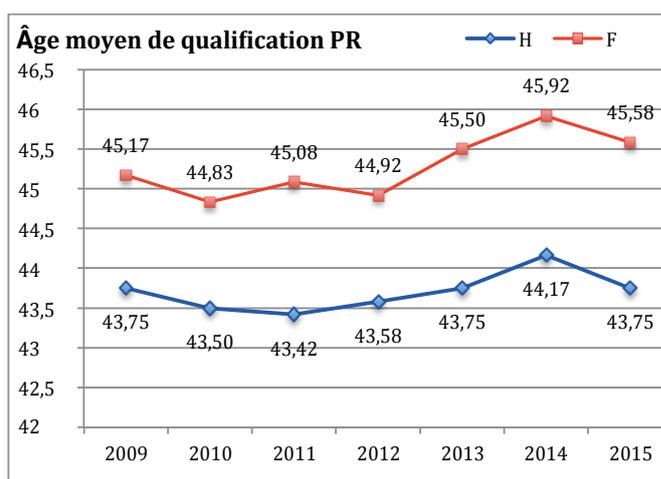
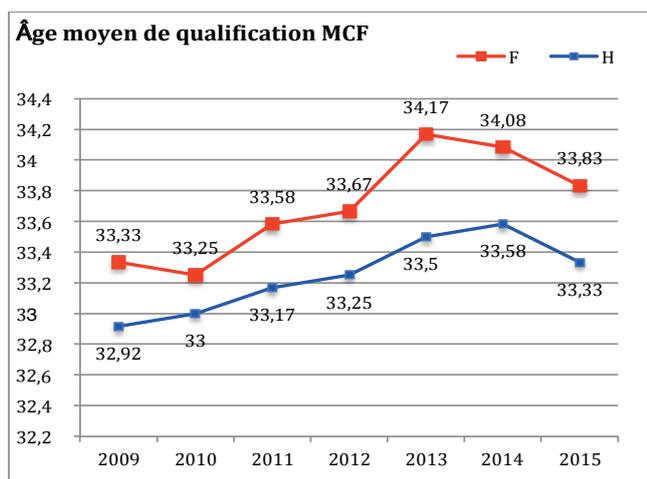
L'âge moyen des qualifié.e.s pour chacun des deux corps augmente régulièrement. L'écart entre les femmes et les hommes reste important et atteint 21 mois en 2014 chez les PR et 6 mois chez les MCF.

| Âge moyen de qualification | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| PR | | | | | | | |
| H | 43 A 9 M | 43 A 6 M | 43 A 5 M | 43 A 7 M | 43 A 9 M | 44 A 2 M | 43 A 9 M |
| F | 45 A 2 M | 44 A 10 M | 45 A 1 M | 44 A 11 M | 45 A 6 M | 45 A 11 M | 45 A 7 M |
| MCF | | | | | | | |
| H | 32 A 11 M | 33 A | 33 A 2 M | 33 A 3 M | 33 A 6 M | 33 A 7 M | 33 A 4 M |
| F | 33 A 4 M | 33 A 3 M | 33 A 7 M | 33 A 8 M | 34 A 2 M | 34 A 1 M | 33 A 10 M |

Ainsi, on trouve comme écarts :

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|
| Différence H-F en mois pour les PR | 17 | 16 | 20 | 16 | 21 | 21 | 22 |
| Différence H-F en mois pour les MCF | 5 | 3 | 5 | 5 | 8 | 6 | 6 |

La différence en nombre de mois pour obtenir la qualification PR ne cesse d'augmenter pour atteindre 22 mois en 2015, soit presque 2 ans, qui comptent beaucoup pour l'ancienneté des femmes dans la grille des échelons PR et donc pour la retraite. Cela peut en partie expliquer le retard de carrière des femmes.



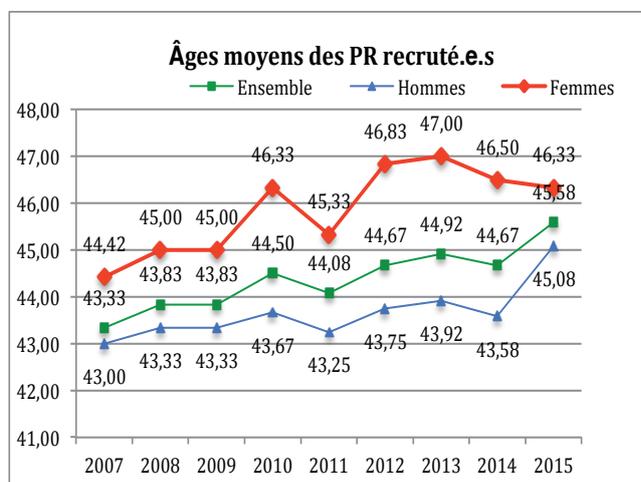
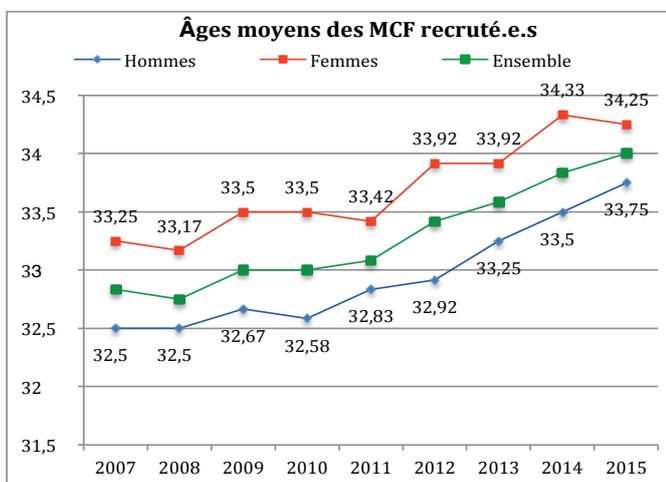
L'âge moyen de qualification des femmes est toujours supérieur à celui des hommes. Il atteint 22 mois à la qualification aux fonctions de professeur, soit un peu moins de 2 ans, en 2015. Ces 2 ans pourraient correspondre au temps de 2 grossesses. Les explications de cet écart ne doivent pas se limiter uniquement aux grossesses. Une analyse des situations dans les établissements, et par section CNU – certaines sections qualifiant et recrutant moins que d'autres –, pourrait peut-être faire apparaître d'autres causes potentielles comme l'investissement dans des tâches supposées moins nobles pour les femmes (comme les responsabilités de filières, etc.), réduisant ainsi le temps consacré à la recherche et donc aux publications.

PARTIE 3 LES RECRUTEMENTS

1. ÂGE MOYEN DES RECRUTÉ.E.S

| Âge moyen de recrutement (session synchronisée) | | | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| PR | | | | | | | | |
| H | 43 A 4 M | 43 A 4 M | 43 A 8 M | 43 A 3 M | 43 A 9 M | 43 A 11 M | 43 A 4 M | 45 A 1 M |
| F | 45 A | 45 A | 46 A 4 M | 45 A 4 M | 46 A 10 M | 47 A | 46 A 4 M | 46 A 4 M |
| MCF | | | | | | | | |
| H | 32 A 6 M | 32 A 8 M | 32 A 7 M | 32 A 10 M | 32 A 11 M | 33 A 3 M | 33 A 6 M | 33 A 9 M |
| F | 33 A 2 M | 33 A 6 M | 33 A 6 M | 33 A 5 M | 33 A 11 M | 33 A 11 M | 34 A 4 M | 34 A 3 M |
| Écarts en mois | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| PR | 20 | 20 | 32 | 25 | 37 | 37 | 36 | 15 |
| MCF | 8 | 10 | 11 | 7 | 12 | 8 | 10 | 6 |

Le nombre de recruté.e.s peut être aussi un indicateur.

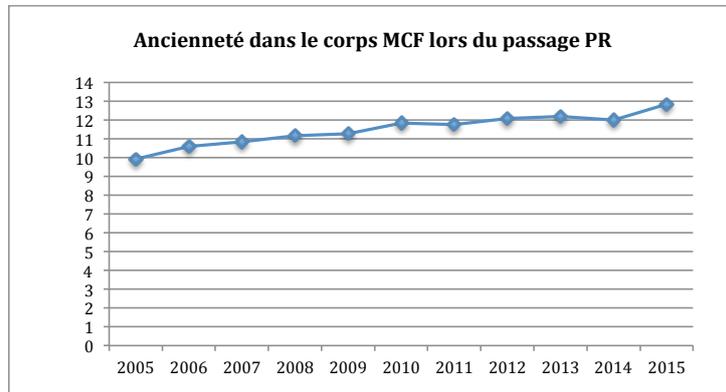


Les différences entre hommes et femmes, que l'on retrouve tout au long de la carrière des universitaires, commencent dès le recrutement comme MCF puisqu'on ne peut que regretter que les femmes soient recrutées toujours plus tardivement que les hommes. On regrette encore plus la largeur de cet écart qui peut atteindre jusqu'à 1 an.

La différence des âges moyens de recrutement en tant que PR est impressionnante : elle atteint 37 mois en 2010 et 2012. La différence remarquée en 2015, 15 mois, est peut-être une anomalie ponctuelle : à suivre.

Si on met ces données en parallèle des départs en retraite (voir plus bas), on ne peut que craindre des femmes universitaires retraitées pauvres puisque la durée de cotisation augmentant et l'entrée dans le corps ou la promotion de corps étant de plus en plus tardives, les décotes vont certainement atteindre le taux maximal sur un taux de pension déjà très bas.

2. ANCIENNETÉ DANS LE CORPS MCF AU PASSAGE PR

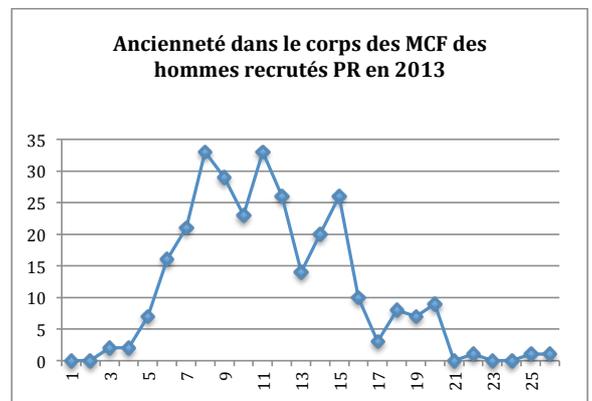
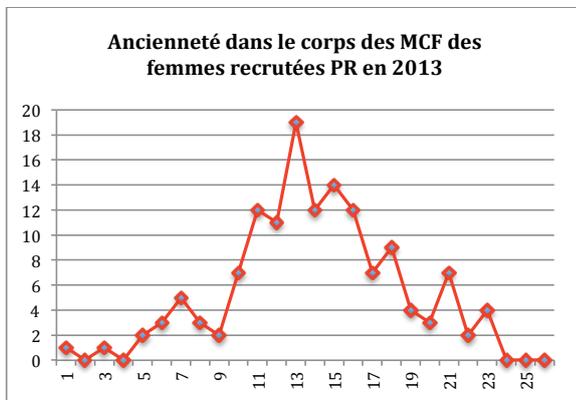


Pour 2015, l'ancienneté lors du changement de corps MCF vers le corps des PR varie de 3 ans à 26 ans en passant par 12 ans et 10 mois pour la moyenne.

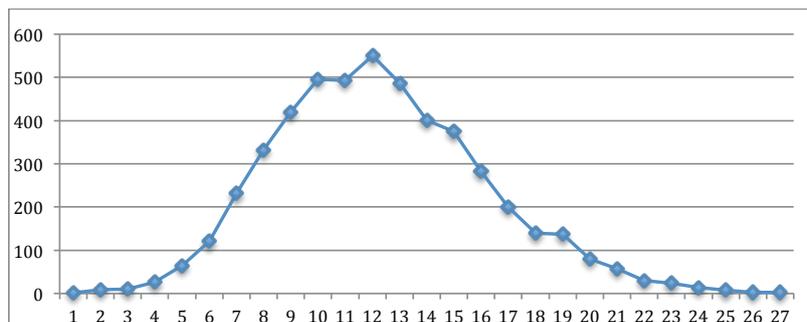
Les dernières valeurs fournies par la DGRH (2013) nous indiquent que l'ancienneté des femmes dans le corps des MCF avant de devenir PR est largement supérieure à celle des hommes. En effet, si on ne tient pas compte des mutations, 2013 a été l'année du recrutement de 140 femmes et 292 hommes comme PR, avec une ancienneté dans le corps des MCF de 14 ans pour les femmes et de 11 ans et 4 mois pour les hommes, soit une différence de 2 ans et 8 mois.

Voici la répartition pour les femmes et les hommes en 2013. Le pic chez les femmes est sur 13 années d'ancienneté avec 19 promues ; chez les hommes, les pics sont à 8 ans et 11 ans d'ancienneté avec 33 promus dans chacun des deux cas.

Les données sexuées n'existent pas pour l'instant, au-delà de 2013.



Sur la période 2005-2013, la répartition du nombre de MCF promus PR en fonction de l'ancienneté dans le corps des MCF nous donne la courbe ci-dessous. Il y a eu sur la période 550 MCF promus PR en ayant 12 ans d'ancienneté dans le corps des MCF.



3. AGRÉGATIONS INTERNES ET EXTERNES

L'agrégation du supérieur a bien évolué ces dernières années. Seul demeure le concours externe non contingenté pour les sections 1 à 4 et contingenté pour les sections 5 et 6.

3.1 Agrégation externe

| Section | Droit public | | Histoire du droit et des institutions | | Sciences économiques | | Total | |
|--------------------|--------------|----------|---------------------------------------|----------|----------------------|----------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| 2010 | 8 | 22 | 1 | 7 | 5 | 17 | 14 | 46 |
| % H et % F | 26,67 % | 73,33 % | 12,5 % | 87,5 % | 22,73 % | 77,27 % | 23,33 % | 76,67 % |
| Âges moyens | 33 A | 34 A 1 M | 43 A | 36 A 2 M | 34 A 2 M | 37 A 5 M | 34 A 2 M | 35 A 7 M |

| Section | Droit privé et sciences criminelles | | Science politique | | Sciences de gestion | | Total | |
|--------------------|-------------------------------------|----------|-------------------|------|---------------------|-----------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| 2011 | 18 | 18 | 2 | 6 | 8 | 22 | 28 | 46 |
| % H et % F | 50 % | 50 % | 25 % | 75 % | 26,67 % | 73,33 % | 33,33 % | 66,67 % |
| Âges moyens | 34 A 4 M | 34 A 8 M | 35 A 10 M | 44 A | 39 A 7 M | 38 A 11 M | 35 A 4 M | 37 A 4 M |

| Section | Droit public | | Histoire du droit et des institutions | | Sciences économiques | | Total | |
|--------------------|--------------|----------|---------------------------------------|----------|----------------------|----------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| 2012 | 12 | 18 | 2 | 6 | 6 | 16 | 20 | 40 |
| % H et % F | 40 % | 60 % | 25 % | 75 % | 27,27 % | 72,73 % | 33,33 % | 66,67 % |
| Âges moyens | 34 A 2 M | 34 A 1 M | 35 A 6 M | 36 A 2 M | 35 A 4 M | 37 A 6 M | 35 A 9 M | 35 A 5 M |

| Section | Droit privé | | Science politique | | Sciences de gestion | | Total | |
|--------------------|-------------|----------|-------------------|----------|---------------------|-----------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H |
| 2013 | 7 | 23 | 2 | 5 | 10 | 14 | 19 | 42 |
| % H et % F | 23,3 % | 76,7 % | 28,6 % | 71,4 % | 41,7 % | 58,3 % | 31,1 % | 68,9 % |
| Âges moyens | 33 A 7 M | 35 A 1 M | 39 A 6 M | 42 A 7 M | 39 A 5 M | 39 A 10 M | 37 A 4 M | 37 A 4 M |

| Section | Droit privé | | Science politique | | Sciences économiques | |
|--------------------|-------------|---|-------------------|---|----------------------|---------|
| | F | H | F | H | F | H |
| 2014 | - | - | - | - | 9 | 8 |
| % H et % F | - | - | - | - | 52,94 % | 47,06 % |
| Âges moyens | - | - | - | - | 38,7 | 42 |

| 2014 | Postes | Candidats | Admissibles | Admis | 2015 | Postes | Candidats | Admissibles | Admis |
|--------------|--------|-----------|-------------|-------|--------------|--------|-----------|-------------|-------|
| 02 | 30 | 204 | 48 | 30 | 01 | 28 | 242 | 47 | 28 |
| 03 | 7 | 45 | 13 | 7 | 04 | 5 | 26 | 8 | 5 |
| 05 | 15 | 51 | 17 | 15 | 06 | 17 | 63 | 18 | 17 |
| Total | 52 | 300 | 78 | 52 | Total | 50 | 331 | 73 | 50 |

| | Postes | Candidats | | Admissibles | | Admis | |
|--------------|--------|-----------|----|-------------|----|-------|---|
| | | H | F | H | F | H | F |
| 2016 | - | - | - | - | - | - | - |
| 01 | 17 | 118 | 82 | 29 | 16 | 17 | 6 |
| 03 | - | 26 | 14 | - | - | 6 | 0 |
| 04 | 3 | 36 | - | - | - | - | - |
| 05 | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 50 | - | - | - | - | - | - |

3.2 Agrégation interne supprimée en 2015

| Section | Droit public | | Total | |
|--------------------|--------------|----------|-------|----------|
| | F | H | F | H |
| 2010 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| % H et % F | 20 % | 80 % | 20 % | 80 % |
| Âges moyens | 43 A | 44 A 6 M | 43 A | 44 A 6 M |

| Section | Droit privé et sciences criminelles | | Sciences économiques | | Total | |
|--------------------|-------------------------------------|----------|----------------------|----------|-------|----------|
| | F | H | F | H | F | H |
| 2011 | 4 | 4 | 4 | 8 | 8 | 12 |
| % H et % F | 50 % | 50 % | 33,3 % | 66,7 % | 40 % | 60 % |
| Âges moyens | 46 A 9 M | 44 A 9 M | 43 A 3 M | 44 A 4 M | 45 A | 44 A 6 M |

| Section | Droit public | | Sciences de gestion | | Total | |
|--------------------|--------------|--------|---------------------|-----------|----------|----------|
| | F | H | F | H | F | H |
| 2012 | 2 | 4 | 5 | 7 | 7 | 11 |
| % H et % F | 33,3 % | 66,7 % | 41,7 % | 58,3 % | 38,9 % | 61,1 % |
| Âges moyens | 46 A | 44 A | 46 A 9 M | 47 A 10 M | 46 A 6 M | 46 A 5 M |

| Section | Droit privé et sciences criminelles | | Sciences économiques | | Total | |
|--------------------|-------------------------------------|----------|----------------------|-----------|----------|--------|
| | F | H | F | H | F | H |
| 2013 | 4 | 6 | 3 | 9 | 7 | 15 |
| % H et % F | 40 % | 60 % | 25 % | 75 % | 31,8 % | 68,2 % |
| Âges moyens | 42 A | 45 A 4 M | 42 A 8 M | 44 A 10 M | 44 A 2 M | – |

3.3 Synthèse

| Section | Agrégation interne | | Agrégation externe | | Total | |
|-------------------|--------------------|---------|--------------------|---------|---------|---------|
| | F | H | F | H | F | H |
| 2010 | 1 | 4 | 14 | 46 | 15 | 50 |
| 2011 | 8 | 12 | 32 | 42 | 40 | 54 |
| 2012 | 7 | 15 | 20 | 40 | 27 | 55 |
| 2013 | 7 | 15 | 19 | 41 | 26 | 56 |
| Total | 23 | 46 | 85 | 169 | 108 | 215 |
| % H et % F | 33,33 % | 66,67 % | 39,72 % | 60,28 % | 33,44 % | 66,56 % |

Curieusement, les femmes réussissent souvent le concours plus tôt que les hommes mais leur taux de réussite est très bas tant en agrégation interne qu'externe.

Ci-dessous la composition des jurys de concours de l'agrégation du supérieur pour 2013 (Bilan social 2014).

| | Femmes | Hommes | Total | Pourcentage F | Pourcentage H |
|---------------------|--------|--------|-------|---------------|---------------|
| 02 (externe) | 3 | 4 | 7 | 42,9 % | 57,1 % |
| 06 (externe) | 3 | 4 | 7 | 42,9 % | 57,1 % |
| 03 (externe) | 2 | 5 | 7 | 28,6 % | 71,4 % |
| Total | 8 | 13 | 21 | – | – |
| 02 (interne) | 3 | 4 | 7 | 42,9 % | 57,1 % |
| 06 (interne) | 3 | 4 | 7 | 42,9 % | 57,1 % |
| Total | 6 | 8 | 14 | – | – |

PARTIE 4 L'AVANCEMENT DE GRADE DES FEMMES

Nous trouverons ci-après des graphiques fournissant pour chaque promotion de grade des statistiques générées :

- le pourcentage de promouvables hommes et comme étant le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les promouvables $F/(F+H)$ ou $H/(F+H)$;
- le pourcentage de candidat.e.s hommes et femmes comme étant le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les candidats à une promotion $F/(F+H)$ ou $H/(F+H)$;
- le pourcentage promu.e.s hommes et femmes comme étant le pourcentage de femmes et d'hommes parmi les récipiendaires d'une promotion $F/(F+H)$ ou $H/(F+H)$.

Des informations manquent pour fournir les taux de candidatures par rapport au nombre de promouvables pour les deux sexes, ainsi que les taux de promotion par rapport au nombre de candidatures des deux sexes.

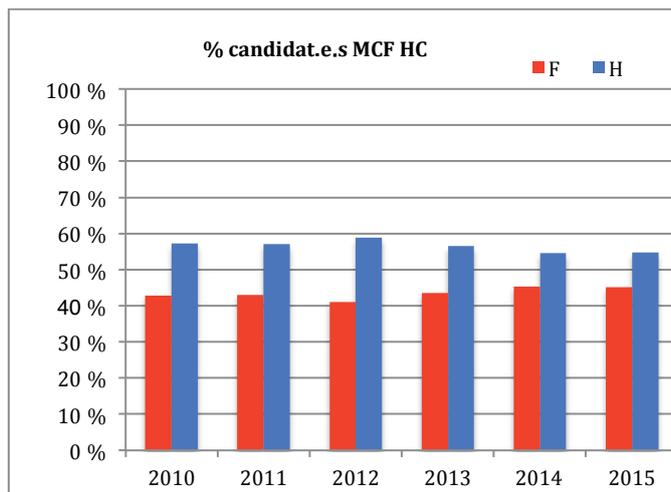
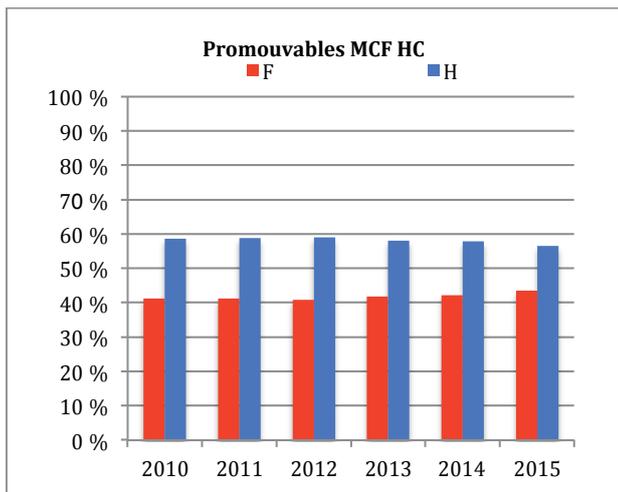
Nous trouverons en annexe un rappel sur les règles de promouvabilité.

1. AVANCEMENT MCF HC

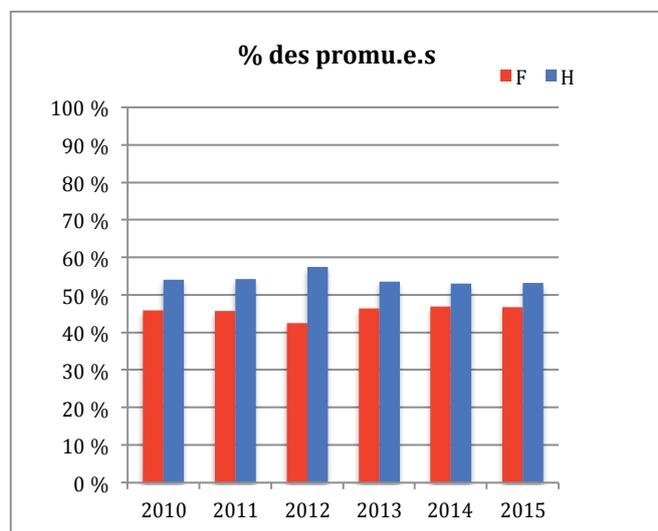
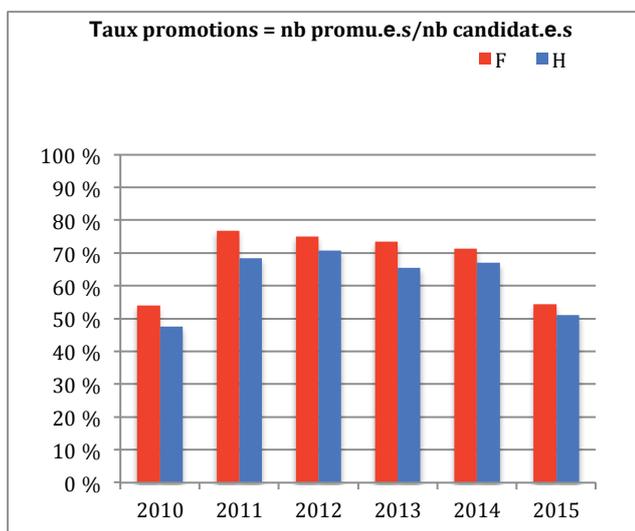
| MCF | Promouvables | | Pourcentages candidat.e.s | | Pourcentages candidatures = candidat.e.s/ promouvables | | Pourcentages promu.e.s | | Taux promotions = nb promu.e.s/ nb candidat.e.s | |
|-------------|--------------|---------|---------------------------|---------|--|---------|------------------------|---------|---|---------|
| | F/(F+H) | H/(F+H) | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H |
| 2010 | 41,25 % | 58,75 % | 42,76 % | 57,24 % | 34,63 % | 32,55 % | 45,91 % | 54,09 % | 53,99 % | 47,53 % |
| 2011 | 41,17 % | 58,83 % | 42,97 % | 57,03 % | 27,5 % | 25,55 % | 45,81 % | 54,19 % | 76,74 % | 68,41 % |
| 2012 | 40,89 % | 59,11 % | 41,1 % | 58,9 % | 24,45 % | 24,23 % | 42,49 % | 57,51 % | 75 % | 70,84 % |
| 2013 | 41,9 % | 58,1 % | 43,5 % | 56,5 % | 27,58 % | 25,7 % | 46,4 % | 53,6 % | 73,5 % | 65,53 % |
| 2014 | 42,2 % | 57,8 % | 45,4 % | 54,6 % | 28,62 % | 25,15 % | 46,99 % | 53,01 % | 71,39 % | 66,97 % |
| 2015 | 43,5 % | 56,5 % | 45,2 % | 54,8 % | 30,1 % | 28,05 % | 46,82 % | 53,18 % | 54,37 % | 51,12 % |

Les règles de calcul ont évolué : contrairement à il y a quelques années, nous calculons désormais le nombre de promouvables sur la population des promouvables et non sur l'ensemble du corps. Rappelons ici que la hors-classe des MCF a été mise en place par Lionel Jospin en septembre 1989 – en même temps que l'avancement spécifique – mais était limitée à un maximum de 8 % des effectifs du corps. La moitié des promotions est attribuée au niveau des établissements pour le passage.

Il y a toujours plus de promouvables hommes que femmes (avec un maximum de 59,11 % en 2012 pour les hommes et 43,5 % en 2015 pour les femmes), ce qui est en lien direct avec les recrutements masculins plus nombreux que les féminins. Les hommes sont plus nombreux à candidater que les femmes (pourcentages candidat.e.s). En revanche, le pourcentage de candidatures (nombre de candidats/nb promouvables) est toujours plus élevé chez les femmes que les hommes, ce qui pourrait signifier que les femmes « tentent » plus leur chance que les hommes. Les promues sont moins nombreuses que les hommes mais le taux de promotion des femmes est meilleur que celui des hommes, ce qui tend à laisser penser que les femmes réussissent mieux le concours que les hommes.



Lecture des graphiques : en 2010, 41,25 % des promouvables (hommes + femmes) sont des femmes et 42,76 % des candidat.e.s sont des femmes. Ces taux restent à peu près stables sur les 6 années.



Lecture des graphiques : en 2010, 34,63 % des promouvables femmes et 32,55 % des promouvables hommes ont demandé une promotion MCF HC (taux de candidature). On constate que sur les 6 années, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à candidater que les hommes.

Toujours en 2010, 53,99 % des candidates ont été promues contre 47,53 % chez les hommes (taux de promotion). Les femmes ont donc statistiquement plus de « chances » d'être promues que les hommes lorsqu'elles sont candidates.

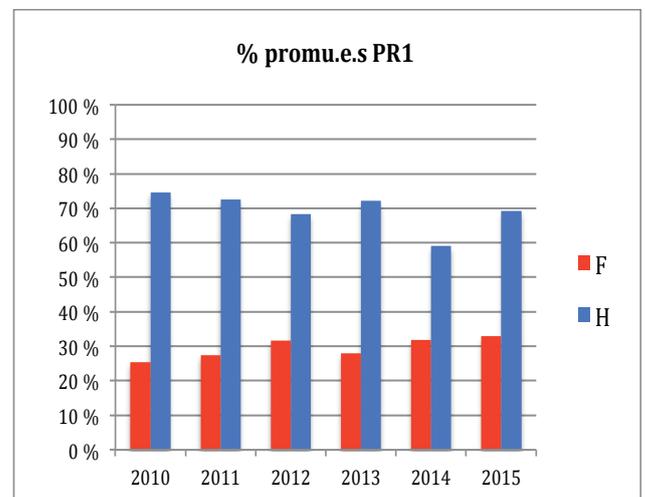
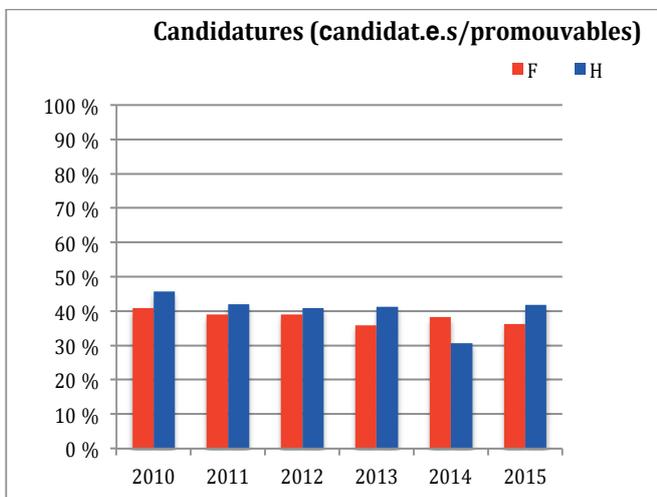
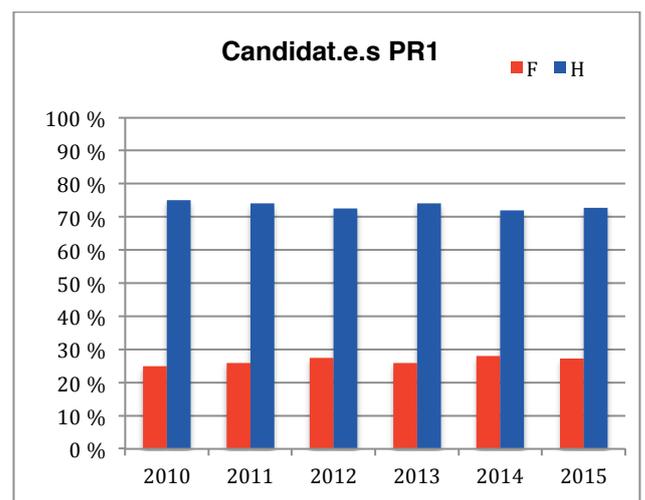
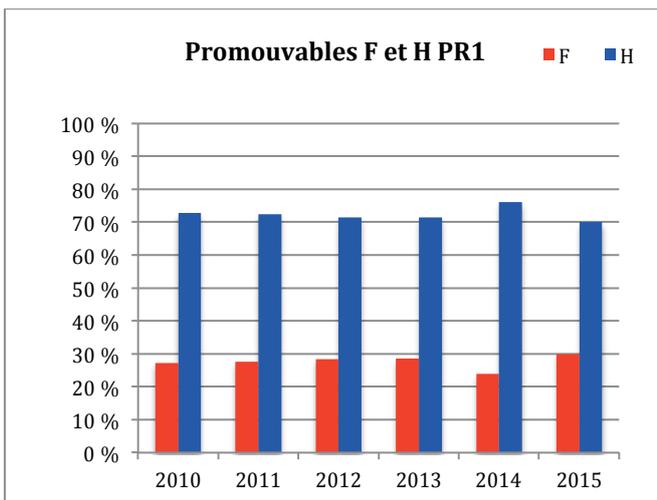
Toujours en 2010, 45,91 % des promu.e.s sont des femmes. Ce qui est en contradiction avec les graphiques précédents.

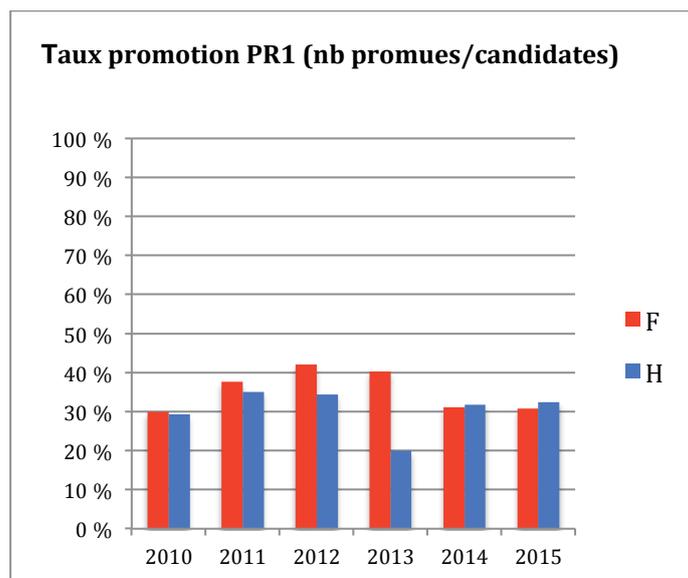
Il est intéressant de constater que le taux de candidatures et le taux de promotions des femmes sont toujours supérieurs à ceux des hommes. Mais le pourcentage de candidats par rapport au nombre de promouvables à une promotion (taux de candidature) MCF HC est toujours très bas. Certaines années, il y a 1 promotion pour 2 candidats.

Le pourcentage de promues femmes par rapport au nombre de promotions attribuées est toujours inférieur à celui des hommes. Les hommes s'autocensurent plus, représentent moins de candidats proportionnellement au nombre de promouvables (taux de promotion) mais sont plus nombreux parmi les récipiendaires de la promotion (pourcentage de promus). Les causes de cette « autocensure » peuvent être multiples. Certaines MCF peuvent voir le passage MCF HC comme un frein à un changement de corps ultérieur par exemple.

2. AVANCEMENT PR1

| PR1 | Promouvables | | Pourcentages candidat.e.s | | Pourcentages candidatures = candidat.e.s/promouvables | | Pourcentages promu.e.s | | Taux promotions = nb promu.e.s/ nb candidat.e.s | |
|------|--------------|---------|---------------------------|---------|---|---------|------------------------|---------|---|---------|
| | F/(F+H) | H/(F+H) | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H |
| 2010 | 27,24 % | 72,76 % | 24,9 % | 75,1 % | 40,81 % | 45,73 % | 25,38 % | 74,62 % | 29,93 % | 29,39 % |
| 2011 | 27,57 % | 72,43 % | 26 % | 74 % | 39,01 % | 42,08 % | 27,43 % | 72,57 % | 37,62 % | 35,12 % |
| 2012 | 28,48 % | 71,52 % | 27,5 % | 72,5 % | 39,00 % | 40,95 % | 31,66 % | 68,34 % | 42,04 % | 34,43 % |
| 2013 | 28,61 % | 71,39 % | 25,87 % | 74,13% | 35,93 % | 41,25 % | 27,9 % | 72,1 % | 40,23 % | 19,96 % |
| 2014 | 23,9 % | 76,1 % | 28,09 % | 71,91% | 38,24 % | 30,73 % | 40,97 % | 59,03 % | 31,1 % | 31,75 % |
| 2015 | 30 % | 70 % | 27,2 % | 72,8 % | 36,34 % | 41,81 % | 40,29 % | 58,28 % | 41,72 % | 23,50 % |





Les taux d'avancement de grade PR1 sont bien moins favorables aux femmes : en 2010, 27,24 % des promouvables sont des femmes, le maximum étant de 30 % en 2015. Le pourcentage de candidates est également faible puisqu'il n'est qu'au maximum de 28,09 % en 2014. Enfin, le pourcentage de candidatures féminines (candidates/promouvables) atteint un maximum en 2010 avec 40,81 %. En 2014, ce taux est, bizarrement, favorable aux femmes. Les femmes sont donc moins candidates que les hommes.

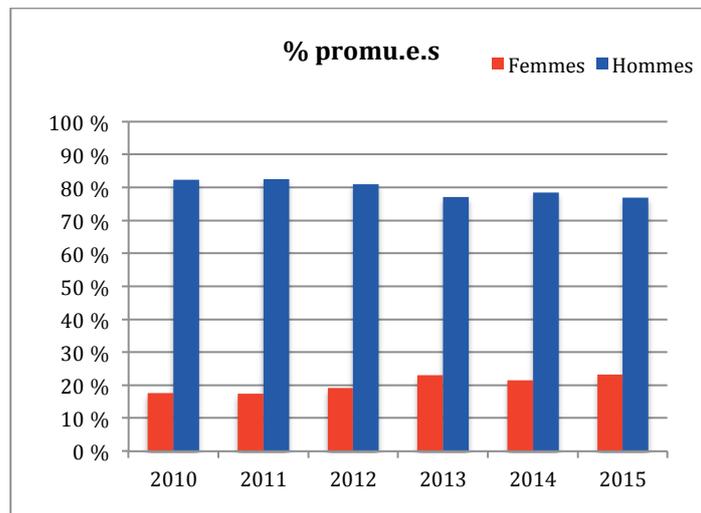
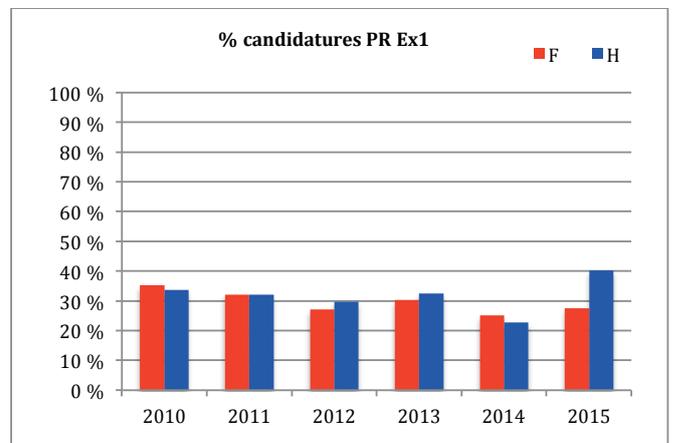
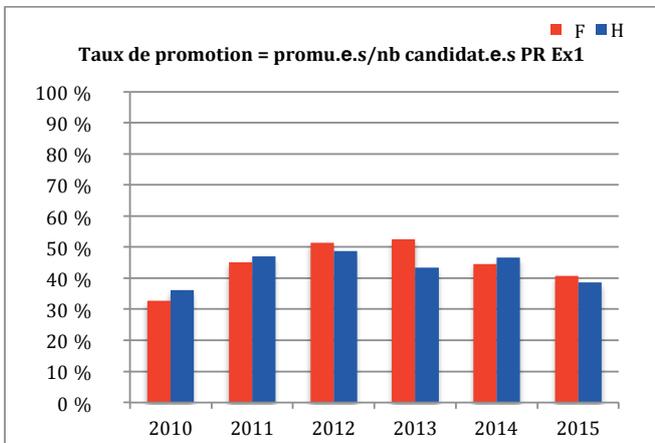
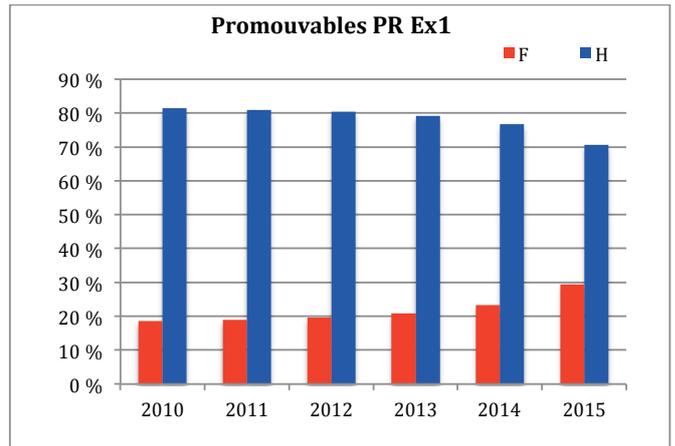
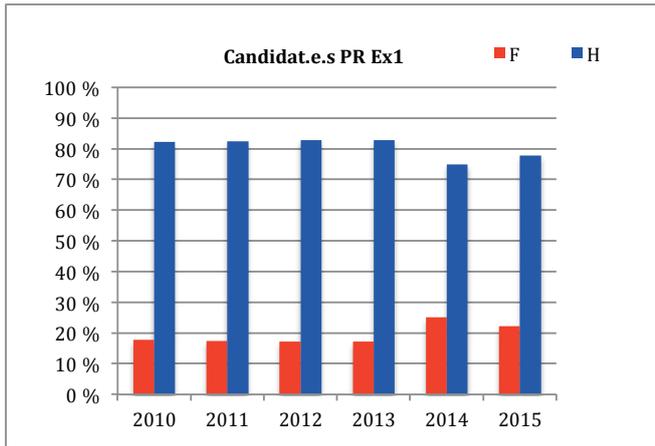
Ces taux sont bien entendu à mettre en parallèle avec le faible nombre de femmes professeures, comme nous le verrons dans la partie « Effectifs » de ce document.

Le taux de promotions, en revanche, est plus favorable aux femmes qu'aux hommes : par exemple, en 2014, 41,72 % des femmes candidates ont été promues PR1 contre 23,5 % chez les hommes.

Les femmes s'autocensurent plus que les hommes, pour demander un avancement PR1, mais lorsqu'elles candidatent, leur taux de réussite est supérieur à celui des hommes. Il faut, là aussi, mettre ces résultats en regard du faible nombre de femmes PR.

3. AVANCEMENT PR Ex1

| PR Ex1 | Promouvables | | Pourcentages candidat.e.s | | Pourcentages candidatures = candidat.e.s/promouvables | | Pourcentages promu.e.s | | Taux promotions = nb promu.e.s/nb candidat.e.s | |
|-------------|--------------|---------|---------------------------|---------|---|---------|------------------------|---------|--|---------|
| | F/(F+H) | H/(F+H) | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H |
| 2010 | 18,64 % | 81,36 % | 17,8 % | 82,2 % | 35,19 % | 33,74 % | 17,6 % | 82,4 % | 32,76 % | 36,2 % |
| 2011 | 19,04 % | 80,96 % | 17,5 % | 82,5 % | 32,12 % | 32,11 % | 17,5 % | 82,5 % | 45,1 % | 47,11 % |
| 2012 | 19,63 % | 80,37 % | 17,16 % | 82,84 % | 27,17 % | 29,72 % | 19,1 % | 80,9 % | 51,39 % | 48,67 % |
| 2013 | 20,84 % | 79,16 % | 17,16 % | 82,84 % | 30,36 % | 32,5 % | 23 % | 77 % | 52,55 % | 43,36 % |
| 2014 | 23,3 % | 76,7 % | 25,09 % | 74,91 % | 25,13 % | 22,82 % | 21,5 % | 78,5 % | 44,6 % | 46,58 % |
| 2015 | 24,40 % | 75,6 % | 22,2 % | 77,8 % | 27,54 % | 40,17 % | 23,2 % | 76,8 % | 40,76 % | 38,56 % |



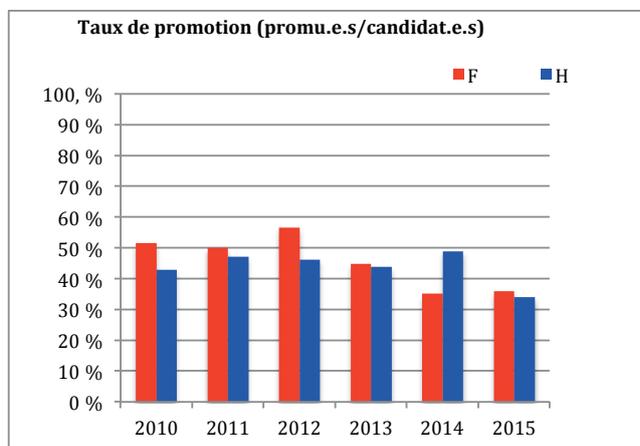
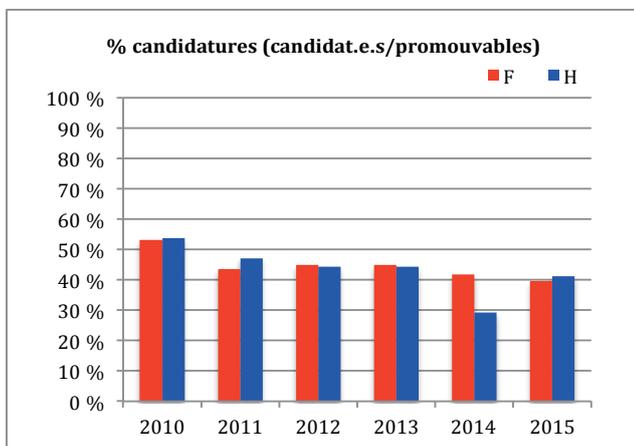
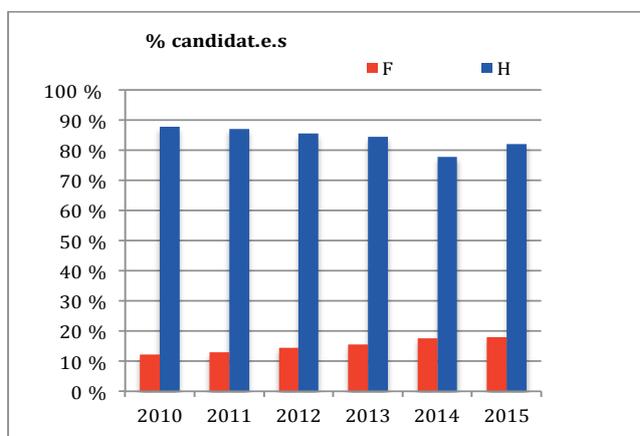
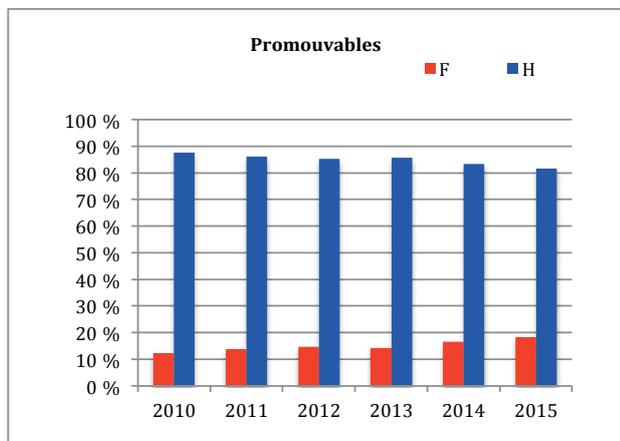
Les diagrammes malheureusement parlent d'eux-mêmes : 25,09 % comme maximum de candidates en 2014 sur l'ensemble des candidat.e.s. ; le pourcentage de promouvables frôle les 30 % en 2015. Les taux de promotions des femmes (promu.e.s/nombre de candidates) est voisin de celui des hommes et le dépasse même en 2012, 2013 et 2015 (40,76 %).

Les femmes sont autant candidates que les hommes sauf en 2015 ; mais le bât blesse sur les pourcentages de promu.e.s, pour lesquels le taux de femmes dépasse avec difficulté les 23 % en 2013 et 2015.

4. AVANCEMENT PR Ex2

| PR Ex2 | Promouvables | | Pourcentages candidat.e.s | | Pourcentages candidatures = candidat.e.s/promouvables | | Pourcentages promu.e.s | | taux promotions = nb promu.e.s/nb candidat.e.s | |
|-------------|--------------|---------|---------------------------|---------|---|---------|------------------------|---------|--|---------|
| | F/(F+H) | H/(F+H) | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H | F/(F+H) | H/(F+H) | F | H |
| 2010 | 12,3 % | 87,7 % | 12,2 % | 87,8 % | 53,23 % | 53,72 % | 14,29 % | 85,71 % | 51,52 % | 42,95 % |
| 2011 | 13,8 % | 86,2 % | 12,9 % | 87,1 % | 43,68 % | 47,21 % | 14,1 % | 85,9 % | 50 % | 47,15 % |
| 2012 | 14,7 % | 85,3 % | 14,52 % | 85,48 % | 44,92 % | 44,44 % | 17,1 % | 82,9 % | 56,6 % | 46,14 % |
| 2013 | 14,2 % | 85,8 % | 15,5 % | 84,5 % | 44,92 % | 44,44 % | 15,7 % | 84,3 % | 44,78 % | 43,83 % |
| 2014 | 16,6 % | 83,4 % | 17,6 % | 82,40 % | 41,91 % | 29,25 % | 17 % | 83 % | 35,09 % | 48,86 % |
| 2015 | 18,4 % | 81,6 % | 17,97 % | 82,03 % | 39,65 % | 41,24 % | 18,85 % | 81,15 % | 36,03 % | 33,98 % |

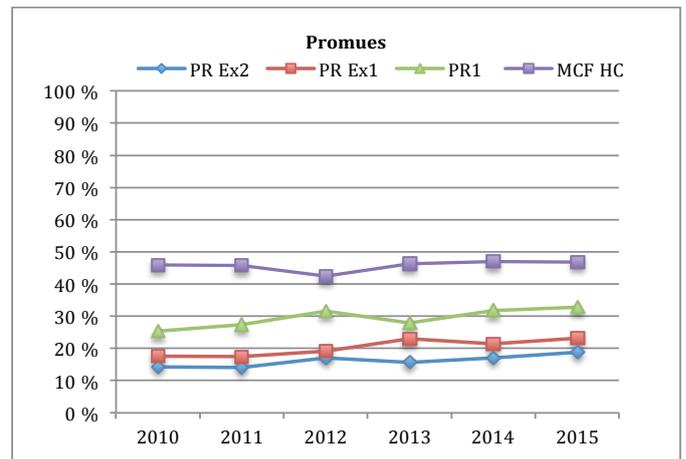
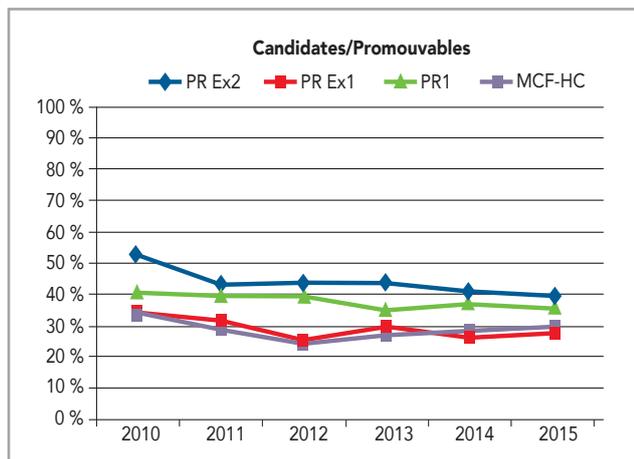
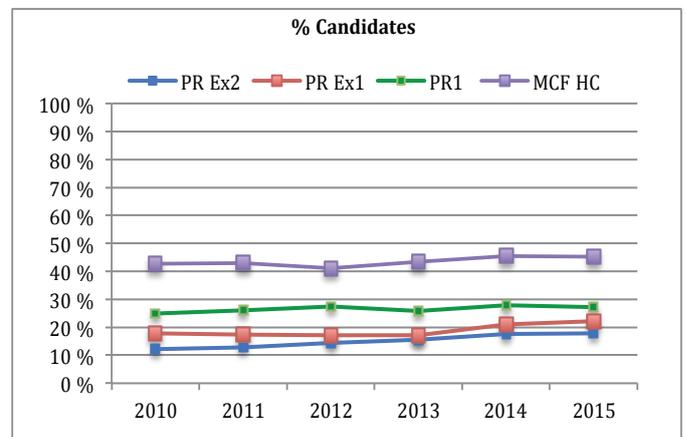
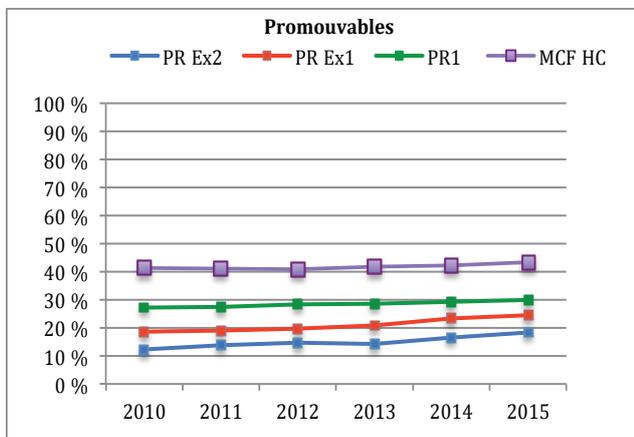
Avec un maximum de 18,4 % en 2015, le nombre de promouvables femmes est très bas mais en quasi constante progression depuis 2010 ; le pourcentage de candidates atteint un maximum de 17,97 % en 2015, et enfin, le pourcentage de promues atteint difficilement les 19 % en 2015. Pire, les taux de promotions des femmes s'est effondré depuis 2010 pour atteindre 35,09 % en 2014. Ces taux ne font que refléter, s'il en était besoin, le peu de femmes PR. Ces taux induisent naturellement un taux très faible de femmes PR Ex2. Attention toutefois : dans le taux de 2010, les 3 candidates en section 01 ont été promues. Autrement dit, peu de femmes promouvables car peu de femmes ; peu de candidates car peu de promouvables ; peu de promues car peu de candidates.



5. SYNTHÈSE

| 2015 | Promouvables | | | Candidat.e.s | | | Promu.e.s | | | Candidat.e.s/ Promouvables | | Candidat.e.s/ Promouvables | |
|---------------|--------------|-------|--------|--------------|-------|-------|-----------|-----|-------|-------------------------------|---------|-------------------------------|---------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | H | F |
| MCF | 4 146 | 3 193 | 7 339 | 1 166 | 962 | 2 128 | 598 | 523 | 1 121 | 28,05 % | 30,13 % | 51,29 % | 54,37 % |
| PR1 | 3 795 | 1 629 | 5 424 | 1 581 | 592 | 2 173 | 553 | 247 | 800 | 41,72 % | 36,98 % | 34,98 % | 41,72 % |
| PR Ex1 | 3 835 | 1 238 | 5 073 | 1 193 | 341 | 1 534 | 460 | 139 | 599 | 31,11 % | 27,54 % | 38,56 % | 40,76 % |
| PR Ex2 | 1 523 | 343 | 1 866 | 621 | 136 | 757 | 211 | 49 | 260 | 41,66 % | 36,34 % | 33,98 % | 36,03 % |
| Total | 13 299 | 6 403 | 19 702 | 4 561 | 2 031 | 6 592 | 1 822 | 958 | 2 780 | 34,3 % | 38,08 % | 39,95 % | 47,17 % |

En résumé et pour chacun des grades sur les 6 années :



En 2010, 41,25 % des promouvables MCF, 27,24 % des promouvables PR1, 18,64 % des promouvables PR Ex1 et 12,3 % des promouvables PR Ex2 sont des femmes. Ces différents pourcentages restent quasiment stables sur les 6 années, comme le montrent d'ailleurs les formes des courbes, au-delà du changement du CNU en 2011. On remarque malgré tout une baisse des PReX2 depuis 2010, malgré un léger rebond en 2012.

Toujours en 2010, 42,76 % des candidats MCF HC, 24,9 % des candidats PR1, 17,8 % des candidats PR Ex1 et 12,2 % des candidats PR Ex2 sont des femmes.

Enfin, en 2010, les femmes promues représentent 45,91 % des promu.e.s MCF HC, 25,38 % des promues PR1, 17,6 % des promues PR Ex1, 14,29 % des promus PR Ex2 sont des femmes.

6. ÂGE MOYEN ET ANCIENNETÉ MOYENNE DANS LE GRADE PRÉCÉDENT DES PROMU.E.S SELON LE GRADE D'ACCÈS ET LE SEXE

| | Hommes | | | Femmes | | | Total | | |
|---------------|----------|------------------------|---|----------|------------------------|--|----------|------------------------|--|
| | Effectif | Âge moyen de promotion | Ancienneté moyenne dans le grade précédent ^(*) | Effectif | Âge moyen de promotion | Ancienneté moyenne dans le grade précédent | Effectif | Âge moyen de promotion | Ancienneté moyenne dans le grade précédent |
| MCF HC | | | | | | | | | |
| 2012 | 594 | 50 A 2 M | 16 A | 437 | 49 A 8 M | 15 A 9 M | 1 031 | 49 A 11 M | 15 A 11 M |
| 2013 | 551 | 49 A 5 M | 15 A 2 M | 477 | 49 A 7 M | 15 A 8 M | 1 028 | 49 A 6 M | 15 A 5 M |
| 2014 | 539 | 49 A 1 M | 15 A 5 M | 474 | 49 A | 15 A 7 M | 1 013 | 49 A | 15 A 6 M |
| 2015 | 598 | 48 A 7 M | – | 523 | 49 A 11 M | – | 1 121 | 48 A 9 M | – |
| PR1 C | | | | | | | | | |
| 2012 | 636 | 49 A 2 M | 6 A 10 M | 291 | 49 A 10 M | 6 A 3 M | 927 | 49 A 5 M | 6 A 7 M |
| 2013 | 645 | 48 A 8 M | 6 A 8 M | 249 | 50 A 1 M | 6 A 4 M | 894 | 49 A 1 M | 6 A 7 M |
| 2014 | 577 | 48 A 11 M | 6 A 7 M | 261 | 50 A 6 M | 6 A 2 M | 1 821 | 49 A 5 M | 6 A 6 M |
| 2015 | 553 | 48 A 6 M | – | 247 | 50 A 8 M | – | 800 | 49 A 2 M | – |
| PR CE1 | | | | | | | | | |
| 2012 | 477 | 54 A 2 M | 7 A 11 M | 110 | 56 A 1 M | 6 A 9 M | 587 | 55 A 2 M | 7 A 9 M |
| 2013 | 451 | 54 A 2 M | 6 A 10 M | 135 | 55 A 5 M | 6 A 4 M | 586 | 54 A 6 M | 6 A 9 M |
| 2014 | 466 | 54 A 3 M | 6 A 8 M | 128 | 54 A 5 M | 6 A 3 M | 1 173 | 54 A 3 M | 6 A 7 M |
| 2015 | 460 | 53 A | – | 139 | 54 A 6 M | – | 599 | 53 A 4 M | – |
| PR CE2 | | | | | | | | | |
| 2012 | 137 | 59 A 1 M | 4 A 2 M | 27 | 60 A 10 M | 3 A 11 M | 164 | 59 A 4 M | 4 A 2 M |
| 2013 | 161 | 59 A 2 M | 4 A 3 M | 30 | 61 A | 4 A | 191 | 59 A 6 M | 4 A 3 M |
| 2014 | 195 | 58 A 4 M | 4 A 3 M | 40 | 59 A 2 M | 3 A 9 M | 235 | 58 A 5 M | 4 A 2 M |
| 2015 | 211 | 57 A 10 M | – | 49 | 58 A 2 M | – | 260 | 57 A 11 M | – |

Les nombres de femmes promues est toujours inférieur au nombre de promus hommes, quels que soient le grade d'accès et l'année. Ces nombres reflètent le faible effectif de femmes dans chaque corps et chaque grade. Elles sont plus âgées que les hommes pour une promotion dans un même grade, sauf parfois pour le grade MCF HC (elles ont 6 mois de moins), et en 2014 (1 mois de moins).

| | Différence d'âge des promu.e.s | | | | | Différence dans les anciennetés dans le grade précédent | | | |
|-------------|--------------------------------|---------|---------|---------|-------------|---|-------|---------|--------|
| | MCF HC | PR1 C | PR CE1 | PR CE2 | | MCF HC | PR1 C | PR CE1 | PR CE2 |
| 2012 | – 4 M | 8 M | 1 A 11M | 1 A 9M | 2012 | – 3 M | 7M | 1 A 2 M | 3 M |
| 2013 | 2 M | 1 A 5 M | 1 A 3 M | 1 A 2 M | 2013 | 6 M | 4M | 6 M | 3 M |
| 2014 | – 1 M | 1 A 7 M | 2 M | 10 M | 2014 | 2 M | 5 M | 5 M | 7 M |
| 2015 | 16 M | – | – | – | 2015 | – | – | – | – |

En 2012, les femmes ont 8 mois de plus que les hommes lorsqu'elles sont promues PR1 C.

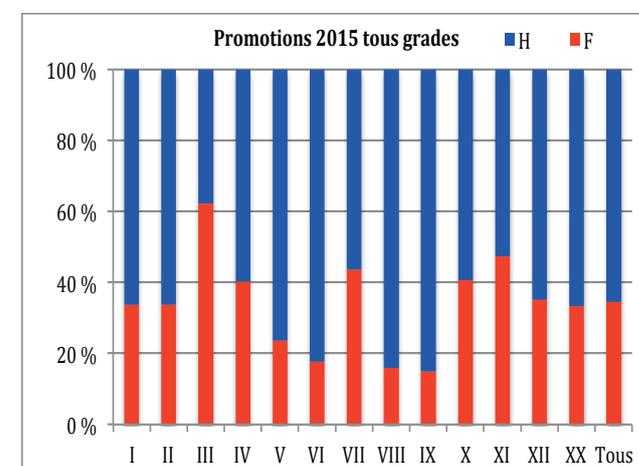
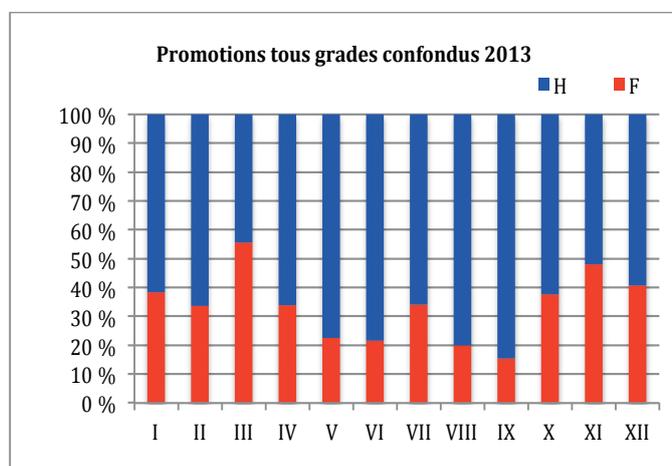
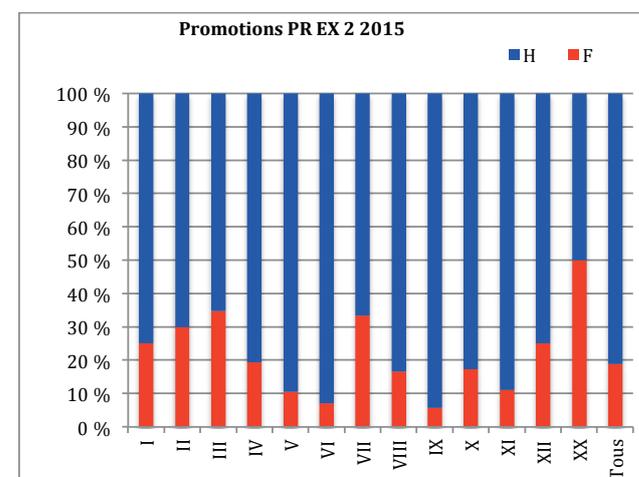
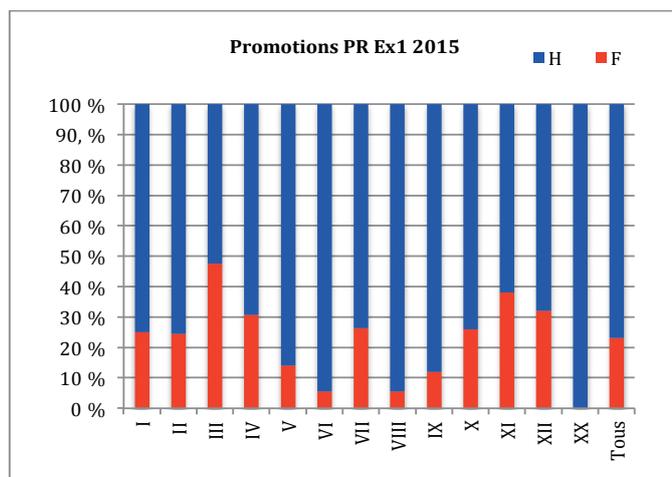
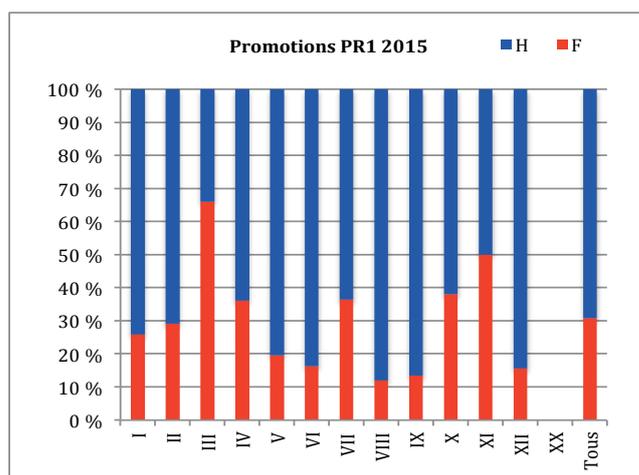
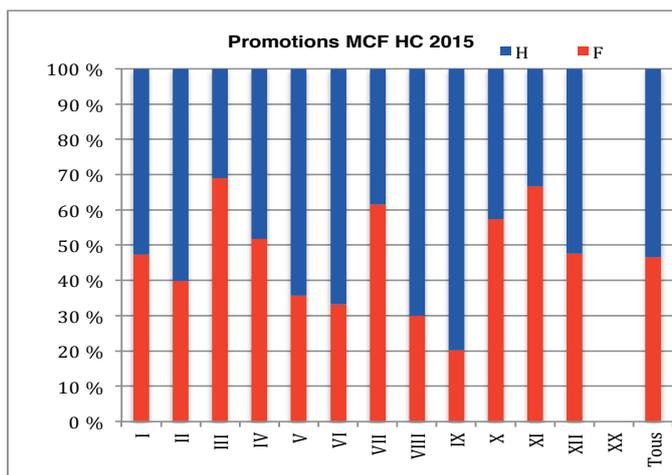
Les différences d'ancienneté dans le grade précédent est la plupart du temps en faveur des femmes. Ainsi, les femmes sont promues PR1 C en 2014 avec une ancienneté comme PR2 C de 5 mois inférieure à celle des hommes.

(*) Nous ne disposons pas des valeurs manquantes pour 2015.

7. AVANCEMENT DE GRADE 2015 PAR GROUPE DE SECTIONS CNU

Nous trouverons ci-dessous les pourcentages hommes (en bleu) et femmes (en rouge) des avancements de grade dans les 4 grades possibles pour 2013, par groupe CNU. Il est aisé de remarquer que les pourcentages féminins décroissent avec les grades mais également que ces pourcentages sont très variables entre les groupes de sections CNU, pour atteindre par exemple, dans les groupes VI et VIII^(*), des pourcentages nuls de promotions de femmes en PR Ex2, et très faibles (moins de 5 %) en PR1.

A contrario, le groupe III est assez favorable aux femmes : les pourcentages dépassent les 50 % pour ce qui concerne les promotions MCF HC et PR1 et les 40 % pour les PR Ex1.

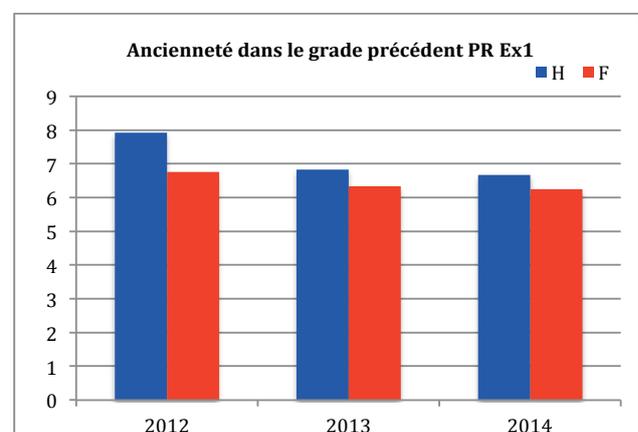
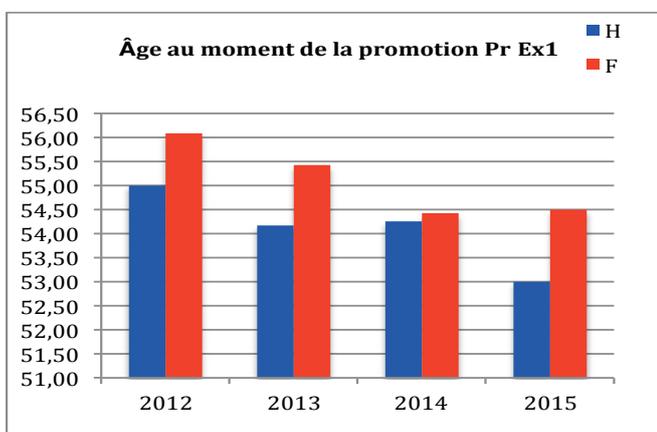
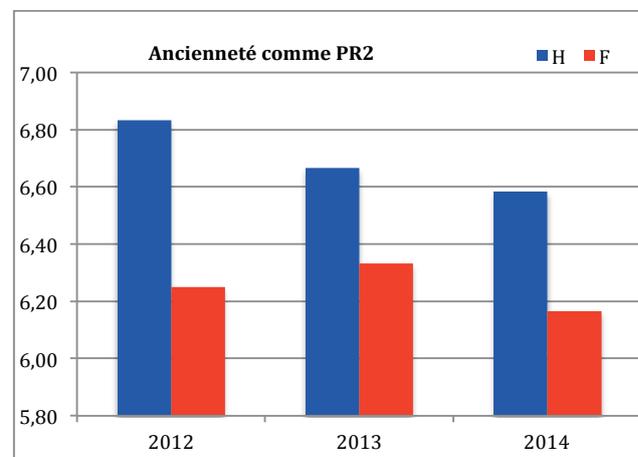
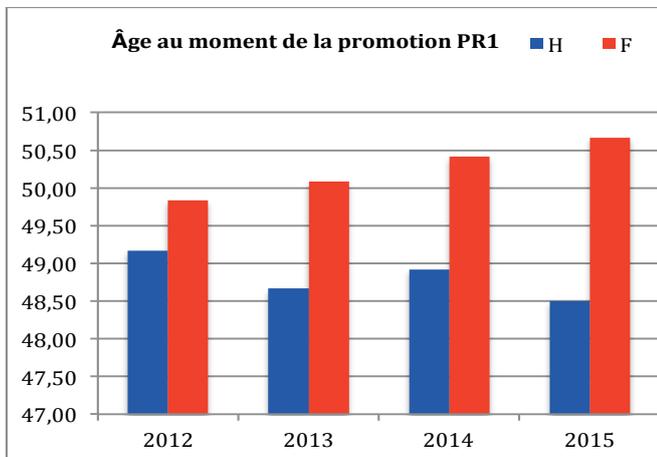
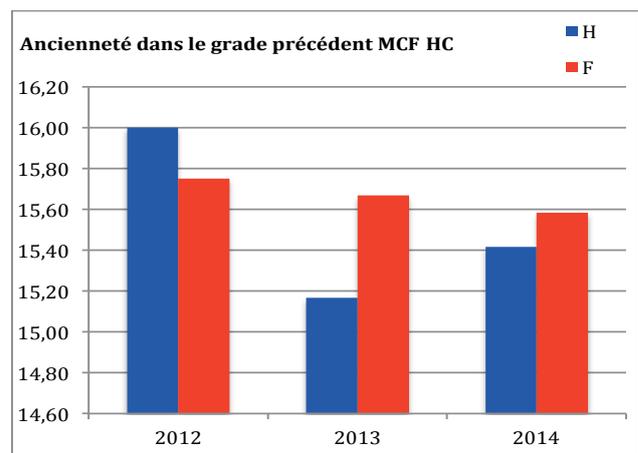
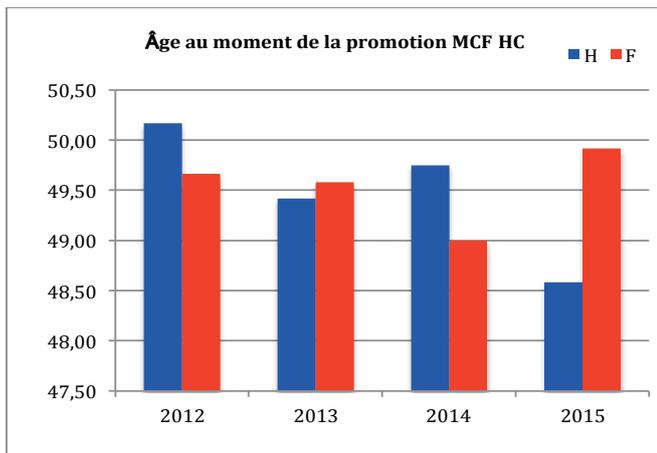


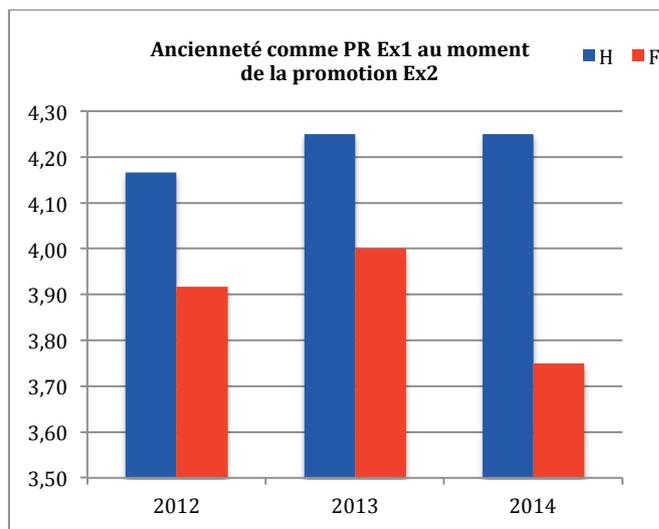
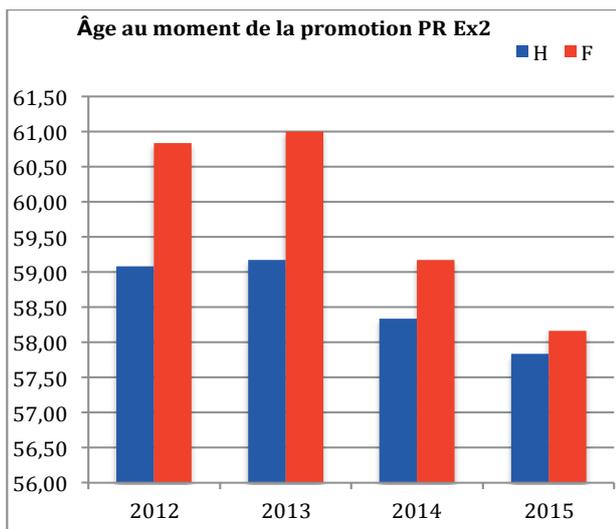
(*) Nous trouverons la liste des sections et des groupes CNU en annexe.

Pour chacun des 12 groupes de sections CNU, est calculé le pourcentage de promotions accordées aux femmes (en rouge) et aux hommes (en bleu), tous grades confondus. Par exemple, dans le groupe I, 33,67 % des promotions pour les 4 grades ont été accordés à des femmes. Là encore de grosses disparités apparaissent : le groupe IX n'accorde de promotion qu'à 14,9 % de femmes contre 62,17 % dans le groupe III, le groupe III étant le seul à accorder plus de promotions aux femmes qu'aux hommes.

8. SYNTHÈSE PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GRADE DE 2012 À 2015

Certaines données sont malheureusement manquantes. Dans les graphiques de droite, sont fournies les années d'ancienneté dans les grades précédant la promotion ; dans ceux de gauche ce sont les âges lors de l'année de la promotion qui sont fournis. Par exemple, en 2015, les MCF HC femmes sont promues plus tardivement que les hommes (environ 48 ans 7 mois pour les hommes et 49 ans 11 mois pour les femmes). Leur ancienneté classe normale est également plus importante en 2014.





En 2012, 25 % des promotions accordées comme MCF HC dans la tranche d'âge 36-40 ans l'ont été à des femmes. Le maximum pour l'avancement MCF HC est atteint dans la tranche d'âge 41-45 ans. Pour ce qui est des promotions PR1, aucune promotion n'est accordée aux femmes dans la tranche d'âge 30-35 ans, le maximum étant atteint, avec une promotion sur deux, pour les PR au-delà de 66 ans.

Pour ce qui concerne les PR Ex1, 22,83 % des promotions sont accordées aux femmes dans la tranche d'âge 61-66 ans, et pour les PR Ex2, pour la tranche d'âge au-delà de 66 ans, on trouve 28,57 %.

PARTIE 5 LES EFFECTIFS

1. LES FEMMES PARMIS LES NON-TITULAIRES

Nous avons déjà évoqué les doctorants contractuels et les ATER dans la première partie.

Malheureusement, à ce jour, aucune information genrée n'a été trouvée sur les vacataires.

Quelques valeurs toutefois...

2012 : 96 462 vacataires dont :

- 88 424 qui effectuent moins de 96 heures
- 8 038 qui effectuent plus de 96 h

2013 : 100 401 vacataires dont :

- 92 353 qui effectuent moins de 96 heures
- 8 048 qui effectuent plus de 96 heures

| Grands secteurs | Service < 96 h | Service > 96 h | Total |
|-------------------------------------|----------------|----------------|---------|
| Droit | 19 140 | 1 685 | 20 825 |
| Lettres et sciences humaines | 24 660 | 3 072 | 27 732 |
| Sciences et techniques | 20 276 | 1 172 | 21 448 |
| Pharmacie | 1 106 | 15 | 1 121 |
| Non renseignés | 27 171 | 2 104 | 29 275 |
| Total | 92 353 | 8 048 | 100 401 |

En 2015 :

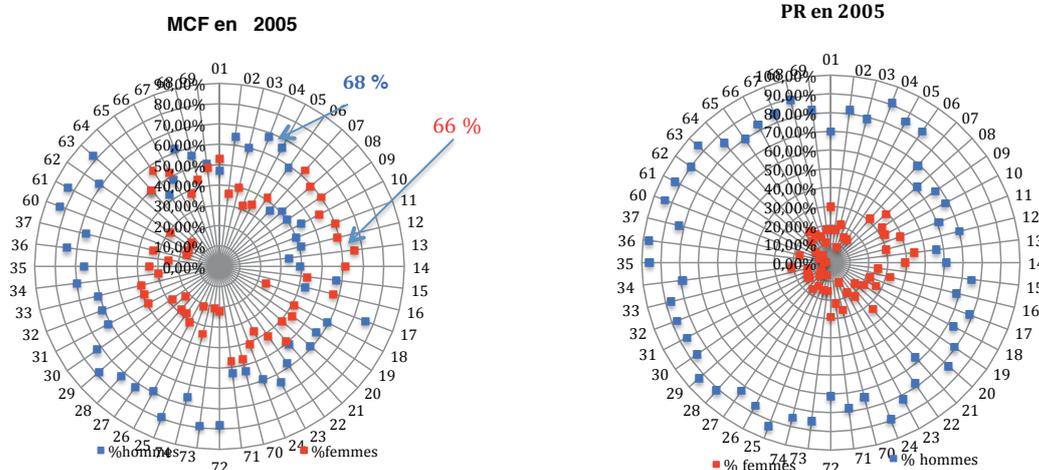
| Groupes CNU | Service < 96 h | Service > 96 h | Total |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 6 648 | 712 | 7 360 |
| II | 10 043 | 1 604 | 11 647 |
| III | 5 953 | 1 526 | 7 479 |
| IV | 7 703 | 812 | 8 515 |
| V | 4 536 | 618 | 5 154 |
| VI | 1 156 | 37 | 1 193 |
| VII | 1 867 | 149 | 2 016 |
| VIII | 808 | 52 | 860 |
| IX | 7 428 | 565 | 7 993 |
| X | 3 278 | 326 | 3 604 |
| XI | 728 | 206 | 934 |
| XII | 7 715 | 1 042 | 8 757 |
| XX | 26 | 1 | 27 |
| Autres | 33 905 | 2 853 | 36 758 |
| Total | 91 794 | 10 503 | 102 297 |

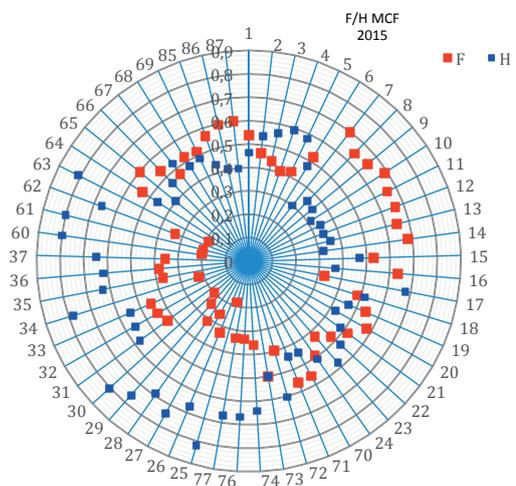
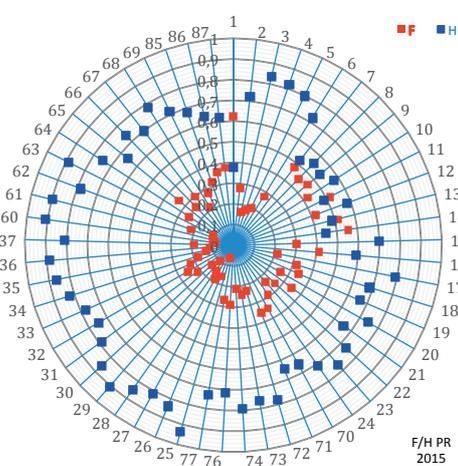
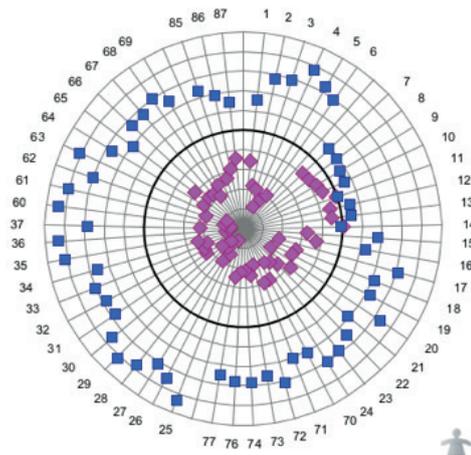
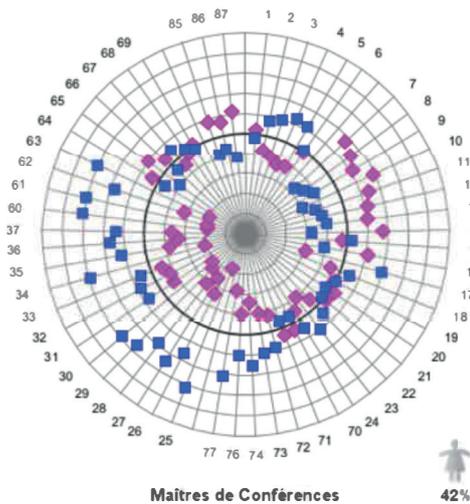
Nous avons donc le triste nombre de 102 297 vacataires en 2015, dont 10 500 effectuant plus qu'un demi-service, occupant donc un demi-poste de titulaire.

2. LES TITULAIRES PAR SECTION CNU

Dans, « Les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche publique », de C. Hermann et F. Picq (septembre 2005), nous trouvons les pourcentages de femmes et d'hommes par corps par section CNU (sauf pharmacie) en 2005 (première ligne des graphiques ci-dessous). Le MESR en 2010 a publié les deux graphiques que l'on trouve dans la deuxième ligne ci-dessous donnant, pour chaque section CNU, le pourcentage de femmes et d'hommes dans chacun des deux corps. Nous avons voulu comparer ces pourcentages avec ceux de 2013 pour comprendre l'évolution sur plusieurs années, troisième ligne du graphique.

Les graphiques représentent les sections à raison d'une section par rayon. Sur un rayon, sont représentés les pourcentages de femmes (en rouge) et d'hommes (en bleu) d'une même section, suivant les valeurs des rayons. Plus le pourcentage est élevé, plus le point représentatif est éloigné du centre. Par exemple, en 2005, il y a 68 % d'hommes chez les MCF et 55 % de femmes en section 13.





Dans les graphiques ci-dessus sont représentés, dans chacun des deux corps, les pourcentages de femmes en rouge et d'hommes en bleu. Par exemple en section 25, en 2013, il y a 93,51 % d'hommes dans le corps des PR et 6,49 % de femmes. Il y a deux sections pour lesquelles les femmes sont plus nombreuses dans le corps des PR : la section 14 avec 51,7 % de femmes et la section 11 avec 50,37 % de femmes. Si on compare les deux rosaces, on constate aisément que le vivier de femmes MCF est important dans de très nombreuses sections. Par exemple, les femmes sont très largement majoritaires chez les MCF dans les sections 7 à 14 (SHS) ou encore en pharmacie. Et pour autant, le nombre de femmes PR dans ces sections est faible. Par exemple, en section 08, nous avons 65,92 % de femmes MCF contre 39,68 % dans le corps des PR.

Entre 2007 et 2010, on peut noter une amélioration de la représentation féminine chez les professeurs dans les sections de 07 à 14. Mais entre 2010 et 2013, les graphiques se ressemblent fortement et ne laissent pas apercevoir de réelles améliorations dans la représentation des femmes dans l'enseignement supérieur, tout au moins chez les professeurs.

Remarque : la liste des sections est donnée en annexe. Les sections de 01 à 06 forment le groupe des disciplines droit-sciences économiques-gestion ; de 07 à 24 et de 70 à 74 : lettres et sciences humaines ; de 25 à 63 : sciences exactes ; de 64 à 69 : sciences de la vie et de la terre ; de 85 à 87 : pharmacie.

Le pourcentage de femmes PR est dans la très large majorité des sections inférieur à 40 % voire à 30 %. Dans seulement deux sections (11 et 14), le nombre de femmes PR est supérieur à celui des hommes.

Ainsi, même dans les sections dans lesquelles le vivier de femmes MCF est important, le nombre de femmes PR est faible. Le plafond de verre dénoncé depuis plusieurs décennies est donc toujours, malheureusement, d'actualité.

Si on affine un peu ces pourcentages chez les PR, on constate aisément que le nombre de femmes décroît en fonction du grade. De 28,75 % chez les PR2, on chute à 10,55 % chez les PR Ex2 !

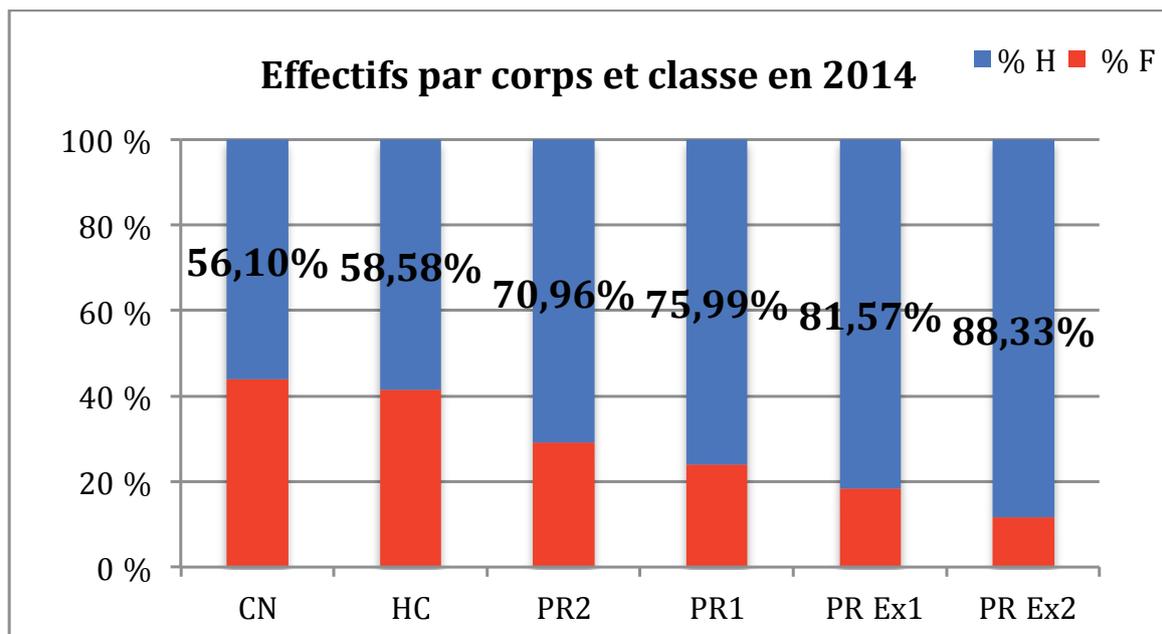
Même si les pourcentages dépassent les 40 % chez les MCF, avec 43,66 % de femmes MCF-CN et 40,88 % chez les MCF HC, on constate toutefois que les femmes sont encore moins nombreuses en HC qu'en CN.

3. PAR GRADE ET CORPS

D'après « Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires » (DGRH, septembre 2016) :

| 2014 | F | H | Total | % F | % H | % F de cette classe | % H de cette classe |
|----------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------------------|---------------------|
| CN | 12 055 | 15 406 | 27 461 | 43,9 % | 56,1 % | 81,75 % | 80,18 % |
| HC | 2 692 | 3 808 | 6 500 | 41,42 % | 58,58 % | 18,25 % | 19,82 % |
| Total | 14 747 | 19 214 | 33 961 | 43,42 % | 56,58 % | 100 % | 100 % |
| | | | | | | | |
| PR2 | 1 680 | 4 105 | 5 785 | 29,04 % | 70,96 % | 45,45 % | 35,63 % |
| PR1 | 1 460 | 4 622 | 6 082 | 24,01 % | 75,99 % | 39,5 % | 40,12 % |
| PREx1 | 450 | 1 992 | 2 442 | 18,43 % | 81,57 % | 12,18 % | 17,29 % |
| PREx2 | 106 | 802 | 908 | 11,67 % | 88,33 % | 2,87 % | 6,96 % |
| Total | 3 696 | 11 521 | 15 217 | 24,29 % | 75,71 % | 100 % | 100 % |
| Total général | 18 443 | 30 735 | 49 178 | 37,5 % | 62,5 % | - | - |

Note de lecture : il y avait, en 2014, 12 055 femmes de classe normale, soit 43,9 % du corps ; les femmes de classe normale représentent 81,75 % des femmes MCF. De même, les femmes ne représentent que 37,5 % des EC tous corps et grades confondus et 81,75 % des femmes sont en classe normale contre 18,25 % hors-classe. Dans aucun corps ni aucun grade les femmes ne sont majoritaires.



Autrement dit, il y a 44 % de femmes dans le grade de MCF-CN et 11,67 % de femmes dans le grade des PR CEx2 !

| PR 2015 | | | | | |
|----------------|----------|----------|--------------|------------|------------|
| Groupe | F | H | Total | % F | % H |
| I | 366 | 795 | 1 161 | 31,52 % | 68,48 % |
| II | 231 | 749 | 980 | 23,57 % | 76,43 % |
| III | 817 | 897 | 1 714 | 47,67 % | 52,33 % |
| IV | 650 | 1 459 | 2 109 | 30,82 % | 69,18 % |
| XII | 169 | 397 | 566 | 29,86 % | 70,14 % |
| XX | 8 | 21 | 29 | 27,59 % | 72,41 % |
| V | 317 | 1 830 | 2 147 | 14,76 % | 85,24 % |
| VI | 127 | 801 | 928 | 13,69 % | 86,31 % |
| VII | 246 | 811 | 1 057 | 23,27 % | 76,73 % |
| VIII | 64 | 384 | 448 | 14,29 % | 85,71 % |
| IX | 275 | 2 006 | 2 281 | 12,06 % | 87,94 % |
| X | 342 | 886 | 1 228 | 27,85 % | 72,15 % |
| XI | 208 | 374 | 582 | 35,74 % | 64,26 % |
| Total | 3 820 | 11 410 | 15 230 | 25,08 % | 74,92 % |

En 2015, on compte 3 820 femmes PR, soit 25,08 % du corps, le maximum de femmes étant dans le groupe III avec 47,67 % de femmes, et le minimum dans le groupe IX avec 12,06 % de femmes. Dans aucun groupe, il n'a plus de femmes que d'hommes.

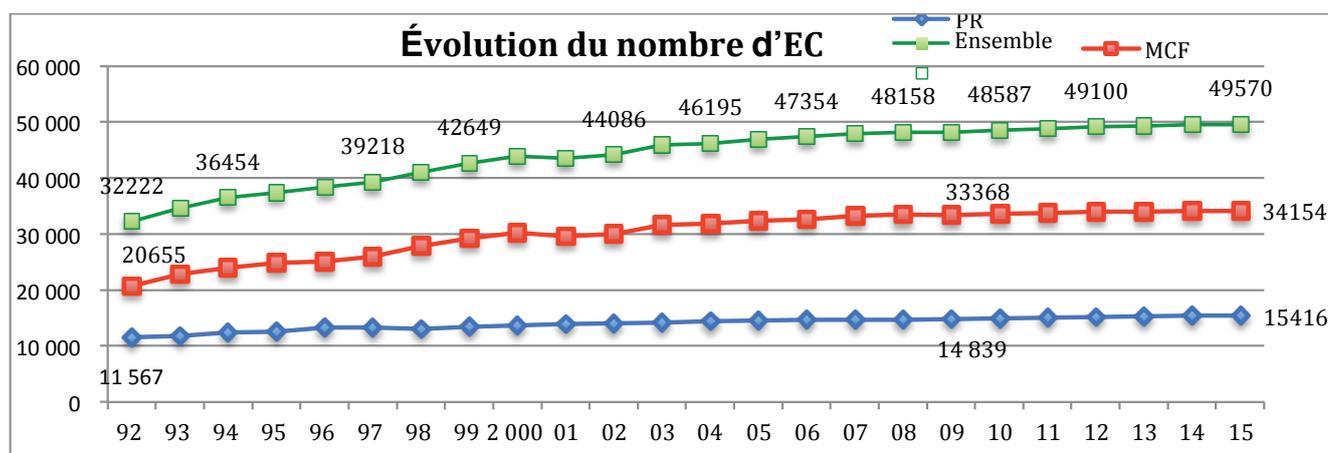
| MCF 2015 | | | | | |
|-----------------|----------|----------|--------------|------------|------------|
| Groupe | F | H | Total | % F | % H |
| I | 1 206 | 1 236 | 2 442 | 49,39 % | 50,61 % |
| II | 1 381 | 1 508 | 2 889 | 47,8 % | 52,2 % |
| III | 2 851 | 1 486 | 4 337 | 65,74 % | 34,26 % |
| IV | 2 283 | 2 157 | 4 440 | 51,42 % | 48,58 % |
| XII | 894 | 958 | 1 852 | 48,27 % | 51,73 % |
| XX | 7 | 14 | 21 | 33,33 % | 66,67 % |
| V | 1 185 | 3 331 | 4 516 | 26,24 % | 73,76 % |
| VI | 404 | 1 086 | 1 490 | 27,11 % | 72,89 % |
| VII | 949 | 1 202 | 2 151 | 44,12 % | 55,88 % |
| VIII | 305 | 566 | 871 | 35,02 % | 64,98 % |
| IX | 1 025 | 3 685 | 4 710 | 21,76 % | 78,24 % |
| X | 1 739 | 1 499 | 3 238 | 53,71 % | 46,29 % |
| XI | 704 | 493 | 1 197 | 58,81 % | 41,19 % |
| Total | 14 933 | 19 221 | 34 154 | 43,72 % | 56,28 % |

Nous dénombrons 14 933 femmes, soit 43,72 % du corps des MCF en 2015, avec un maximum dans le groupe III avec 65,74 %, et un minimum dans le groupe IX avec 21,76 % de femmes.

| Ensemble | | | | | |
|--------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| Groupe | F | H | Total | % F | % H |
| I | 1 758 | 2 031 | 3 789 | 46,4 % | 53,6 % |
| II | 1 612 | 2 257 | 3 869 | 41,66 % | 58,34 % |
| III | 3 668 | 2 383 | 6 051 | 60,62 % | 39,38 % |
| IV | 2 933 | 3 616 | 6 549 | 44,79 % | 55,21 % |
| XII | 1 063 | 1 355 | 2 418 | 43,96 % | 56,04 % |
| XX | 15 | 35 | 50 | 30 % | 70 % |
| V | 1 502 | 5 161 | 6 663 | 22,54 % | 77,46 % |
| VI | 531 | 1 887 | 2 418 | 21,96 % | 78,04 % |
| VII | 1 195 | 2 013 | 3 208 | 37,25 % | 62,75 % |
| VIII | 369 | 950 | 1 319 | 27,98 % | 72,02 % |
| IX | 1 300 | 5 691 | 6 991 | 18,6 % | 81,4 % |
| X | 2 081 | 2 385 | 4 466 | 46,6 % | 53,4 % |
| XI | 912 | 867 | 1 779 | 51,26 % | 48,74 % |
| Total | 18 939 | 30 631 | 49 570 | 38,21 % | 61,79 % |

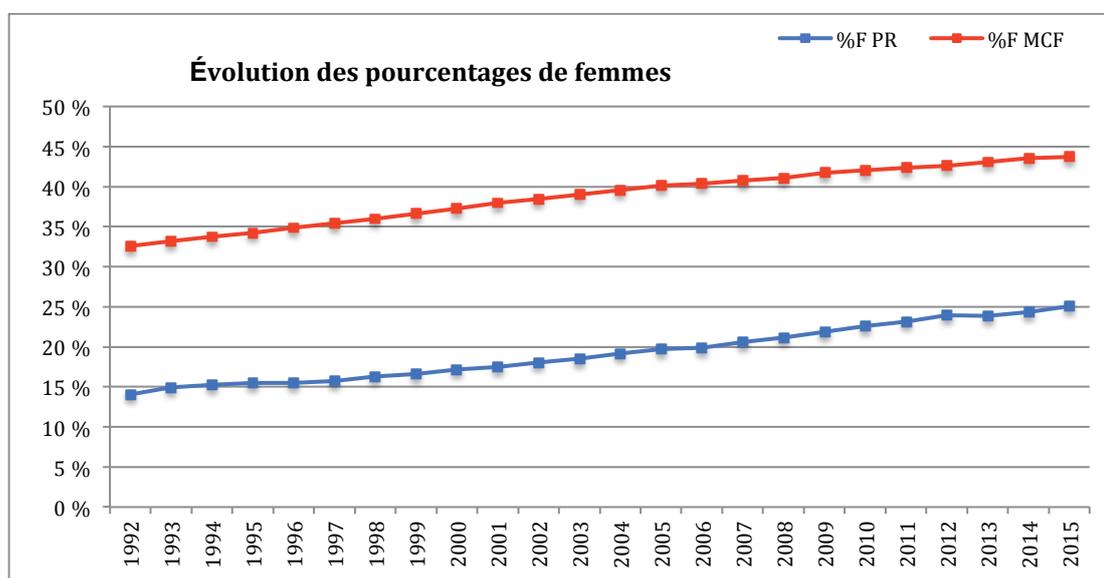
Pour l'ensemble des EC, PR et MCF, nous ne pouvons que constater le petit 21,96 % de femmes dans le groupe VI.

4. VARIATION DU POURCENTAGE DE FEMMES DANS L'ESR DEPUIS 1992



Le pourcentage de MCF femmes est passé de 32,59 % en 1992 à 42,58 % en 2012, soit une augmentation de 10 points en 20 ans. Le pourcentage de PR femmes est passé pour la même période de 13,93 % à 23,24 %, soit une augmentation de 10 points en 20 ans également. À ce rythme là, il faudra encore 15 ans pour que les femmes soient aussi nombreuses que les hommes chez les MCF et un demi-siècle chez les PR !

Ci-dessous, un premier graphique montrant l'évolution des pourcentages de femmes dans l'ESR depuis 1992, y compris les enseignantes de statut second degré, puis les deux courbes représentant uniquement les enseignantes-chercheuses depuis 1992^(*).



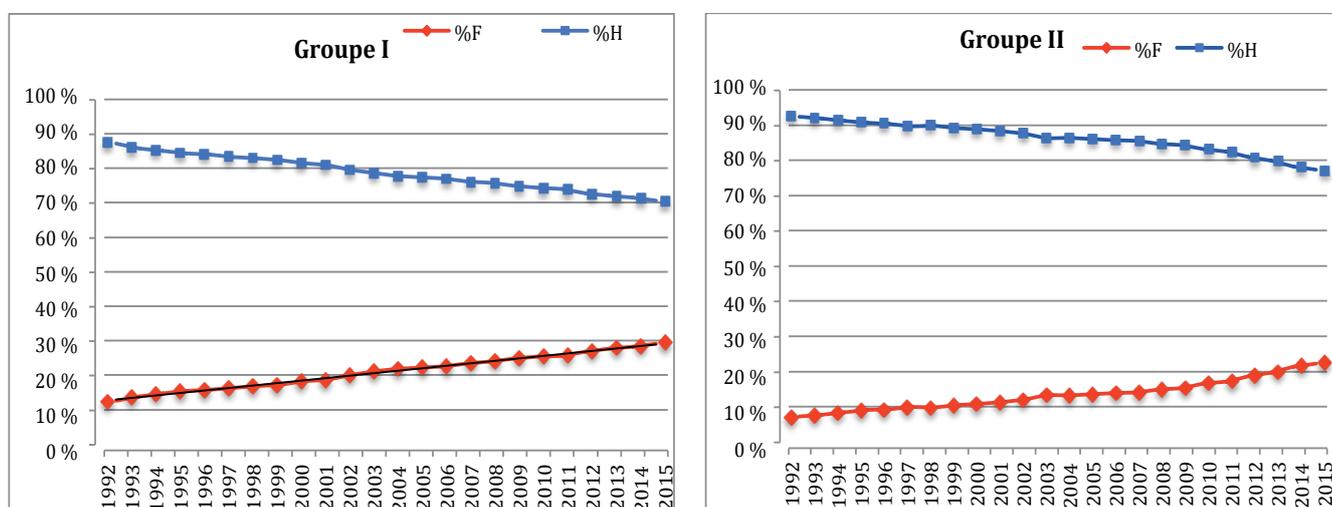
Entre 2013 et 2015, les pourcentages de femmes dans le corps des PR et dans le corps des MCF ont diminué dans quelques sections (sections 03, 10, 11, 12, 13...).

Afin de comprendre comment évolue la représentation des femmes au sein de la communauté des enseignant.e.s-chercheur.e.s, et pour affiner les données ci-dessus, nous avons regardé dans chaque groupe de sections CNU l'évolution de la représentation féminine dans les deux corps. Ci-dessous, pour chaque groupe de sections, nous trouvons deux courbes : l'une, bleue, donne l'évolution du pourcentage d'hommes et la courbe rouge indique la variation du pourcentage de femmes.

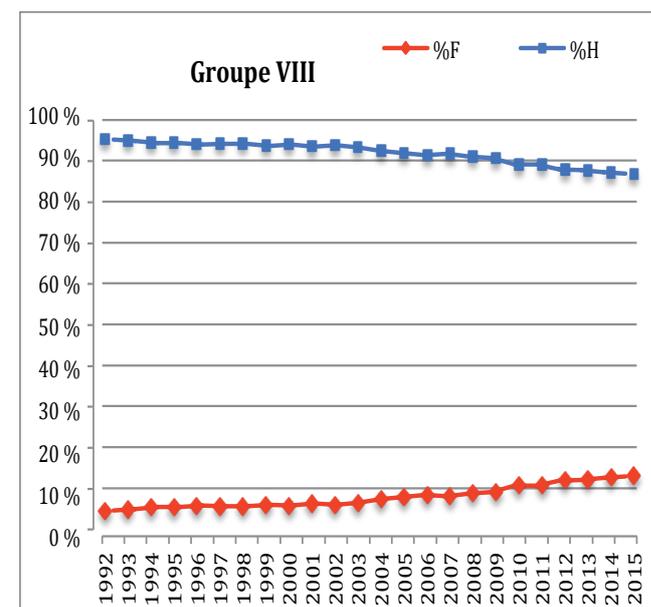
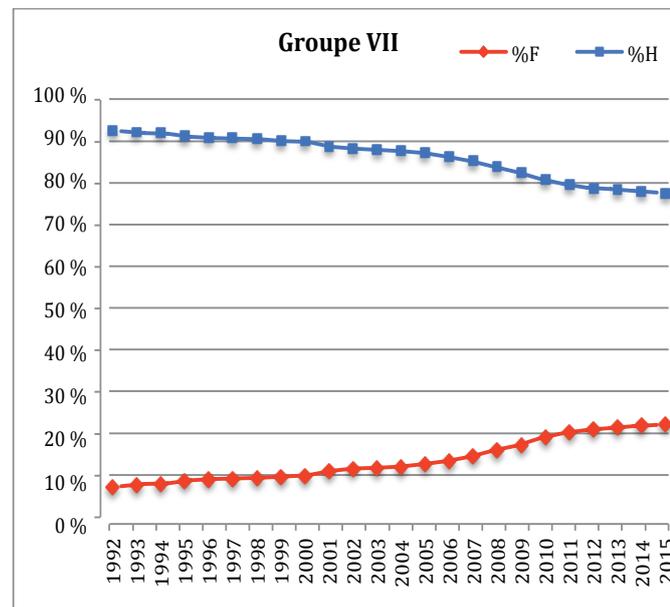
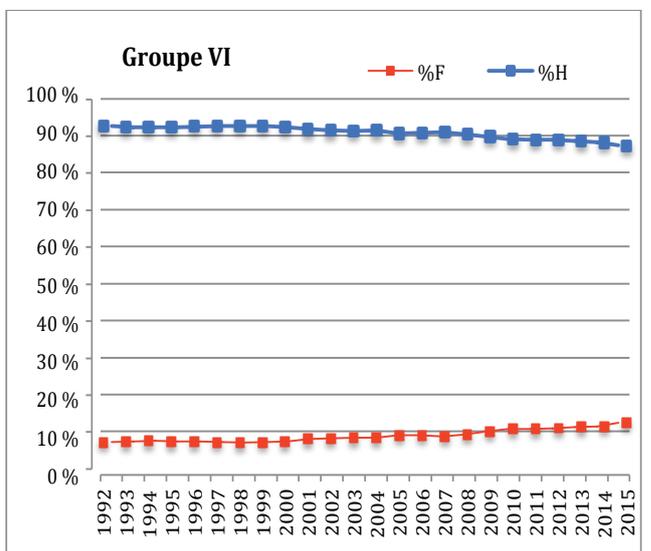
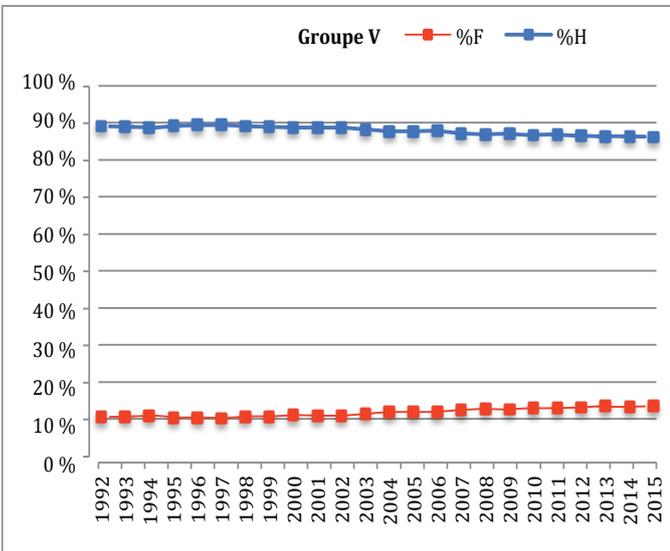
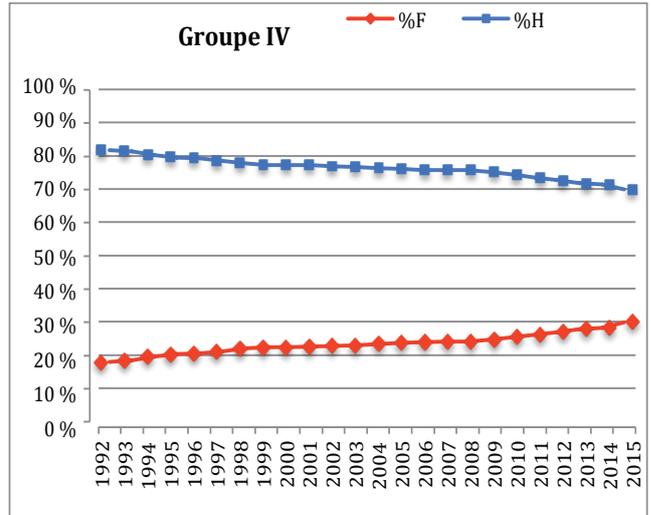
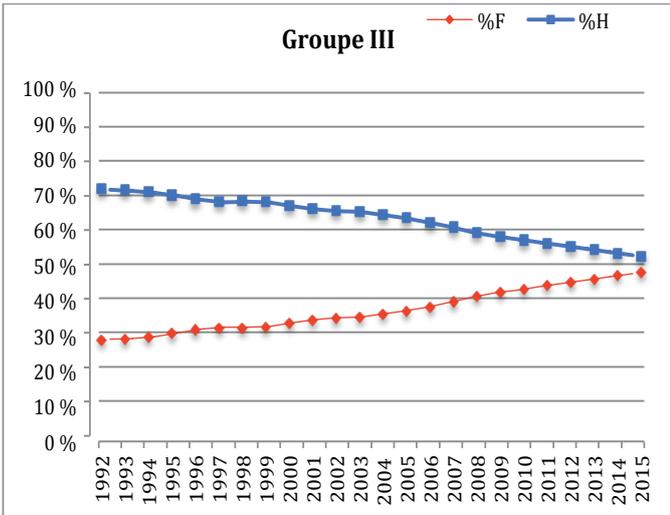
Si la pente d'une courbe décroît (resp. croît), c'est que le pourcentage diminue (resp. augmente). C'est le cas pour les courbes dans le corps des PR : dans chaque groupe, la représentation féminine augmente depuis 1992, mais la vitesse de cette augmentation est très diverse entre ces groupes, comme nous le signalerons ensuite.

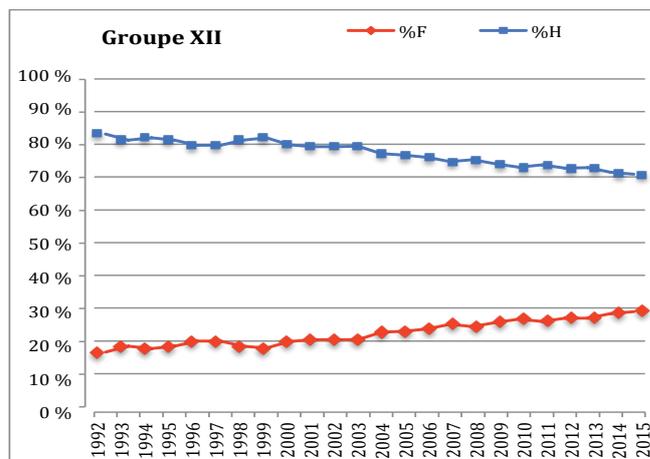
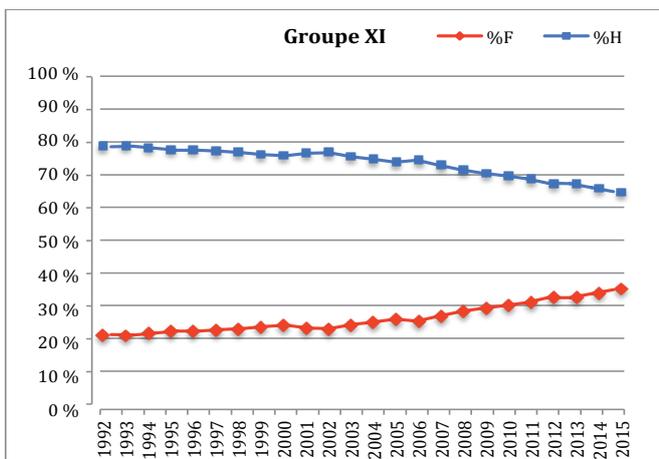
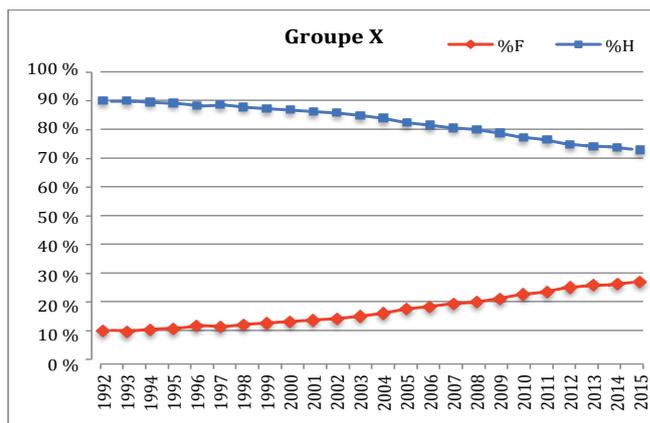
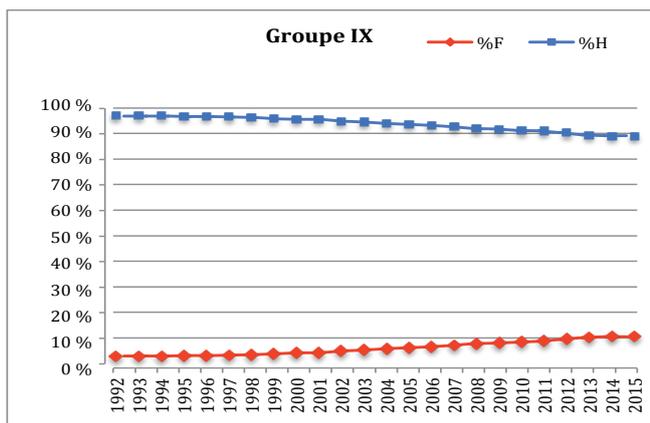
Nous verrons en premier l'évolution dans le corps des PR puis dans le corps des maîtres de conférences.

4.1 Évolution de la représentation des femmes dans les groupes CNU, corps des PR



(*) L'année 1992 a vu la mise en place des sections CNU actuelles.



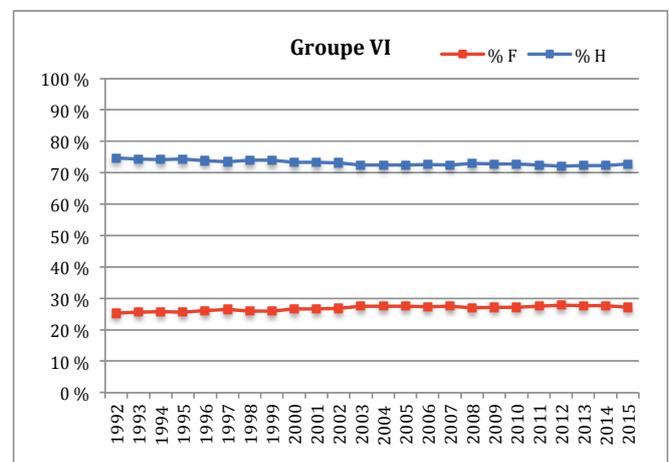
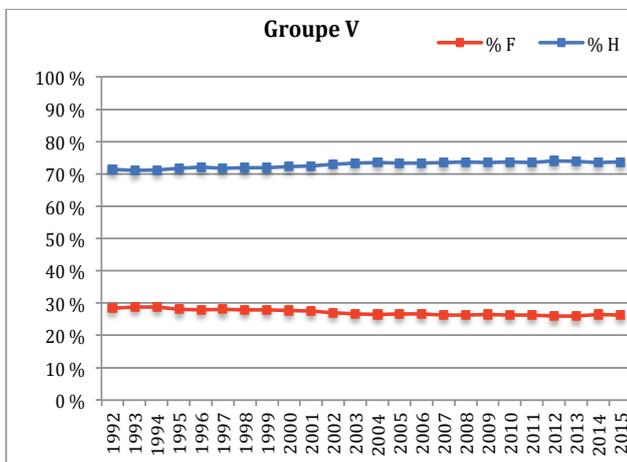
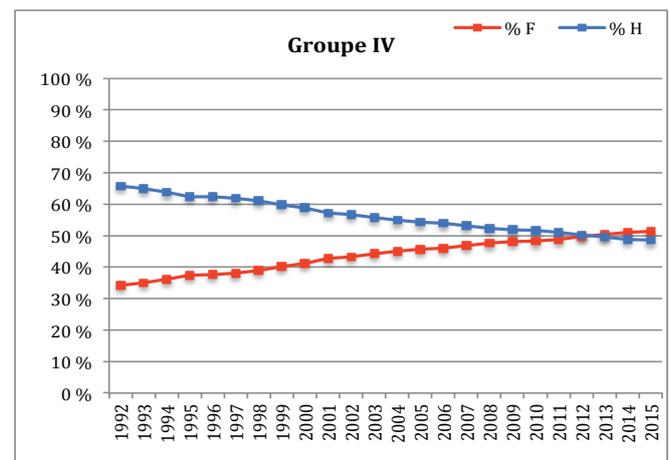
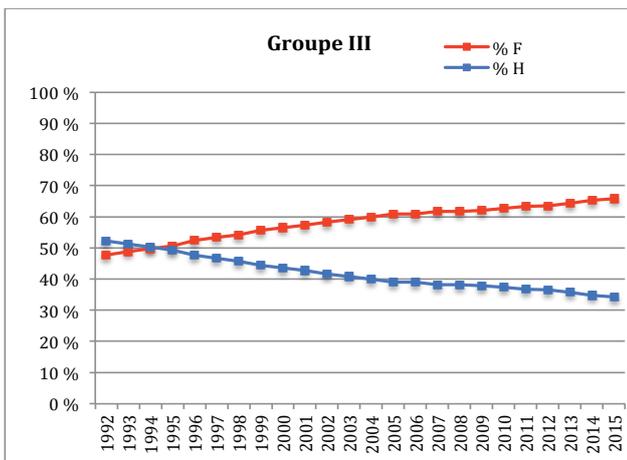
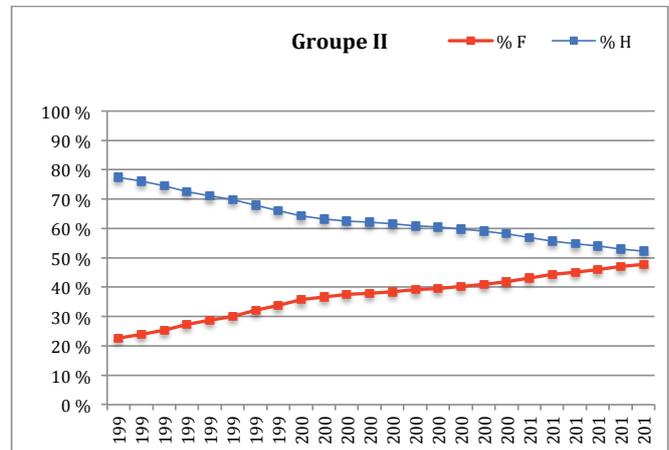
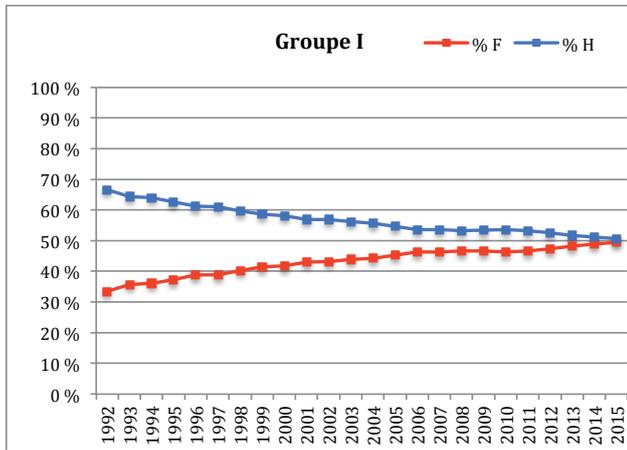


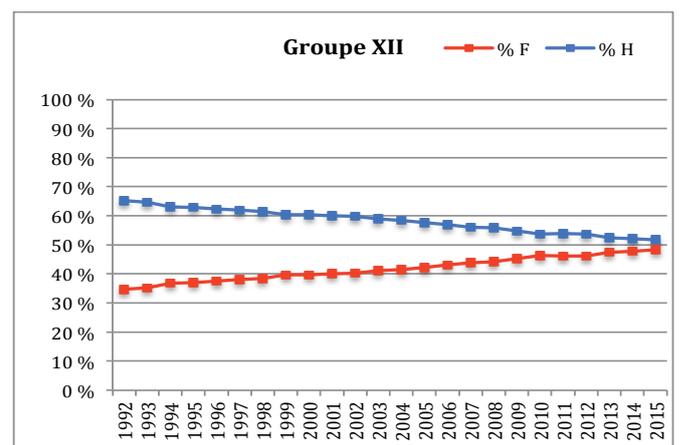
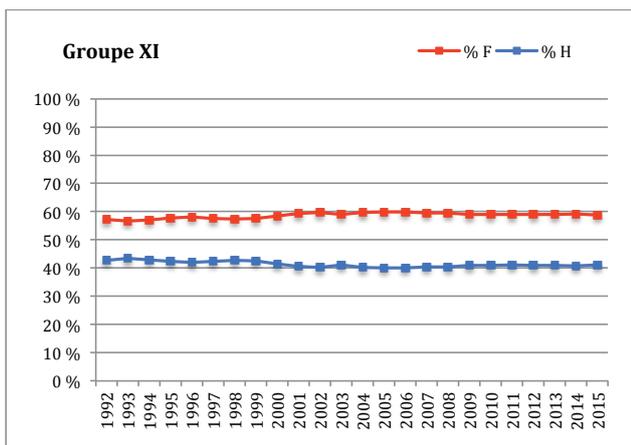
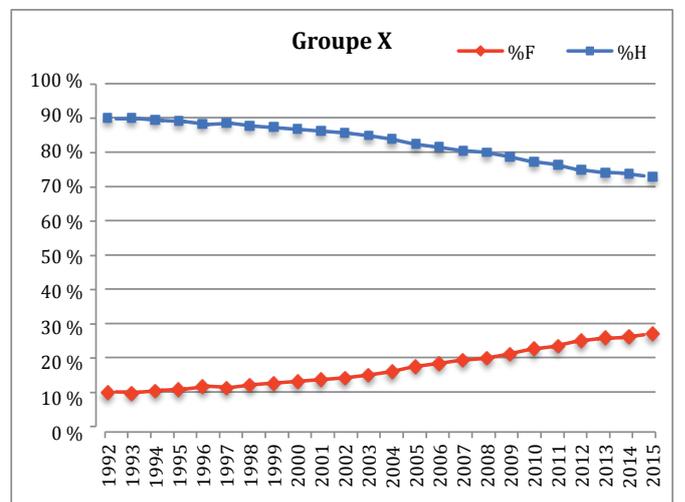
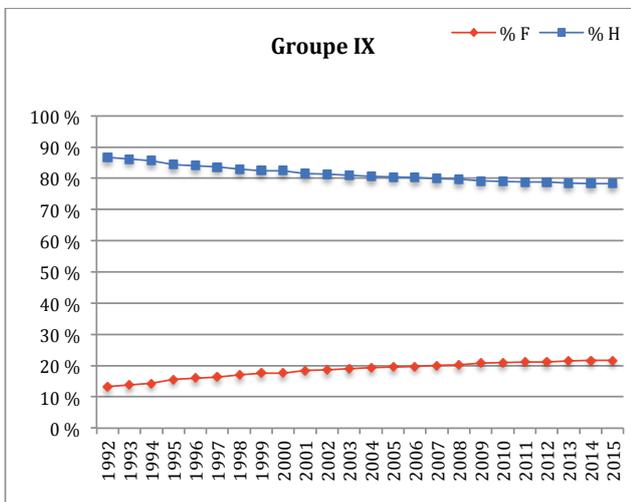
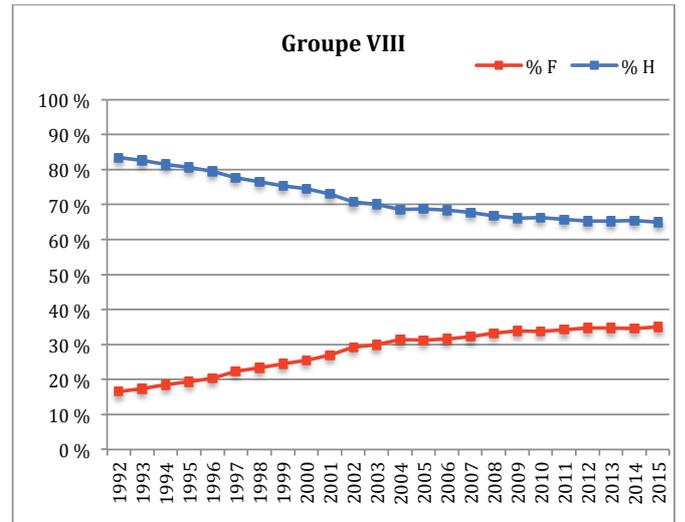
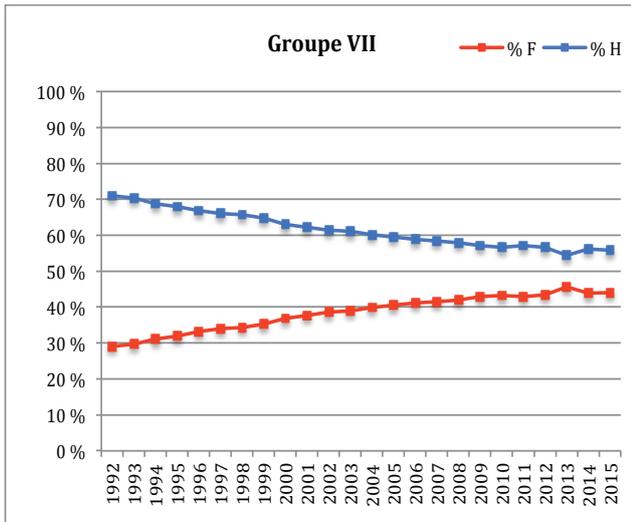
L'augmentation du pourcentage de femmes dans le corps des professeurs est très variable en fonction du groupe de sections CNU. Dans le tableau ci-après nous trouverons, pour chacun des 13 groupes (donc y compris le groupe XX), le pourcentage d'augmentation de femmes sur 10 ans et une estimation (linéaire) du nombre d'années nécessaires pour atteindre l'équilibre femmes-hommes.

| Groupe | Variation sur 10 ans | Nombre arrondi d'années nécessaires pour atteindre 50/50 (en 2015) |
|--------|----------------------|--|
| I | 6,84 % | 29 |
| II | 8,8 % | 30 |
| III | 10,77 % | 3 |
| IV | 6,27 % | 31 |
| V | 1,53 % | 231 |
| VI | 3,28 % | 111 |
| VII | 9,42 % | 29 |
| VIII | 5,03 % | 71 |
| IX | 4,42 % | 86 |
| X | 9,34 % | 24 |
| XI | 9,05 % | 16 |
| XII | 5,98 % | 34 |
| XX | 16,48 % | 14 |

Dans aucun des groupes, le pourcentage de femmes n'est supérieur à celui des hommes. Si rien n'évolue – aucune décision volontariste, mais également aucune régression –, nous atteindrons donc l'équilibre dans le groupe V (mathématiques et informatique) dans 231 ans (!) et dans 3 ans dans le groupe III.

4.2 Évolution de la représentation des femmes dans les groupes CNU, corps des MCF





Nous pouvons constater que les femmes sont plus nombreuses dans les groupes III, IV (les courbes se croisent en 2012), X (les courbes se croisent en 2004) et XI. Elles sont presque aussi nombreuses que les hommes dans le groupe I (49,39 %) et le groupe XII (48,27 %) ; les courbes se rapprochent dans le groupe II. Le pourcentage de femmes MCF dans le groupe V (mathématiques et informatique) a baissé depuis 1992, pour passer de 28,5 % à 26 %, ce qui est très inquiétant et confirme les constatations ci-dessus déjà exprimées entre 2005 et 2013.

L'étude des variations de pourcentages de femmes dans les groupes autres que les III, V, X et XI nous donne le tableau suivant :

| Groupe | Variation sur 10 ans | Pourcentages actuels de femmes MCF | Nombre arrondi d'années nécessaires pour atteindre 50/50 (2015) |
|--------|----------------------|------------------------------------|---|
| I | 4,05 % | 49,39 % | 2 |
| II | 8,65 % | 47,8 % | 3 |
| III | 4,81 % | 65,74 % | % femmes > % hommes |
| IV | 5,73 % | 51,42 % | % femmes > % hommes |
| V | -0,40 % | 26,24 % | En diminution |
| VI | -0,39 % | 27,11 % | En diminution |
| VII | 3,62 % | 44,12 % | 17 |
| VIII | 5,03 % | 22,93 % | 54 |
| IX | -8,34 % | 21,76 % | En diminution |
| X | 2,13 % | 53,71 % | % femmes > % hommes |
| XI | 3,12 % | 59,11 % | % femmes > % hommes |
| XII | -0,78 % | 48,27 % | En diminution |
| XX | 5,95 % | 33,33 % | 28 |

Le pourcentage de femmes dans certains groupes (V, VI, IX, XII) diminue par rapport à 2005. Dans les groupes I et II, la parité est presque atteinte et dans d'autres (groupes III, IV, X et XI), il y a plus de femmes que d'hommes MCF.

4.3 Dans les bureaux des sections

Les élections CNU ont lieu tous les quatre ans. Les dernières se sont déroulées à l'automne 2015, les précédentes en 2011 et 2007. Les élections ont lieu au scrutin de liste sans panachage, avec répartition proportionnelle et règle du plus fort reste. Chaque électeur vote pour les listes dans son corps et dans sa section de rattachement.

En 2011, la composition des bureaux a changé : pour 10 sections, le nombre de membres est passé de 4 à 6 avec ajout de deux assesseurs (un A et un B – la parité MCF-PR étant de mise au sein des sections et des bureaux). Ainsi, 42 bureaux sont composés de 1 président, 1 VPA, 1 VPB et 1 assesseur B, et 10 bureaux sont composés de la même répartition à laquelle sont ajoutés 1 assesseur A et 1 assesseur B.

| | Nombre en 2007 | % F | Nombre en 2011 | % F | Variation | Nombre en 2015 | % F | Variation |
|------------------|----------------|---------|----------------|---------|-----------|----------------|---------|-----------|
| P | 5 | 9,62 % | 13 | 25 % | 15,38 % | 17 | 32,69 % | 7,69 % |
| VPA | 14 | 26,92 % | 15 | 28,85 % | 1,93 % | 20 | 38,46 % | 9,61 % |
| VPB | 19 | 36,54 % | 29 | 55,77 % | 19,23 % | 24 | 46,15 % | -9,62 % |
| Assesseur | 19 | 36,54 % | 32 | 44,44 % | 7,9 % | 33 | 45,83 % | 1,39 % |
| Total | 57/208 | 27,4 % | 89/228 | 39,04 % | 11,64 % | 94/228 | 41,23 % | 2,19 % |

Le pourcentage de femmes ayant des responsabilités dans les bureaux des sections a augmenté de 11,64 % en 2011 par rapport à 2007, passant de 27,4 % à 39,04 %, et à 41,23 % en 2015. Mais dans le même temps, le nombre d'assesseurs, du fait de l'augmentation de la taille des bureaux de 10 sections (passant de 4 à 6 membres), a également augmenté. On remarque que les augmentations les plus fortes sont dans les fonctions de VPB pour 2011. En 2015, le nombre de femmes VPB a diminué mais le nombre de présidentes de section a augmenté de 7,69 %.

4.4 Comme membres des sections

Lors des dernières élections CNU en 2015, 356 hommes et 223 femmes ont été élus dans le collège A ; 296 hommes et 284 femmes en collège B.

| Élus | Collège A | | | Collège B | | |
|------|-----------|--------|--------|-----------|--------|---------|
| | Hommes | Femmes | % F | Hommes | Femmes | % F |
| 2015 | 356 | 223 | 38,5 % | 296 | 284 | 49 % |
| 2011 | 399 | 181 | 31,2 % | 323 | 257 | 44,31 % |
| 2007 | 431 | 149 | 25,7 % | 314 | 266 | 45,9 % |
| 2003 | 465 | 115 | 19,8 % | 321 | 259 | 44,7 % |

Le pourcentage de femmes élues progresse depuis 2003, tant en collège A qu'en collège B, sauf en 2011.

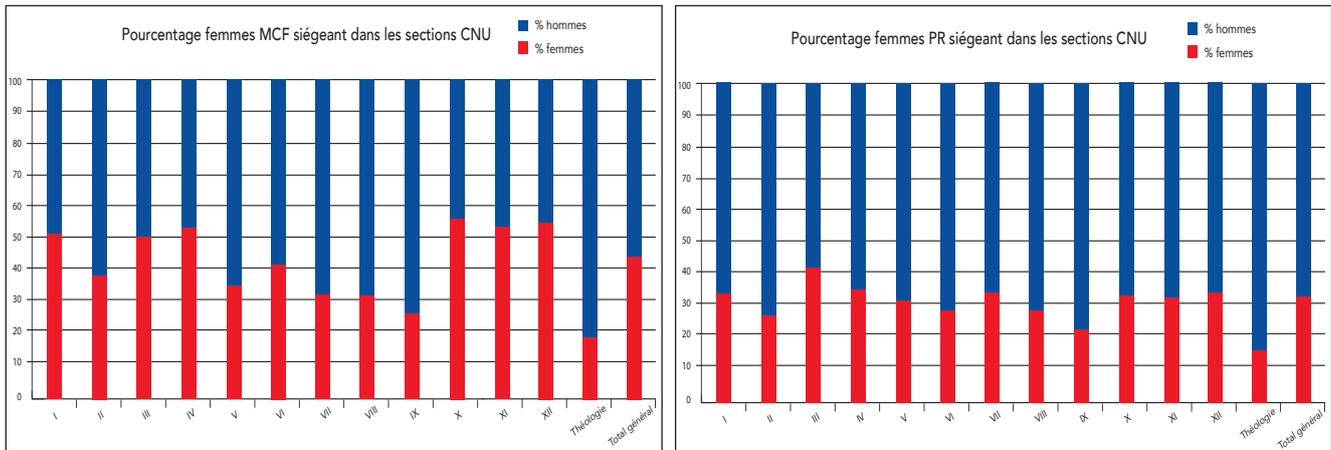
Nous trouverons la composition des sections, réparties par groupes et ventilées par corps dans le bilan social de 2013, résumée ci-dessous.

| Groupes | PR et assimilés | | | | MCF et assimilés | | | |
|----------------------|-----------------|-----|---------|---------|------------------|-----|---------|---------|
| | H | F | % H | % F | H | F | % H | % F |
| I | 40 | 20 | 66,67 % | 33,33 % | 29 | 31 | 48,33 % | 51,67 % |
| II | 31 | 11 | 73,81 % | 26,19 % | 26 | 16 | 61,9 % | 38,1 % |
| III | 86 | 58 | 59,72 % | 40,28 % | 72 | 72 | 50 % | 50 % |
| IV | 92 | 48 | 65,71 % | 34,29 % | 65 | 73 | 47,1 % | 52,9 % |
| V | 50 | 22 | 69,44 % | 30,56 % | 47 | 25 | 65,28 % | 34,72 % |
| VI | 39 | 15 | 72,22 % | 27,78 % | 32 | 22 | 59,26 % | 40,74 % |
| VII | 40 | 20 | 66,67 % | 33,33 % | 41 | 19 | 68,33 % | 31,67 % |
| VIII | 35 | 13 | 72,92 % | 27,08 % | 33 | 15 | 68,75 % | 31,25 % |
| IX | 71 | 19 | 78,89 % | 21,11 % | 66 | 24 | 73,33 % | 26,67 % |
| X | 70 | 33 | 67,96 % | 32,04 % | 45 | 57 | 44,12 % | 55,88 % |
| XI | 37 | 17 | 68,52 % | 31,48 % | 24 | 28 | 46,15 % | 53,85 % |
| XII | 40 | 20 | 66,67 % | 33,33 % | 27 | 33 | 45 % | 55 % |
| Théologie | 17 | 3 | 85 % | 15 % | 13 | 3 | 81,25 % | 18,75 % |
| Total général | 648 | 299 | 68,43 % | 31,57 % | 520 | 418 | 55,44 % | 44,56 % |

Ainsi, dans aucun groupe, le nombre de femmes PR ne dépasse celui des hommes. Dans 5 groupes, le pourcentage de femmes PR est compris entre 20 et 30. Ce qui confirme la part importante des hommes dans ce corps.

Dans le corps des MCF, il y a plus de femmes que d'hommes dans 5 groupes (I, IV, X, XI, XII). Ainsi, même dans les groupes pour lesquels le nombre de femmes MCF est plus important que le nombre d'hommes, les femmes ne sont pas fortement représentées dans les sections.

Ce qui donne graphiquement :



PARTIE 6 LES ÂGES DES MCF ET PR

1. PR

Âges maximaux, minimaux, et valeurs médianes

| Année | Femmes | | Hommes | | Femmes | | Hommes | |
|-------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Valeur moyenne min. | Valeur moyenne max. | Valeur moyenne min. | Valeur moyenne max. | Valeur médiane min. | Valeur médiane max. | Valeur médiane min. | Valeur médiane max. |
| 2013 | 45 | 60 | 49 | 59 | 42 | 61 | 49 | 62 |
| 2014 | 45 | 61 | 48 | 62 | 44 | 61 | 48 | 60 |
| 2015 | 45 | 62 | 47 | 59 | 45 | 62 | 42 | 60 |

Lecture : en 2013, les femmes ont en moyenne 45 ans minimum et 60 ans maximum, et les hommes 49 ans minimum et 59 ans maximum, les valeurs médianes étant respectivement de 42 et 61 ans pour les femmes contre 49 et 62 pour les hommes.

Sur les 3 dernières années, l'âge des femmes minimal n'a pas changé. Elles sont en moyenne plus âgées de 2 ans que les hommes. L'âge maximal des hommes varie peu et leur âge minimal a baissé (47 ans). L'âge médian des femmes augmente tant en valeurs minimales (42, 44 et 45 ans) que maximales (61, 61, 62 ans).

Cas particuliers

Nous avons retenu 2 catégories particulières chez les PR : les sections dont un des membres a moins de 35 ans – il est rare d'être PR avant 35 ans – et les sections dont des membres ont au moins 65 ans, et vont à très court terme bénéficier de leur pension. Nous avons comptabilisé :

- en 2013, 18 femmes et 46 hommes de moins de 35 ans, pour une population de 15 315 PR, dont 3 662 femmes ;
- en 2014, 20 femmes et 42 hommes, pour une population de 15 395 PR, dont 3 750 femmes ;
- en 2015, 21 femmes et 38 hommes, pour une population de 15 416 PR, dont 3 860 femmes.

Ces données sont résumées dans le tableau ci-dessous. Lecture : section 01, en 2013, 8 femmes et 9 hommes PR ont moins de 35 ans. Malgré le faible échantillon, une masculinisation apparaît dans cette tranche d'âge. Ne pas oublier non plus que l'agrégation du supérieur continue d'être appliquée dans ces sections.

| Section* | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F < 35 ans | H < 35 ans | F < 35 ans | H < 35 ans | F < 35 ans | H < 35 ans |
| 01 | 8 | 9 | 8 | 13 | 6 | 10 |
| 02 | 6 | 13 | 6 | 9 | 11 | 10 |
| 03 | 1 | 1 | 1 | 1 | – | 5 |
| 04 | 1 | – | 2 | – | 1 | – |
| 05 | 2 | 5 | 1 | 4 | – | 2 |
| 06 | – | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 25 | – | 2 | – | 1 | – | 3 |
| 26 | – | 7 | 1 | 5 | 2 | 5 |
| 27 | – | 3 | – | 4 | – | 2 |
| 33 | – | 1 | – | 1 | – | – |
| 61 | – | 1 | – | – | – | – |
| 62 | – | 1 | – | 1 | – | – |
| Total | 18 | 46 | 20 | 42 | 21 | 38 |

Il est intéressant de regarder à l'autre bout de l'échelle des âges. La lecture du tableau ci-dessous nous oblige à constater que la population masculine est plus âgée, et plus proche de la retraite que celle des femmes.

Par groupe de sections CNU nous avons :

| Groupe de sections | 2013 | | 2014 | | 2015 | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | F > 64 ans | H > 64 ans | F > 64 ans | H > 64 ans | F > 64 ans | H > 64 ans |
| I | 34 | 156 | 29 | 142 | 24 | 128 |
| II | 14 | 128 | 14 | 116 | 12 | 107 |
| III | 78 | 152 | 68 | 148 | 76 | 134 |
| IV | 70 | 205 | 69 | 218 | 71 | 203 |
| V | 17 | 99 | 18 | 124 | 16 | 121 |
| VI | 6 | 24 | 6 | 57 | 5 | 52 |
| VII | 10 | 68 | 8 | 55 | 7 | 50 |
| VIII | 3 | 31 | 2 | 33 | 2 | 23 |
| IX | 7 | 107 | 6 | 99 | 21 | 76 |
| X | 14 | 80 | 15 | 86 | 14 | 64 |
| XI | 16 | 61 | 14 | 63 | 14 | 59 |
| XII | 10 | 70 | 16 | 75 | 16 | 67 |
| XX | 0 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 |
| Total | 279 | 1 183 | 266 | 1 221 | 280 | 1 088 |

(*) Les autres sections ne contiennent aucune valeur.

| Année | Nb PR | F | % femmes | Nb F > 64 ans | % F>64 parmi les PR | H > 64 | % H parmi les > 64 |
|-------|--------|-------|----------|---------------|---------------------|--------|--------------------|
| 2013 | 15 315 | 3 663 | 23,9 % | 275 | 7,5 % | 1 227 | 18,3 % |
| 2014 | 15 395 | 3 750 | 24,36 % | 266 | 7 % | 1 232 | 17,75 % |
| 2015 | 15 416 | 3 860 | 25,04 % | 280 | 7,25 % | 1 092 | 20,46 % |

2. MCF

Âges maximaux, minimaux, et valeurs médianes

| Année | Femmes | | Hommes | | Femmes | | Hommes | |
|-------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Valeur moyenne min. | Valeur moyenne max. | Valeur moyenne min. | Valeur moyenne max. | Valeur médiane min. | Valeur médiane max. | Valeur médiane min. | Valeur médiane max. |
| 2013 | 41 | 51 | 39 | 52 | 39 | 52 | 38 | 53 |
| 2014 | 40 | 50 | 39 | 51 | 40 | 53 | 38 | 53 |
| 2015 | 41 | 56 | 40 | 51 | 40 | 57 | 39 | 59 |

Lecture : en 2013, l'âge minimal moyen des femmes est 41 ans et l'âge maximal 51 ans. Du côté des hommes, on trouve 39 ans pour l'âge minimal moyen et 52 ans pour l'âge maximal. Pour ce qui est des valeurs médianes, le minimum à 39 ans pour les femmes, le maximum avec 52 ans. Pour les hommes, on trouve la valeur médiane à 38 ans et le maximum à 53 ans.

Peu de variation sur les 3 années pour les valeurs minimales ; en revanche, l'âge moyen maximal des femmes a fortement augmenté en 2015 (56 ans), mais cette remarque est valable également pour les autres valeurs (médiane maximale des femmes avec 57 ans et des hommes avec 59 ans).

Pour les MCF, nous avons là aussi identifié des cas notables : les hommes et femmes dont les âges sont inférieurs à 30 ans et ceux d'âges supérieurs à 65 ans.

Cas particuliers

| Groupe de sections | F < 30 A | H < 30 A | F > 65 A | H > 65 A | F < 30 A | H < 30 A | F > 65 A | H > 65 A | F < 30 A | H < 30 A | F > 65 A | H > 65 A |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 2013 | | | | 2014 | | | | 2015 | | | |
| I | 8 | 6 | 24 | 53 | 4 | 8 | 28 | 51 | 5 | 3 | 22 | 54 |
| II | 8 | 11 | 14 | 82 | 10 | 10 | 9 | 74 | 7 | 9 | 9 | 71 |
| III | 6 | 1 | 53 | 80 | 1 | 0 | 71 | 79 | 5 | 2 | 61 | 56 |
| IV | 7 | 4 | 38 | 67 | 7 | 7 | 45 | 98 | 7 | 1 | 1 | 3 |
| V | 12 | 79 | 14 | 65 | 13 | 63 | 9 | 71 | 10 | 45 | 11 | 57 |
| VI | 2 | 6 | 3 | 7 | 1 | 8 | 3 | 17 | 1 | 6 | 1 | 12 |
| VII | 8 | 11 | 3 | 16 | 6 | 10 | 2 | 14 | 6 | 5 | 3 | 22 |
| VIII | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 4 | 3 | 11 | 1 | 1 | 0 | 11 |
| IX | 19 | 42 | 4 | 35 | 11 | 25 | 4 | 49 | 10 | 43 | 2 | 45 |
| X | 5 | 3 | 22 | 27 | 5 | 6 | 27 | 24 | 2 | 5 | 16 | 22 |
| XI | 2 | 2 | 24 | 22 | 3 | 2 | 22 | 20 | 5 | 4 | 23 | 21 |
| XII | 1 | 4 | 16 | 24 | 3 | 4 | 15 | 24 | 0 | 3 | 16 | 27 |
| XX | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Total | 80 | 171 | 217 | 488 | 66 | 147 | 238 | 535 | 59 | 127 | 167 | 403 |

En 2013, 80 femmes et 171 hommes ont moins de 30 ans ; 217 femmes et 488 hommes ont au moins 65 ans, pour une population de 33 953 MCF dont 14 626 femmes.

En 2014, 66 femmes et 147 hommes ont moins de 30 ans ; 238 femmes et 535 hommes ont au moins 65 ans, pour une population de 34 142 MCF dont 14 872 femmes.

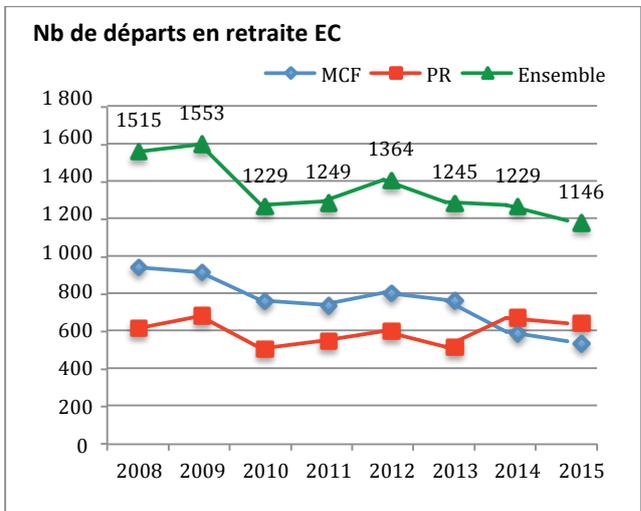
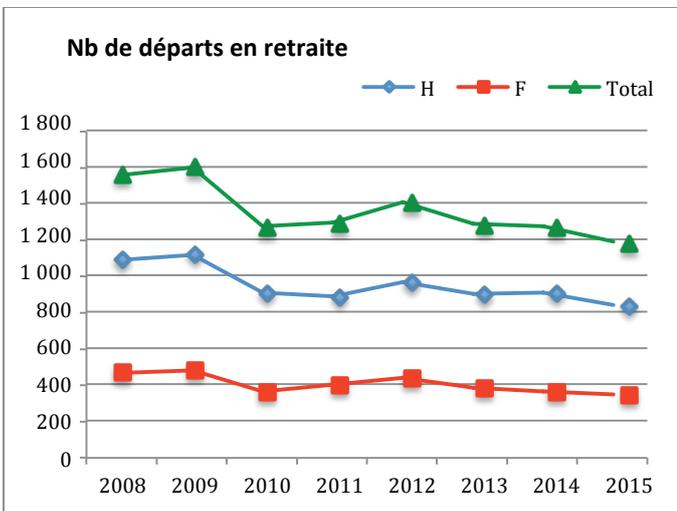
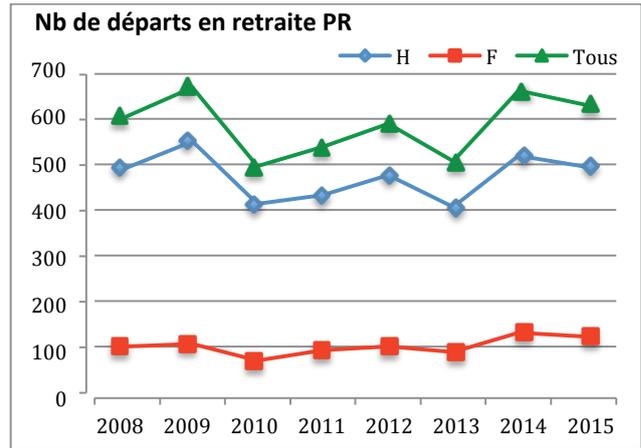
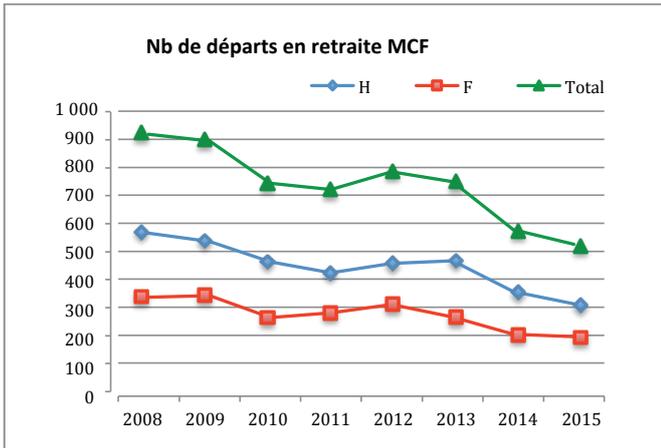
En 2015, on a 59 femmes et 127 hommes MCF de moins de 30 ans, ce qui tendrait à masculiniser le corps des MCF, et 167 femmes et 403 hommes de plus de 65 ans, pour une population de 34 154 MCF dont 14 933 femmes.

PARTIE 7 LES DÉPARTS EN RETRAITE

Nous venons de constater que potentiellement, chez les MCF, 217 femmes et 488 hommes, qui ont au moins 65 ans en 2013, devraient partir en retraite rapidement. En 2014, ils sont respectivement 238 et 535, et en 2015, 403 et 167. De même, en 2013, 275 femmes et 1 227 hommes PR ont au moins 65 ans ; en 2014, il s'agit de 266 femmes et 1 232 hommes. Et enfin, en 2015, ce sont 280 femmes et 1 088 hommes qui sont « retraitables ».

Malheureusement, les données sont manquantes ou incomplètes, ou encore imprécises sur les âges de départ en retraite pour obtenir des graphiques plus précis et plus récents que ceux ci-dessous.

Le nombre de départs en retraite ne cesse de décroître depuis 2012 chez les MCF hommes et femmes du fait des diverses réformes qui n'ont cessé de repousser l'âge légal.



| 2014-2015 | ≤ 60 A | 61 A | 62 A | 63 A | 64 A | 65 A | 66 et 67 A | 68 et 69 A | ≥ 70 A | Total | H | F |
|------------------|--------|------|------|------|------|------|------------|------------|--------|-------|-----|-----|
| MCF | 15 | 45 | 37 | 41 | 48 | 138 | 139 | 57 | 0 | 520 | 316 | 204 |
| PR | 12 | 24 | 18 | 33 | 43 | 133 | 104 | 234 | 25 | 626 | 494 | 132 |
| Total | 27 | 69 | 55 | 74 | 91 | 271 | 243 | 291 | 25 | 1 146 | 810 | 336 |
| 2013-2014 | | | | | | | | | | | | |
| MCF | 42 | 51 | 55 | 57 | 50 | 178 | 102 | 37 | 0 | 572 | 360 | 212 |
| PR | 16 | 26 | 41 | 46 | 70 | 148 | 90 | 217 | 3 | 657 | 517 | 140 |
| Total | 58 | 77 | 96 | 103 | 120 | 326 | 192 | 254 | 3 | 1 229 | 877 | 352 |
| 2012-2013 | | | | | | | | | | | | |
| MCF | 15 | 51 | 50 | 74 | 65 | 228 | 135 | 41 | 1 | 660 | 430 | 230 |
| PR | 5 | 31 | 40 | 48 | 65 | 165 | 103 | 215 | 14 | 686 | 548 | 138 |
| Total | 20 | 82 | 90 | 122 | 130 | 393 | 238 | 256 | 15 | 1 346 | 978 | 368 |

Les départs en retraite

Le nombre de départs en retraite des enseignant.e.s-chercheur/euse.s a fortement chuté en 2008, augmente légèrement en 2009, pour rechuter ensuite. Le nombre de départs des MCF est devenu inférieur au nombre des départs des PR en 2014, alors que le nombre de MCF est très largement supérieur au nombre de PR. Ce qui semble signifier que les MCF partent moins en retraite que les PR, toute proportion gardée.

La disposition permettant aux mères d'au moins trois enfants de partir avant l'âge d'ouverture des droits à pension d'ancienneté a été fortement utilisée en 2011 avant son abrogation – 63 femmes contre 29 en 2010, notamment chez les maîtresses de conférences, pour lesquelles l'âge moyen de départ a baissé de 63 ans 5 mois à 62 ans 7 mois. Les perspectives pour les 10 années à venir font apparaître un taux de départ de l'ordre de 43 % du corps des professeurs des universités et de 18,7 % de celui des maîtres de conférences (sans compter les besoins liés aux changements de corps, le passage dans celui des professeurs en particulier). Cela, bien entendu, est variable selon les disciplines. (« Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur sous tutelle du MESR, 2011-2012 »).

| | | MCF | | | PR | | |
|--|------------------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | | H | F | Total | H | F | Total |
| Droit, science économique et de gestion | Effectif | 85 | 33 | 118 | 36 | 9 | 45 |
| | Âge moyen | 65 A 2 M | 62 A 2 M | 64 A 4 M | 65 A 2 M | 64 A 1 M | 64 A 11 M |
| Lettre et sciences humaines | Effectif | 117 | 127 | 244 | 124 | 59 | 183 |
| | Âge moyen | 65 A 1 M | 63 A 2 M | 64 A 1 M | 64 A 7 M | 63 A 10 M | 64 A 4 M |
| Sciences et techniques | Effectif | 215 | 108 | 323 | 248 | 35 | 283 |
| | Âge moyen | 64 A 7 M | 61 A 10 M | 63 A 8 M | 64 A 8 M | 62 A 8 M | 64 A 5 M |
| Pharmacie | Effectif | 13 | 19 | 32 | 15 | 3 | 18 |
| | Âge moyen | 66 A 5 M | 62 A 4 M | 64 A | 65 A 1 M | 64 A 8 M | 65 A |
| Médecine | Effectif | 25 | 31 | 56 | 46 | 4 | 50 |
| | Âge moyen | 65 A 11 M | 63 A 8 M | 64 A 8 M | 65 A 7 M | 66 A 3 M | 65 A 7 M |
| Odontologie | Effectif | 6 | 1 | 7 | 5 | – | 5 |
| | Âge moyen | 67 A 2 M | 54 A | 65 A 3 M | 67 A 2 M | – | 67 A 2 M |
| Total | Effectif | 461 | 319 | 780 | 474 | 110 | 584 |
| | Âge moyen | 64 A 11 M | 62 A 7 M | 64 A | 64 A 9 M | 63 A 7 M | 64 A 7 M |

En 2012 le tableau ci-dessus, on note, chez les PR, 474 départs masculins avec un âge moyen de 64 ans et 9 mois, et 110 départs féminins avec un âge moyen de 63 ans et 7 mois. Chez les MCF, les nombres deviennent 461 hommes à un âge moyen de 64 ans et 11 mois (2 mois plus âgés que les PR) et 319 femmes avec un âge moyen de 62 ans et 7 mois.

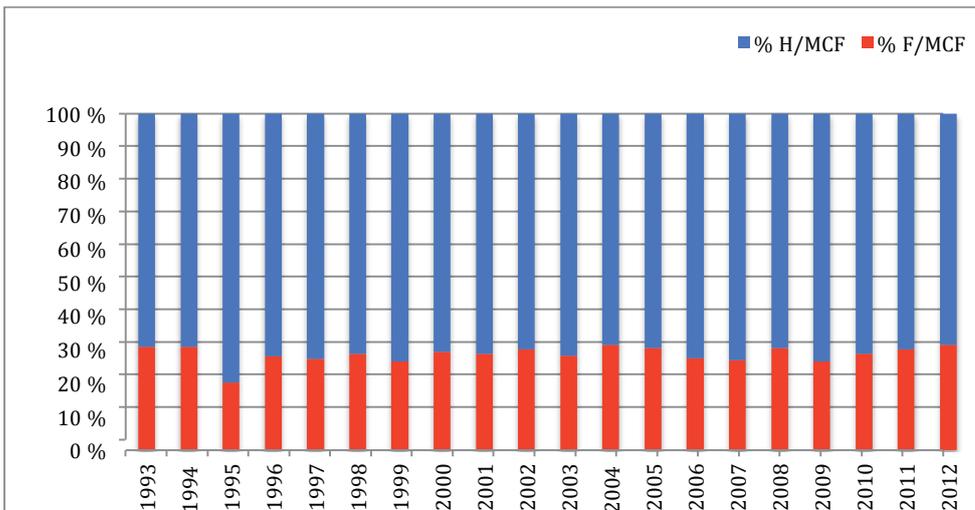
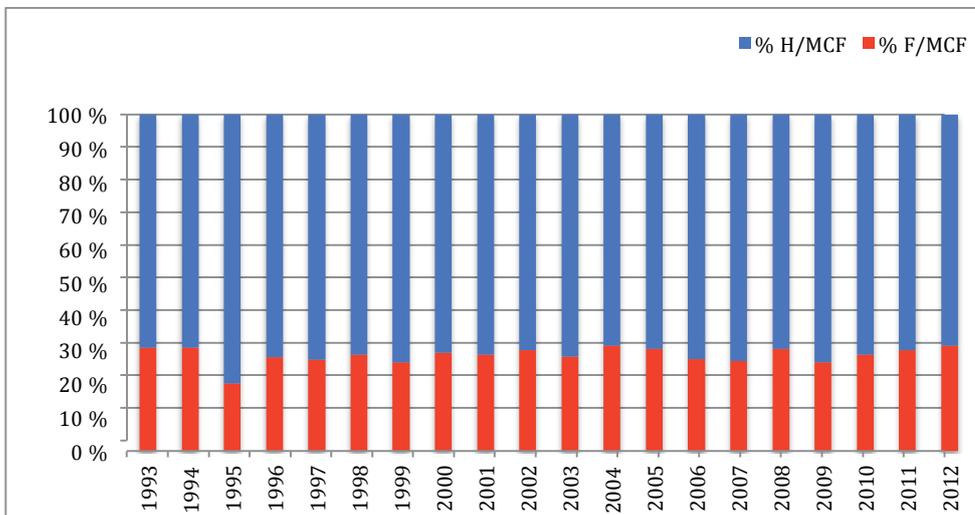
PARTIE 8 AUTRES STATISTIQUES

1. PES

À l'adresse : data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/explore/?refine.keyword=enseignement+superieur, nous trouverons de nombreuses statistiques comme celles sur la PES.

La prime d'excellence scientifique (PES) a pris en 2009 la suite de la PEDR. Les modes d'attribution et les critères ont complètement changé. Jusqu'en 2013, les demandes étaient expertisées par une commission ad hoc, par section CNU ou par un ensemble de sections CNU. Les commissions ad hoc envoyaient un classement des demandes en trois catégories. Les établissements, ensuite, attribuaient la prime en fonction ou non de ce classement. Ci-après, nous trouvons la répartition d'attribution de cette PEDR puis de la PES. Les pourcentages de femmes parmi les récipiendaires ont dépassé les 20 % en 1993, 2000, puis toutes les années à partir de 2003, mais n'ont jamais dépassé 32 % chez les MCF. Chez les PR, le pourcentage ne dépasse jamais 20 %.

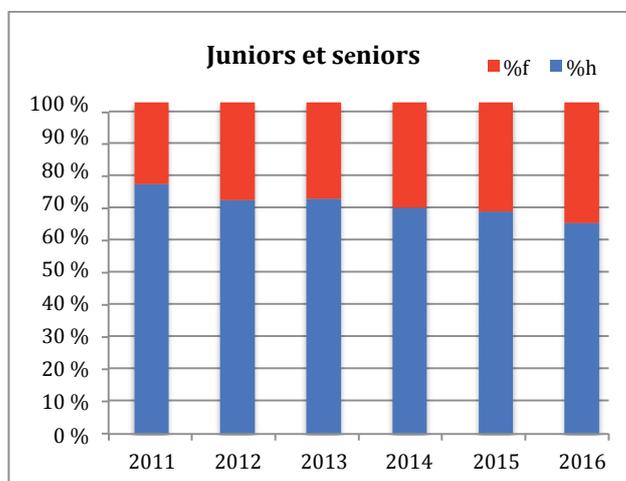
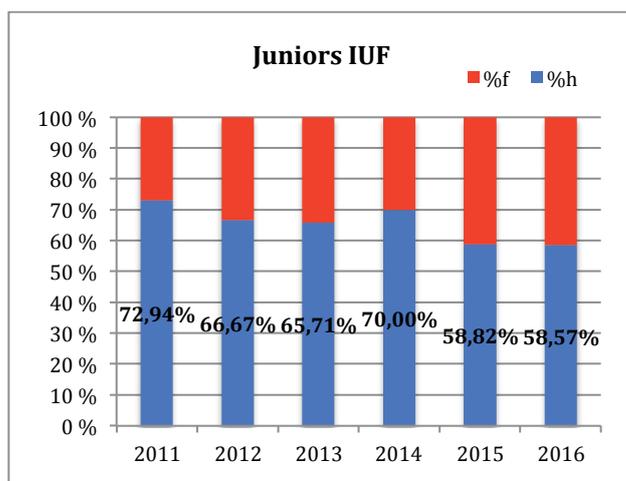
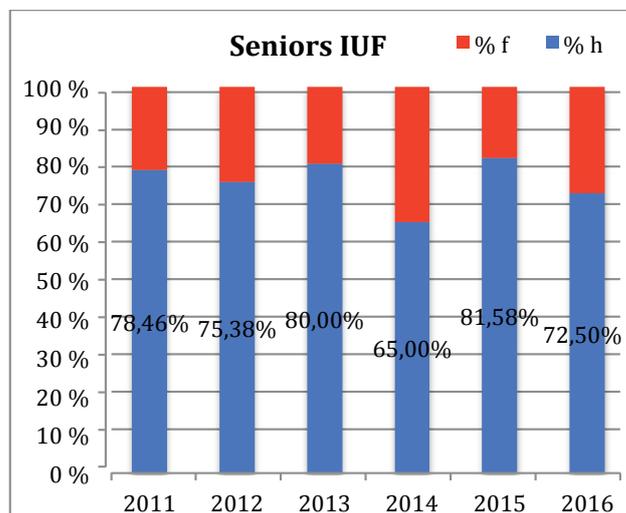
Ci-après, les pourcentages de récipiendaires avant sa suppression, en 2013.

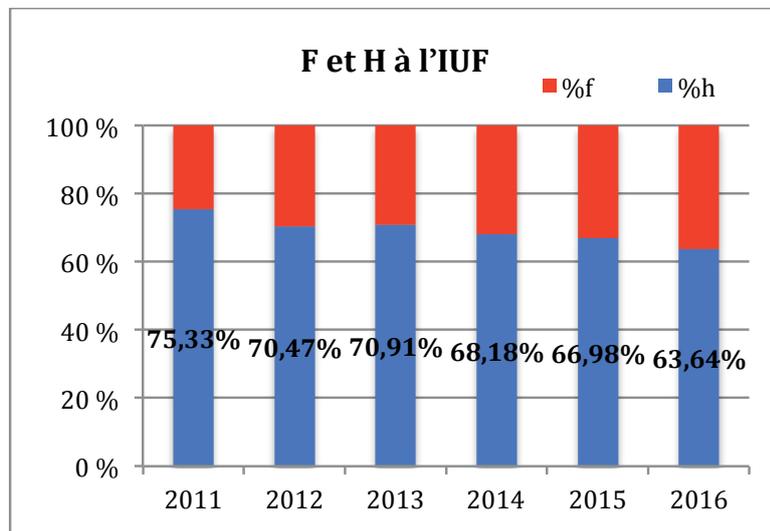
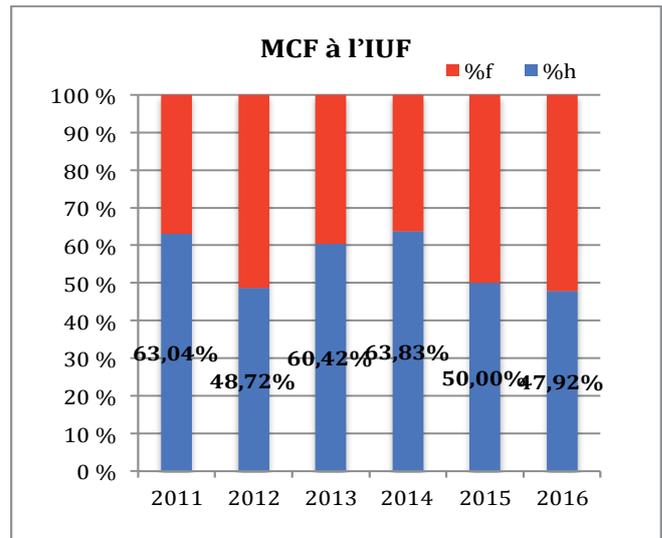
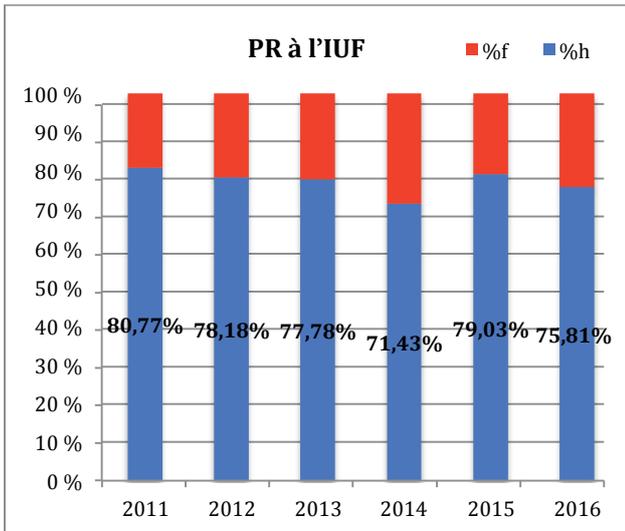


Les pourcentages de femmes récipiendaires sont plus élevés chez les MCF que chez les PR. On constate que le maximum est atteint en 2004 avec 31,27 % de femmes MCF. Dans le corps des PR, le maximum est atteint en 2012 avec exactement 20 %.

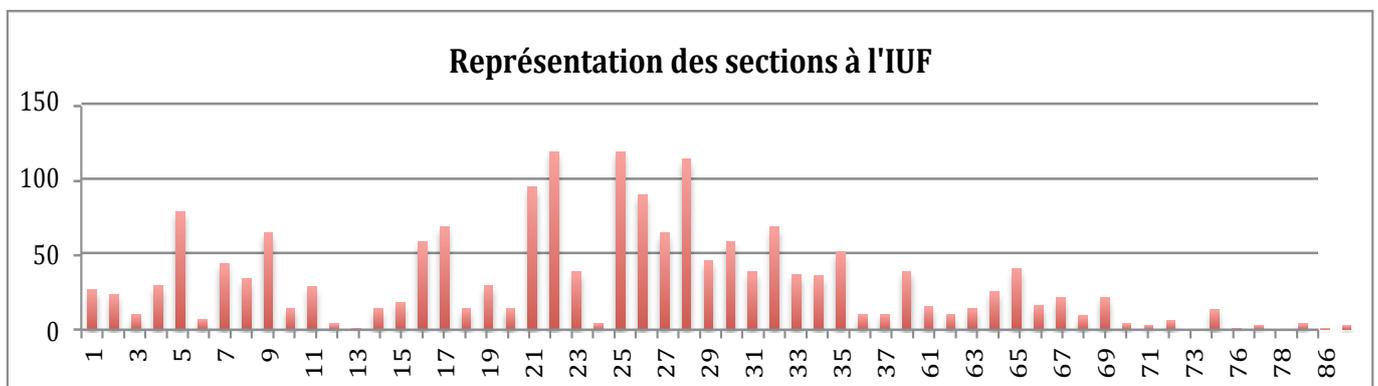
2. IUF

Voici les nombres de nommé.e.s à l'Institut universitaire de France (IUF) depuis 2011. Les nommé.e.s le sont pour 5 ans. Les chiffres sont éloquentes : par exemple, nous trouvons 72,5 % d'hommes en 2016 chez les seniors ; le maximum de femmes est atteint en 2014 avec 35 %. C'est un peu mieux chez les juniors : 41,43 % de femmes juniors en 2016 (41,18 % en 2015). Ensemble, les femmes juniors et seniors représentent 36,36 % des membres avec un maximum chez les PR seniors de 28,57 % en 2014.





Le graphique ci-dessus se passe de commentaires : les femmes représentent 36,36 % des membres de l'IUF avec 24,19 % chez les PR mais 52,08 % de femmes chez les MCF de l'IUF.



Les membres à l'IUF sont essentiellement issues des sections de sciences, d'histoire et de sciences économiques.

3. PEDR

La PEDR a pris la suite de la PES en 2014. Pour 2014, on note 34 % de femmes candidates sur un total de 6 681. 13% des EC ont candidaté. 29 % des candidatures sont déposées par des femmes, en représentant 36 % des EC. Les données ci-après sont tirées des données de la DGRH.

| Grade | Candidates | | | Femmes EC | | |
|------------------|---------------|---------------|---------------|------------------|------------------|------------------|
| | % femmes 2013 | % femmes 2014 | % femmes 2015 | % femmes EC 2013 | % femmes EC 2014 | % femmes EC 2015 |
| MCF-CN | 31 % | 33 % | 34 % | 44 % | 44 % | 44 % |
| MCF-HC | 35 % | 38 % | 33 % | 40 % | 41 % | 42 % |
| Total MCF | 32 % | 34 % | 34 % | 43 % | 44 % | 44 % |
| P2 | 29 % | 28 % | 28 % | 29 % | 29 % | 26 % |
| P1 | 21 % | 24 % | 24 % | 24 % | 24 % | 30 % |
| PR Ex1 | 19 % | 18 % | 17 % | 17 % | 19 % | 19 % |
| PR Ex2 | 9 % | 8 % | 14 % | 11 % | 12 % | 14 % |
| Total PR | 25 % | 25 % | 24 % | 24 % | 25 % | 25 % |
| Ensemble | 29 % | 29 % | 29 % | 37 % | 38 % | 38 % |

| Grade | Avis | Répartition femmes 1 ^{er} groupe | Répartition femmes 2 ^e groupe | Répartition femmes 3 ^e groupe | Total | % femmes 1 ^{er} groupe | % femmes 2 ^e groupe | % femmes 3 ^e groupe |
|------------------|--------------|---|--|--|--------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| MCF-CN | 2 229 | 16 % | 27 % | 57 % | 100 % | 32 % | 32 % | 35 % |
| MCF-HC | 413 | 12 % | 33 % | 54 % | 100 % | 24 % | 39 % | 34 % |
| Total MCF | 2 642 | 15 % | 28 % | 57 % | 100 % | 31 % | 33 % | 35 % |
| P2 | 1 015 | 13% | 26 % | 62 % | 100 % | 24 % | 25 % | 23 % |
| P1 | 987 | 23% | 36 % | 40 % | 100 % | 30 % | 24 % | 30 % |
| PR Ex1 | 419 | 47 % | 31 % | 22 % | 100 % | 19 % | 18 % | 13 % |
| PR Ex2 | 101 | 64 % | 14 % | 21 % | 100 % | 16 % | 7 % | 16 % |
| Total PR | 2 522 | 22 % | 30 % | 47 % | 100 % | 23 % | 23 % | 25 % |
| Ensemble | 5 164 | 18 % | 29 % | 53 % | 100 % | 27 % | 28 % | 31 % |

Attention : les pourcentages sont arrondis, ce qui engendre des pourcentages parfois inférieurs et parfois supérieurs à 100 %.

Les femmes MCF-CN candidatent de plus en plus (31 % en 2013 et 34 % en 2015) alors que leur pourcentage chez les EC ne change pas. En revanche, le nombre de candidatures de femmes hors-classe chute en 2015.

Le pourcentage de PR classe Ex1 ne change peu quand celui des Ex2 a presque doublé avec 9 % en 2013 contre 14 % en 2015.

Rappelons que la PEDR est, en principe, attribuée sans tenir compte du grade. Ainsi, certaines sections considèrent avec les mêmes critères un dossier de PR Ex2 et un dossier MCF-CN. En ce qui concerne les récipiendaires 2015, les femmes sont en « déficit » puisqu'on ne dénombre que 18 % de femmes dans le premier groupe, 29 % dans le deuxième, et 53 % dans le troisième, alors que nous devrions avoir 20, 30 et 50 % respectivement.

PARTIE 9 CONCLUSION

Il est surprenant de constater que pendant la préparation du doctorat et pendant la période de prérecrutement (par exemple ATER), les femmes sont aussi nombreuses voire plus nombreuses que les hommes, et souvent plus jeunes.

Les doctorantes contractuelles sont légèrement plus nombreuses que les hommes sauf en sciences, et leur âge moyen (26 ans) est moins élevé que celui des hommes.

Même constatation pour les ATER femmes : plus nombreuses sauf en sciences et plus jeunes dans chacun des grands secteurs, ainsi qu'en moyenne pour l'ensemble des ATER.

Puis les choses se gâtent quelque peu et la dégradation s'accroît avec l'avancée en grade :

- âge moyen – et médian – de qualification MCF plus tardif chez les femmes (33 ans 10 mois contre 33 ans 4 mois pour les hommes en 2015) ;
- âge moyen – et médian – de recrutement comme MCF plus tardif chez les femmes, avec un écart de 6 mois en 2015 ;
- âge moyen – et médian – de qualification PR plus tardif chez les femmes (45 ans 7 mois en 2015 contre 43 ans 9 mois pour les hommes, soit 22 mois d'écart – 1 mois de plus qu'en 2014) ;
- âge moyen de recrutement PR plus tardif chez les femmes, avec un écart de 36 mois en 2014 mais « seulement » de 15 mois en 2015 (erreur ?) ;
- ancienneté comme MCF plus importante chez les femmes (14 ans) pour le passage PR, contre 11 ans 4 mois pour les hommes ;
- les femmes sont plus jeunes à réussir les concours d'agrégation du supérieur mais tellement peu nombreuses que les nombres ne signifient pas grand-chose ;
- le taux de promotion (nombre de promues/nombre de candidates) est toujours supérieur à celui des hommes chez les MCF. Mais le taux de promues est toujours inférieur à celui des hommes. Par exemple en 2015, elles représentent 45,2 % des candidates et 46,82 % des promues. Ces pourcentages chutent pour les promotions dans le corps des PR, pour descendre à 18,4 % des promouvables en PR Ex2, 17,97 % des candidats et 18,85 % des promus ;
- l'information fournissant l'âge d'obtention de la promotion et l'ancienneté dans le corps au moment de cette promotion est partielle.

Ces constatations sont cohérentes avec les effectifs : les femmes MCF sont plus nombreuses que les hommes dans de nombreuses sections, essentiellement en lettres et SHS. Mais chez les PR, force est de constater que malgré ce vivier parfois important, seulement quatre sections affichent un nombre de femmes PR supérieur au nombre d'hommes (sections 1 avec 65,46 %, 11 avec 51,74 %, 13 avec 51,35 % et 14 avec 55,51 % de femmes). Les pourcentages de femmes décroissent avec les grades pour passer de 43,42 % en MCF à 11,67 % en PR Ex2.

La progression sur 20 ans du pourcentage de femmes dans les deux corps est de 10 points chez les MCF, tout comme d'ailleurs chez les PR. À ce rythme, il faudra encore 71 ans en MCF dans le groupe VIII et 231 ans dans le groupe V en PR pour qu'il y ait autant de femmes que d'hommes.

Le pourcentage de femmes dans les bureaux des sections CNU a légèrement augmenté entre les mandats 2007-2011, 2011-2015 et en 2015. Le nombre de femmes présidentes de section a bien progressé en passant de 9,62 % en 2007 à 25 % en 2011 puis à 32,69 % en 2015. Même si elles sont majoritaires chez les MCF dans 5 groupes (I, IV, X, XI, XII), les femmes PR présentes dans les sections atteignent seulement 40,16 %.

Le nombre de départs en retraite des MCF ne fait que décroître depuis 2012, tant chez les femmes que chez les hommes, même si le nombre de départs des femmes stagne en 2014 et 2015. En revanche, le nombre de départs en retraite des PR femmes stagne depuis 2008.

Recrutement plus tardif, promotions moins nombreuses, départ en retraite plus jeune avec moins d'ancienneté, etc. laissent augurer de très faibles pensions pour les femmes.

Enfin, les dernières statistiques (PES et IUF), qui ont la connotation de l'excellence, font apparaître une profession très marquée par la présence des hommes versus celle des femmes : 24,23 % des récipiendaires de la PES en 2012 sont des femmes avec 20 % chez les PR et 31,18 % chez les MCF ; 36,36 % des membres de l'IUF sont des femmes ; 27 % des retenus dans le premier « paquet » pour l'attribution de la PEDR sont des femmes.

Il y a encore beaucoup à faire pour arriver à une égalité entre hommes et femmes dans le supérieur !

PARTIE 10 ANNEXES

1. RAPPELS SUR LA PROCÉDURE POUR ÊTRE RECRUTÉ.E COMME ENSEIGNANT.E-CHERCHEUR/EUSE

- Pour devenir maître de conférences, le diplôme nécessaire est la thèse.
- Il faut ensuite envoyer un dossier complet sur ses activités à une ou plusieurs sections du Conseil national des universités (CNU) afin d'obtenir éventuellement sa qualification aux fonctions de maître de conférences. Au préalable, il aura été nécessaire de s'inscrire en septembre-octobre sur le site Antares afin de se déclarer potentiellement candidat. Les critères de cette qualification sont propres à chacune des 52 sections du CNU et sont disponibles sur le site de la CP-CNU (www.cpcnu.fr) à la rubrique sections.
- Les bureaux des sections répartissent les dossiers des candidats entre les membres de la section en affectant deux rapporteurs par dossier. Les sections se réunissent entre mi-janvier et mi-février et statuent sur l'ensemble des dossiers envoyés par les candidats, indépendamment les uns des autres. Aucun quota n'est appliqué.
- Une fois la qualification obtenue par au moins une section, il faut d'envoyer ses candidatures aux établissements qui auront publié un ou plusieurs postes dans une section particulière.
- Les comités de sélection décident d'auditionner ou non les candidats puis classent les candidats retenus par ordre de préférence.
- Le Conseil académique de l'établissement entérine ou non cette liste. Un.e candidat.e peut alors être recruté.e.
- Le processus est quasi identique pour le recrutement de Professeur, mis à part le fait qu'il faille une HDR et non une thèse.

2. RAPPELS SUR LES RÈGLES DE « PROMOUVABILITÉ »

2.1 Avancement MC-HC

Art. 40

L'avancement de la classe normale à la hors-classe des maîtres de conférences a lieu au choix parmi les maîtres de conférences remplissant les conditions prévues à l'article 40-1 ci-après. Il est prononcé selon les modalités définies ci-dessous.

I. - L'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités ou de la section compétente du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national et pour moitié sur proposition du conseil d'administration dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre des enseignants-chercheurs affectés à un établissement est inférieur à cinquante, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités ou de la section compétente du groupe des disciplines pharmaceutiques du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques après avis du conseil d'administration de l'établissement.

Cet avancement a lieu sur la base de critères rendus publics et de l'évaluation de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs réalisée en application de l'article 7-1. Le nombre maximal de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du I est notifié aux établissements chaque année par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

II. - Les maîtres de conférences qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement définie ci-après. (...)

Article 40-1

Le nombre maximal de maîtres de conférences de classe normale pouvant être promus chaque année au grade de maître de conférences hors classe est déterminé conformément aux dispositions du décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'État. La liste des maîtres de conférences de classe normale remplissant les conditions prévues au présent article est arrêtée à la même date que celle fixant le taux de promotion par le ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Peuvent seuls être promus à la hors-classe les maîtres de conférences parvenus au 7^e échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de maître de conférences ou de maître assistant en position d'activité ou en position de détachement. Les services d'enseignements effectués dans des établissements d'enseignement supérieur par des chercheurs titulaires relevant du décret du 30 décembre

1983 susvisé sont pris en compte dans les cinq ans d'ancienneté de services mentionnés à l'alinéa précédent. Ces enseignements sont décomptés au prorata de leur durée, sur la base de la durée annuelle de référence fixée au troisième alinéa de l'article 7 du présent décret.

Les maîtres de conférences de classe normale promus à la hors-classe sont classés à l'échelon comportant un indice de rémunération égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur grade d'origine.

Lorsque l'application des dispositions du présent article n'entraîne pas d'augmentation de traitement, les intéressés conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans la limite de l'ancienneté exigée pour une promotion à l'échelon supérieur dans leur nouveau grade.

2.2 Avancement professeurs

Article 56

L'avancement de la 2^e classe à la 1^{re} classe des professeurs des universités a lieu au choix. Il est prononcé selon les modalités suivantes :

I. - L'avancement a lieu, pour moitié, sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités ou, dans les disciplines pharmaceutiques, sur proposition de la section compétente du groupe des disciplines pharmaceutiques du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, dans la limite des promotions offertes par discipline au plan national et pour moitié, sur proposition du conseil d'administration dans la limite des promotions offertes dans l'établissement, toutes disciplines confondues. Toutefois, lorsque le nombre des professeurs des universités affectés à un établissement est inférieur à trente, l'ensemble des avancements est prononcé sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités ou de la section compétente du groupe des disciplines pharmaceutiques du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques après avis du conseil d'administration de l'établissement.

Cet avancement a lieu sur la base de critères rendus publics et de l'évaluation de l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs réalisée en application de l'article 7-1.

Le nombre maximal de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du I est notifié aux établissements chaque année par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

II. - Les professeurs des universités qui exercent des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement définie ci-après. (...)

Article 57

Le nombre maximal de professeurs des universités de 2^e classe pouvant être promus chaque année à la 1^{re} classe est déterminé conformément aux dispositions du décret du 1^{er} septembre 2005 susmentionné. Le nombre maximal de professeurs des universités de 1^{re} classe pouvant être promus chaque année à la classe exceptionnelle est déterminé de la même façon.

Le nombre de professeurs des universités du 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle pouvant être promus au 2^e échelon de cette classe est déterminé chaque année par application à l'effectif des professeurs des universités réunissant les conditions pour être promus d'un taux fixé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

Avant sa signature par le ministre chargé de l'enseignement supérieur, le projet d'arrêté portant fixation du taux de promotion est transmis pour avis conforme au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget. Cet avis est réputé acquis en l'absence d'observation dans un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de la saisine. L'arrêté est transmis pour publication au Journal officiel de la République française accompagné de l'avis conforme du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

L'avancement de la première classe à la classe exceptionnelle des professeurs des universités et l'avancement du premier au deuxième échelon de la classe exceptionnelle se fait au choix parmi les professeurs exerçant les responsabilités énumérées à l'article 41, notamment dans les enseignants du premier cycle.

Il est prononcé dans les conditions de procédure prévues à l'article 56 ci-dessus, par arrêté du président ou du directeur de l'établissement.

Peuvent seuls être promus au 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle les professeurs de 1^{re} classe qui justifient d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans celle-ci.

Peuvent seuls être promus au 2^e échelon de la classe exceptionnelle les professeurs des universités justifiant d'au moins dix-huit mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de cette classe.

3. LISTE DES GROUPES ET DES SECTIONS CNU

| Groupes | Sections |
|-------------|---|
| I | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 01 – DROIT PRIVÉ ET SCIENCES CRIMINELLES • SECTION 02 – DROIT PUBLIC • SECTION 03 – HISTOIRE DU DROIT ET DES INSTITUTIONS • SECTION 04 – SCIENCE POLITIQUE |
| II | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 05 – SCIENCES ÉCONOMIQUES • SECTION 06 – SCIENCES DE GESTION |
| III | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 07 – SCIENCES DU LANGAGE : LINGUISTIQUE ET PHONÉTIQUE GÉNÉRALES • SECTION 08 – LANGUES ET LITTÉRATURES ANCIENNES • SECTION 09 – LANGUE ET LITTÉRATURE FRANÇAISES • SECTION 10 – LITTÉRATURES COMPARÉES • SECTION 11 – LANGUES ET LITTÉRATURES ANGLAISES ET ANGLO-SAXONNES • SECTION 12 – LANGUES ET LITTÉRATURES GERMANIQUES ET SCANDINAVES • SECTION 13 – LANGUES ET LITTÉRATURES SLAVES • SECTION 14 – LANGUES ET LITTÉRATURES ROMANES : ESPAGNOL, ITALIEN, PORTUGAIS, AUTRES LANGUES ROMANES • SECTION 15 – LANGUES ET LITTÉRATURES ARABES, CHINOISES, JAPONAISES, HÉBRAÏQUE, D'AUTRES DOMAINES LINGUISTIQUES |
| IV | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 16 – PSYCHOLOGIE, PSYCHOLOGIE CLINIQUE, PSYCHOLOGIE SOCIALE • SECTION 17 – PHILOSOPHIE • SECTION 18 – ARCHITECTURE (SES THÉORIES ET SES PRATIQUES), ARTS APPLIQUÉS, ARTS PLASTIQUES, ARTS DU SPECTACLE, ÉPISTÉMOLOGIE DES ENSEIGNEMENTS ARTISTIQUES, ESTHÉTIQUE, MUSICOLOGIE, MUSIQUE, SCIENCES DE L'ART • SECTION 19 – SOCIOLOGIE, DÉMOGRAPHIE • SECTION 20 – ETHNOLOGIE, PRÉHISTOIRE, ANTHROPOLOGIE BIOLOGIQUE • SECTION 21 – HISTOIRE, CIVILISATIONS, ARCHÉOLOGIE ET ART DES MONDES ANCIENS ET MÉDIÉVAUX • SECTION 22 – HISTOIRE ET CIVILISATIONS : HISTOIRE DES MONDES MODERNES, HISTOIRE DU MONDE CONTEMPORAIN ; DE L'ART ; DE LA MUSIQUE • SECTION 23 – GÉOGRAPHIE PHYSIQUE, HUMAINE, ÉCONOMIQUE ET RÉGIONALE • SECTION 24 – AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE, URBANISME |
| V | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 25 – MATHÉMATIQUES • SECTION 26 – MATHÉMATIQUES APPLIQUÉES ET APPLICATIONS DES MATHÉMATIQUES • SECTION 27 – INFORMATIQUE |
| VI | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 28 – MILIEUX DENSES ET MATÉRIAUX • SECTION 29 – CONSTITUANTS ÉLÉMENTAIRES • SECTION 30 – MILIEUX DILUÉS ET OPTIQUE |
| VII | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 31 – CHIMIE THÉORIQUE, PHYSIQUE, ANALYTIQUE • SECTION 32 – CHIMIE ORGANIQUE, MINÉRALE, INDUSTRIELLE • SECTION 33 – CHIMIE DES MATÉRIAUX |
| VIII | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 34 – ASTRONOMIE, ASTROPHYSIQUE • SECTION 35 – STRUCTURE ET ÉVOLUTION DE LA TERRE ET DES AUTRES PLANÈTES • SECTION 36 – TERRE SOLIDE : GÉODYNAMIQUE DES ENVELOPPES SUPÉRIEURES, PALÉOBIOSPHERE • SECTION 37 – MÉTÉOROLOGIE, OCÉANOGRAPHIE PHYSIQUE DE L'ENVIRONNEMENT |

| | |
|------------|--|
| IX | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 60 – MÉCANIQUE, GÉNIE MÉCANIQUE, GÉNIE CIVIL • SECTION 61 – GÉNIE INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE ET TRAITEMENT DU SIGNAL • SECTION 62 – ÉNERGÉTIQUE, GÉNIE DES PROCÉDÉS • SECTION 63 – GÉNIE ÉLECTRIQUE, ÉLECTRONIQUE, PHOTONIQUE ET SYSTÈMES |
| X | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 64 – BIOCHIMIE ET BIOLOGIE MOLÉCULAIRE • SECTION 65 – BIOLOGIE CELLULAIRE • SECTION 66 – PHYSIOLOGIE • SECTION 67 – BIOLOGIE DES POPULATIONS ET ÉCOLOGIE • SECTION 68 – BIOLOGIE DES ORGANISMES • SECTION 69 – NEUROSCIENCES |
| XI | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 85 – PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE PHARMACIE EN SCIENCES PHYSICO-CHIMIQUES ET INGÉNIERIE APPLIQUÉE À LA SANTÉ • SECTION 86 – PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE PHARMACIE EN SCIENCES DU MÉDICAMENT ET DES AUTRES PRODUITS DE SANTÉ • SECTION 87 |
| XII | <ul style="list-style-type: none"> • SECTION 70 – SCIENCES DE L'ÉDUCATION • SECTION 71 – SCIENCES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION • SECTION 72 – ÉPISTÉMOLOGIE, HISTOIRE DES SCIENCES ET DES TECHNIQUES • SECTION 73 – CULTURES ET LANGUES RÉGIONALES • SECTION 74 – SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITÉS |

Syndicat national de l'enseignement supérieur

Fédération syndicale unitaire

78, rue du Faubourg-Saint-Denis

75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10

www.snesup.fr

SNESUP FSU