

Le contexte du plan d'action sur l'égalité professionnelle

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans. Cet accord prévoit de faire correspondre les actions selon quatre thématiques obligatoires qui concernent :

- L'évaluation et la prévention des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois de la fonction publique ;
- L'amélioration de la conciliation et de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle / familiale à partir d'une approche égalitaire entre femmes et hommes ;
- La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Au-delà d'une réponse à une demande réglementaire, une volonté d'action de l'Université sur le sujet et dans la durée

Ce plan d'action est construit sur l'idée première que pour agir concrètement et efficacement sur l'ensemble de ces thèmes, il est primordial de comprendre les origines et les sources. Ces analyses permettent d'apporter des explications et donc d'envisager des solutions d'actions.

A partir de cette réflexion et donc de ce choix méthodologique, ce premier plan d'action se distingue par de nombreuses actions de mises en place de nouveaux indicateurs à suivre, le recensement de pratiques, mais également d'action de sensibilisation sur de nombreux sujets : les biais de genre, les VSS et les discriminations, ...

Au-delà de ces états des lieux et de ces constats, ce plan d'action a comme dessein d'évoluer tout au long de sa durée de vie en fonction des analyses et d'une priorisation différente qui pourrait apparaître. Les mises à jour, les évolutions, les ajustements annuels du plan d'action sont fondamentaux pour faire vivre la question de l'égalité professionnelle et agir en sa faveur.

Entre 2021 et 2023, la réalisation de ces actions va nécessiter la mobilisation de nombreux acteurs.trices, notamment dans les services dédiés à la gestion des ressources humaines et des politiques en faveur de l'ensemble des personnels, mais également de manière plus transversale. Cette question constitue en effet, pour l'ensemble de la communauté universitaire, un projet collectif de première importance à destination de l'ensemble des métiers, corps et statuts de l'établissement.

Axes	Objectifs des actions	Actions	Pilotes	Moyens / outils mis à dispo	Délais / calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi de l'action
Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle sein de l'université Lyon 2 - <i>Action transversale</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la communication en interne et en externe des actions en lien avec l'égalité professionnelle - Réaliser un pilotage, un suivi régulier et une évaluation du plan d'actions - Avoir une vision locale et globale de l'égalité professionnelle auprès des autres acteurs de l'ESR de la région 	Communication du Plan d'Action sur l'égalité professionnelle : - <u>communication interne avec les instances</u> (bilan / synthèse présenté en CT, CHSCT et CA) - <u>communication interne personnel</u> : communication lettre aux personnels, RSC, page intranet ... - <u>communication externe</u> via le site internet de l'Université	DIRCOM DRHAS Présidence	- Animation de la page internet sur la lutte contre toutes les formes de discrimination - Création d'une page internet sur le sujet de l'égalité professionnelle au sein de l'Université Lyon 2 - Communication institutionnelle réalisée par le COPIL auprès du personnel Lyon 2	Tout au long de la durée du plan d'action dès 2021	Avancement de l'état et la création des supports de communication (page intranet / internet)
		Mise en place d'un Comité de Pilotage : suivi de l'évolution des actions, bilan et synthèse en vue d'une présentation annuelle au CA, propositions d'ajustements du plan d'actions	DRHAS Référent.e égalité professionnelle VP	Tous les semestres réunion du COPIL - tout au long de la durée du plan d'action d'égalité professionnelle	Nombre de réunions de COPIL (2 par an) et de production de synthèses	
		Compilation / traitement et analyse des données pour révision du RSC et adaptation/ajustement du plan d'action	COPIL	Tout au long de la durée du plan d'action dès 2021	Nombre d'ajustements éventuels du plan d'actions	
		Partage et comparaison avec autres établissements ESR des RSC (partie égalité du Rapport Social Unique)	COPIL	Sollicitation de réseaux du site et organisation de rencontres / échanges	2021 : mise en place du partage - 2022 / 2023 : partage	Nombre d'échanges / rencontres par an
Evaluation, Prévention et traitement des écarts de rémunération <i>- Axe 1</i>	Comprendre la source des écart de rémunération pour pouvoir agir à les réduire en actualisant le plan d'action sur le sujet	Recenser les procédures / protocoles actuel(le)s en lien avec la rémunération et leur communication (modalités d'attribution des primes ; heures complémentaires ; politique de promotion ; attribution des heures référentiels enseignants ; financement doctorat...)	DRHAS (ETAS, POMS, Services de gestion) DRED		T1 2021 : préparation terrain - 2021 / mi-2022 (fin 2022) : recensement informations	Nombre de procédures/protocoles recensés.es
		Analyser les procédures recensées et proposer des améliorations des procédures actuelles en lien avec la rémunération	DRHAS (Services de gestion, ETAS)		2022 - 2023	Nombre de procédures formalisées, améliorées
		Mener une analyse détaillée et comparative de la rémunération en fonction de différents facteurs (genre, ancienneté, quotité de travail)	Référent.e égalité professionnelle DRHAS (ETAS, POMS)	Données issues du système d'informations	2021 : préparation des données à analyser (POMS) - 2022 : analyse (ETAS)	Nombre d'explications des écarts de rémunération

Axes	Objectifs des actions	Actions	Pilotes	Moyens / outils mis à dispo	Délais / calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi de l'action
Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière - Axe 2	<p>Objectif principal : sensibiliser à l'égalité professionnelle les acteurs de la promotion de carrière</p> <p>Sous-objectif : recueillir et analyser de nouvelles données pour compléter et affiner le RSC</p>	Données sur la formation : évaluer, suivre et analyser les congés formation et nombre d'heures de formation par genre et catégorie	FRDC	Données issues du système d'informations et de reportings	2021 : mise en place du reporting / saisie des données - 2022 - 2023 : analyse avec poursuite saisie données	Alimentation d'un fichier excel reprenant les données de formation
		Recrutements BIATSS : établir le ratio de femmes et d'hommes tout au long du processus de recrutement	FRDC	Création de nouveaux reportings	2021 : mise en place du reporting - 2022 : saisie des données - 2023 : analyse avec poursuite saisie données	Alimentation d'un fichier excel reprenant les données de recrutement
		Promotions et avancements pour ensemble du personnel (enseignants-chercheurs / BIATSS) : - Nb et ratio candidat.es / retenues pour PR; MCF, PRAG et PRCE - Nb et ratio candidat.es retenu.es / agent.es promu.es (EC et second degré) - Nb et ratio agent.es promu.es / agent.es candidat.es pour TA et LA par filière - Nb et ratio agent.es candidat.es / agent.es promouvables TA et LA par filière (données à construire)	Service de Gestion BIATSS	Création de nouveaux reportings	2021 : saisie des données - 2022 / 2023 : analyse et poursuite saisie	Alimentation d'un fichier excel reprenant les données sur la promotion et l'avancement du personnel BIATSS
			Service de gestion Enseignants-Chercheurs	Création de nouveaux reportings	2021 : mise en place du reporting - 2022 : saisie des données - 2023 : analyse avec poursuite saisie données	Alimentation d'un fichier excel reprenant les données sur la promotion et l'avancement du personnel enseignants-chercheurs
		Progression de carrière des titulaires et temps dans les grades : confrontation données quantitatives et qualitatives (prise en compte des interruptions de carrière pour élever les enfants ; compréhension / explication du faible recours au congés paternité)	Référent.e égalité professionnelle DRHAS (ETAS)	Mobilisation de laboratoires de recherches et des composantes / départements (stages et recherches de masters) Budget à définir (gratification pour stage, prestataires...)	2021 : précision / définition méthodologie - 2022 / 2023 : étude / enquête qualitative	Présentation des analyses des laboratoires
		Rédaction d'un guide pratique de sensibilisation à remettre aux recruteurs COS, GEI et recruteurs BIATSS	FRDC + Service gestion enseignants-chercheurs		2021 : rédaction - 2022 - 2023 : diffusion	Réalisation guide
		Formation auprès des recruteurs de la DRHAS et des managers sur l'égalité femmes / hommes et les biais / modalités de recrutement	FRDC		2021 : Préparation formation - 2022 : sensibilisation	Nombre de personnes formées à l'égalité professionnelle et sur les biais de recrutement
		Action de sensibilisation envers les élu.es au niveau du CR et CAC sur les questions d'égalité en matière de carrière	FRDC		2021 : Préparation formation - 2022 : sensibilisation	Nombre de personnes formées à l'égalité professionnelle et sur les biais d'avancement / promotion de carrière
Faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle - Axe 3	Agir et permettre une meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle	Rédiger un guide de la parentalité	Services de gestion		2021	Réalisation guide
		Diffuser ce guide auprès des agent.es de l'établissement et des structures	DIRCOM DRHAS		fin 2021 - 2022 / 2023	Suivre l'évolution du nombre de congés paternité par rapport au nombre d'hommes devenus père
		Construire un module de formation à destination du management sur leur rôle dans la conciliation vie privée - vie professionnelle de leur équipe	FRDC		2021 : construction formation - fin 2021 / 2022 = formation	Nombre de personnes formées sur la conciliation vie privée - vie professionnelle
		Etude tétéravail - besoin (conciliation vie pro et perso) : données qualitatives / Impacts du travail à distance (confinements 2020)	DRHAS CHSCT	Etude qualitative	Mi-2021 : questionnaire ; fin 2021 : analyse effets télétravail en fonction du genre - 2022-2023 : exploitation et améliorations du dispositif du télétravail	Taux de réponse au questionnaire Nombre d'ajustement sur le dispositif du télétravail

Axes	Objectifs des actions	Actions	Pilotes	Moyens / outils mis à dispo	Délais / calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi de l'action
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations - Axe 4	Sensibiliser aux VSS, harcèlement et discriminations et poursuivre les actions pour lutter contre	Stands sur la journée de rentrée pour sensibiliser sur ces sujets / thématiques	FRDC ETAS	Supports de communication / Intervenant.es professionnels / prestation sur enregistrement et montage vidéos : 5900 euros	2021 : rentrée 2021	
		Formation action (digital et improvisation théâtrale) lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	FRDC ETAS prestataire	Intervention compagne de théâtre 1/2 journée pour 100 participant.es (sondage, animation, impro) : 4000 euros	2021 : rentrée 2021	
		Mise en place d'analyses croisées suite aux signalements de situations d'harcèlement et/ou de discrimination	DRHAS DAJIM Cellule d'écoute et d'accompagnement Présidence		Sur toute la durée du plan d'action	Nombre de réunions / échanges Nombre de mesures prises suite aux analyses croisées
		Améliorer le dispositif de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes : - gagner en visibilité : agir sur la communication du dispositif et sur le processus de traitement des signalements (fiche de signalement accessible à l'ensemble des agent.es) - sensibiliser l'ensemble du personnel et des usagers par des formations plus régulières sur le sujet et en relayant les campagnes nationales à destination des établissements	DRHAS DIRCOM		2021 : réflexion et état des lieux 2022 - 2023 : déploiement des actions	Nombre de communications effectuées Nombre de personnes formées sur le sujet des VSS et des discriminations / harcèlement
		Mise en place du dispositif de lutte contre le harcèlement et les discriminations à destination des étudiant.es	SSU - DFVE	Communication spécifique - révision des procédures entre le SSU et la DFVE	2021 : mise en place - 2022/2023 : suivi du dispositif	Propres au SSU - à finaliser
		Créer une page intranet sur la question de la lutte contre les VSS / discriminations / harcèlements : suivi de l'actualité sur le plan national, le plan local, les actions en place, les rapports...	Référent.e égalité professionnelle ETAS DIRCOM		2021 création page - 2022 - 2023 : actualisation/suivi de la page	Avancement de l'état de la création des supports de communication (page intranet / internet)