



PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Adopté par le Conseil d'administration du 15 mars 2024

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 • 2026

Adopté par le Conseil d'administration du 15 mars 2024

Dans le prolongement du premier plan d'action 2021-2023, l'Université Lumière Lyon 2 réaffirme sa volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026.

Il contribue au projet annuel de performance de l'établissement. En effet, la réduction des inégalités de genre par la féminisation du corps des professeurs et professeures d'université et des postes d'encadrement administratif est l'un des objectifs de la rubrique pilotage des ressources humaines.

Ainsi, et conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce plan d'action triennal prévoit des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en oeuvre.

Pour rappel, il est structuré autour de quatre axes prédéfinis :

- 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, grades et emplois ;
- L'amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La gouvernance et le pilotage de la politique d'égalité professionnelle au sein de l'Université constituent un cinquième axe transversal.

Pour la construction de ce plan d'action, le choix méthodologique a été de cibler les actions sur les principaux objectifs identifiés durant la période précédente. Il permet ainsi de renforcer leur impact. La démarche a été d'élargir la concertation et le pilotage du plan à l'ensemble des parties prenantes en interne.

Le suivi des indicateurs, mais aussi l'évolution des données du rapport social unique, pourront donner lieu à des évolutions ou ajustements annuels du plan d'action afin de garantir l'atteinte de résultats concrets en matière d'égalité professionnelle.

Terminologie

- Le calendrier s'entend comme la temporalité de réalisation des actions – certaines actions interviennent sur une temporalité annuelle et d'autres tout au long de la durée du plan d'action.
- Les indicateurs permettent d'évaluer les actions.
- Les moyens sont les outils à disposition pour répondre à la concrétisation de l'action.

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

Objectif 1.1 / Identifier les écarts de rémunération et les leviers d'action.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
1.1.1 - Analyser les écarts de rémunération des fonctionnaires et des contractuels & constructuelles : comparaison pluriannuelle et avec d'autres établissements.	Présentation des écarts de rémunération dans le RSU	Outil DGAFP Index	DRHAS (POMS)	2024 2025 2026
1.1.2 - À partir des process RH, identifier les déséquilibres sur lesquels des actions peuvent être menées en matière d'égalité de rémunération.	Identifier les statistiques ciblées	Base de données sociales	DRHAS (POMS)	2024

Objectif 1.2 / Mettre en place des actions préventives.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
1.2.1 - Veiller à la non-discrimination H/F à l'entrée à l'Université pour la rémunération des agents et agents contractuels.	Parité des salaires moyens annuels par catégorie des agentes et agents contractuels recrutés	Critères fixés dans les LDG / délibérations relatives	DRHAS (FRDC + Gestion RH enseignants et enseignantes)	2024 2025 2026

Objectif 1.3 / Mettre en place des actions correctives.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
1.3.1 - Mettre en place un plan d'action chiffré de correction des inégalités constatées.	Suppression des inégalités identifiées (nombre de dossiers réexaminés par an)	Outils de pilotage RH	DRHAS	2024 2025 2026

Axe 2 : Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière

Objectif 2.1 / Neutraliser les biais liés au genre dans les recrutements et les concours.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
2.1.1 - Faire évoluer l'outil Beetween** pour produire des statistiques sur la répartition H/F dans les candidatures (les personnes reçues et celles sélectionnées).	Indice de parité des Biatss = 1	- Beetween - Statistiques DRHAS	DRHAS (FRDC)	2025 2026
2.1.2 - Former et sensibiliser les membres des jurys, les rapporteurs de promotion et primes (siégeant en CAc restreint) et comités de recrutement sur les stéréotypes de genre.	- Sensibilisation et/ou formation de 90% des responsables des COS et jurys de recrutement - Nbre de personnes formées	En fonction des cibles : module d'auto-formation, formation, vidéo, interventions orales, affiches, etc.	DRHAS (gestion collective enseignants et enseignantes + FRDC) + Formateurs et formatrices internes	2024 2025 2026

* cf. lexique en fin de document

Objectif 2.2 / Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et au grade de Professeur et professeure d'Université.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
2.2.1 - Analyser l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions internes (parmi les promouvables, les candidats et les promus).	- Données dans le RSU - Indice de parité par CNU / BAP = 1	Statistiques DRHAS	DRHAS (services de gestion RH)	2024 2025 2026
2.2.2 - Mettre en place une action ciblée pour inciter les femmes à présenter leur candidature.	1 action de sensibilisation réalisée par an	À définir	DRHAS (ETAS + FRDC)	2025 2026

Objectif 2.3 / Sensibiliser la communauté universitaire sur les stéréotypes de genre.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
2.3.1 - Proposer des formations sur les stéréotypes de genre dans le catalogue de formation de l'Université Lumière Lyon 2, et pour des collectifs cibles.	Inclure un module sur les stéréotypes de genre dans les parcours obligatoires	- Ressources et outils AMUE - Formateurs et formatrices internes	- VP Égalité - DRHAS (FRDC et ETAS) - Formateurs et formatrices internes	2024 2025 2026
2.3.2 - Mener des actions de sensibilisation (ex. <i>affichage illustrations en 2024, conférence, etc.</i>).	2 actions	FEP	-VP Égalité - DIRCOME - DRHAS (ETAS)	2024 2026 (= tous les 2 ans)

Axe 3 : Faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle

Objectif 3.1 / Soutenir la parentalité des agents et agentes de l'Université.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
3.1.1 - Mener une enquête sur la parentalité auprès des parents d'enfants de 0-3 ans.	Résultats de l'enquête	Limesurvey	DRHAS (ETAS)	2024
3.1.2 - Veiller à une communication paritaire sur les droits liés à la parentalité.	100% des futurs parents déclarés reçoivent un courriel d'information	Page intranet, guide, ressources externes	DRHAS (services de gestion)	2025 2026
3.1.3 - Proposer un accompagnement aux femmes en situations de grossesse et de retour à l'emploi.	Nombre d'entretiens d'accompagnement	- Médecin - Chargée de prévention - Assistante sociale	DRHAS (ETAS)	2025 2026
3.1.4 - Mener un projet de soutien à la parentalité dans le cadre du SGAS.	1 projet	Budget du SGAS	SGAS	2025

Objectif 3.2 / Identifier et diminuer les facteurs de surcharge mentale au travail.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
3.2.1 - Proposer des outils pour accompagner les enseignantes et enseignants-chercheurs et les enseignantes et enseignants à leur participation à la vie collective de l'établissement / responsabilités pédagogiques et administratives.	Nombre d'enseignantes d'enseignants formés	Programme de formation des enseignantes et enseignants	DRHAS (FRDC)	2024 2025 2026
3.2.2 - Évaluer et suivre l'évolution de la charge mentale au travail des F et des H.	- Résultats du baromètre QVT - Bénéficiaires du référentiel enseignant	- Baromètre QVT - Heures de référentiel (enseignantes et enseignants)	DRHAS	2024 2025 2026
3.2.3 - Mener des actions individuelles et collectives pour alléger la charge mentale au travail (simplification, assouplissement télétravail, prise en compte des pics d'activité etc.).	Résultats du baromètre QVT	GT QVT et Temps de travail	DRHAS	2024 2025 2026

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Objectif 4.1 / Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations au sein de la communauté universitaire.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
4.1.1 - Mener des actions de prévention mutualisées et coordonnées à destination des étudiants et étudiantes et des personnels (<i>ex. assises VSS en février 2025</i>)	1 action mutualisée ou 1 campagne par an	- CoPil VSS - Réseau VSS - Campagnes de communication - Outils de formation	- DRHAS (ETAS) - DVEC (SSU) - DIRCOME	2025 2026

Objectif 4.2 / Formaliser la procédure de traitement des signalements et les engagements envers les personnes concernées (confidentialité, neutralité, information), avec une réflexion sur un conventionnement collectif des universités avec le Parquet de Lyon

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
4.2.1 - Formaliser la procédure de traitement des signalements et les engagements envers les personnes concernées (confidentialité, neutralité, information), avec une réflexion sur un conventionnement collectif des universités avec le Parquet de Lyon.	Une procédure transparente	COFIL VSS	- DRHAS - DAJIM - DVEC	2024
4.2.2 - Renforcer la communication sur les dispositifs de signalement et les ressources mis à disposition des victimes.	Augmentation du nombre de signalement	- Journée d'accueil - Site intranet - Lettres d'information - Relais internes	- DRHAS (ETAS) - DIRCOME - FS (CSA)	2024 2025 2026
4.2.3 - Assurer un reporting annuel de l'activité de la cellule.	Publication du RSU et procès-verbal du CSA	Suivi de l'activité de la cellule	DRHAS (ETAS)	2024 2025 2026

Axe Transversal : Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle
au sein de l'Université Lumière Lyon 2

Objectif 5.1 / Identifier et associer les acteurs et actrices en responsabilité de la mise en oeuvre de la stratégie dans le pilotage du plan d'action pour augmenter son efficience.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
5.1.1 - Élargir et renforcer le comité de pilotage Égalité professionnelle.	Composition CoPil : responsables de service de la DRHAS, Copil QVT, DAJIM, DIRCOME, VP RH & Égalité	À définir	DRHAS (ETAS)	2024
5.1.2 - Piloter et suivre l'évolution du plan d'action en comité de pilotage Égalité professionnelle	- 2 réunions par an - Supports de communication	À définir	- DRHAS (ETAS) - VP Égalité	2024 2025 2026

Objectif 5.2 / Sensibiliser l'ensemble de la communautaire universitaire pour que chacun et chacune deviennent acteur et actrice sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier
5.2.1 - Créer et mettre en oeuvre un plan de communication interne et externe.	Nombre de communications	- Intranet - Réseaux sociaux - Presse	DIRCOME	2024 2025 2026

AMUE : agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche

BAP : branches d'activité professionnelle

Beetween : logiciel de recrutement en ligne facilitant les actions de recrutement (recensement des candidatures, visibilité des offres d'emploi, suivi de la procédure de recrutement). <https://univ-lyon2.nous-recrutons.fr/>

BIATSS : bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

CAC : conseil académique

CNU : conseil national des universités

CoPIL : comité de pilotage

COS : comité de sélection

DAJIM : direction des affaires juridiques, institutionnelles et des marchés

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

DIRCOME : direction de la communication et de l'événementiel

DRHAS : direction des ressources humaines et de l'action sociale

DVEC : direction de la vie étudiante et des campus

ETAS : service environnement de travail et action sociale (DRHAS)

F : femme

FEP : fonds en faveur de l'égalité professionnelle

FS : formation spécialisée du comité social d'administration (CSA)

FRDC : service Formation, recrutement et développement des compétences (DRHAS)

GT : groupe de travail

H : homme

LDG : lignes directrices de gestion

PAEP : plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

POMS : service Pilotage des outils et de la masse salariale

QVT : qualité de vie au travail

RSU : rapport social unique

SGAS : service général de l'action sociale (DRHAS)

SSU : service de santé universitaire (DVEC)

VP : vice-président ou vice-présidente

VSS : violences sexistes et sexuelles

PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



web : <https://www.univ-lyon2.fr/egalite>
contact : egaliteprofessionnelle@univ-lyon2.fr