

Plan d'action égalité professionnelle 2024-2026 de l'Université Lumière Lyon 2
Bilan intermédiaire de l'année 1 (1 avril 2024 - 31 mars 2025)

Axe 1 : Evaluation, Prévention et traitement des écarts de rémunération						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 1.1 Identifier les écarts de rémunération et les leviers d'action						
1.1.1 Analyser les écarts de rémunération des fonctionnaires et des contractuels : comparaison pluriannuelle et avec d'autres établissements.	Présentation des écarts de rémunération dans le RSU	Outil DGAFP Index	DRHAS (POMS)	x	x	x
Réalisations en année 1 : Présentation genrée des données dans le RSU 2023. Présentation et adoption de l'index sur les écarts de rémunération au CSA du 12 septembre 2024 et au CA du 27 septembre 2024.						
1.1.2 A 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)	x		
Réalisations en année 1 : Pas d'écarts sur les fonctionnaires car pas d'individualisation de la rémunération.						
Objectif 1.2 Mettre en place des actions préventives						
1.2.1 Veiller à la non-discrimination H/F à l'entrée à l'Université pour la rémunération des agent.es contractuel.les	Parité des salaires moyens annuels par catégorie des agent.es contractuel.les recruté.es	Critères Lignes Directrices de Gestion (LDG)	DRHAS (FRDC / Service de gestion RH Enseignant.es)	X	X	X
Réalisations en année 1 : Toutes les études sur la rémunération comportent une analyse genrée. Production d'un document d'aide à la décision en matière de recrutement avec des indicateurs genrés. Veille sur l'équilibre des primes (C3) et promotions aux EC.						
Objectif 1.3 Mettre en place des actions correctives						
1.3.1 Mettre en place un plan d'action chiffré de corrections des inégalités constatées	Suppressions des inégalités identifiées (nombre de dossiers réexaminés contractuel.les enseignant.es / an)	Outils pilotage RH	DRHAS	x	x	x
Réalisations en année 1 : Revalorisation uniforme de tous les agents en CDI, à poste équivalent, par rapport aux fonctionnaires (correction des écarts).						

Axe 2 : Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière						
Indicateurs du PAP : 50% des Professeurs d'Université sont des femmes en 2027 /Féminisation représentative des postes d'encadrement.						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 2.1 Neutraliser les biais liés au genre dans les recrutements et les concours.						
2.1.1 Faire évoluer l'outil BETWEEN pour produire des statistiques sur la répartition H/F dans les candidatures, les candidats reçus et les candidats sélectionnés.	Indice de parité des Biatss = 1	Between Statistiques DRHAS	DRHAS (FRDC)		X	X
Cette action sera menée en 2025/2026.						
2.1.2 Former et sensibiliser les membres des jurys, les rapporteurs de promotion et primes (élus du CAC restreint) et comités de recrutement sur les stéréotypes de genre.	90% des responsables des comités de sélection et jurys de recrutement sensibilisé.es et/ou formé.es Nombre de personnes formé.es	Toutes ressources en fonction des cibles : module d'auto-formation, formation, vidéo, interventions orales, affiches, formation de formateurs internes	DRHAS (gestion collective enseignants et FRDC) Formateurs internes	X	X	X
Réalisations en année 1 : Sensibilisation de l'ensemble des présidents et présidentes de jury des COS par la VP Egalité en réunion RH de préparation des COS en visio le 28 mars 2024, action renouvelée le 7 avril 2025. Mise à disposition d'un module d'autoformation aux membres du jury des COS.						
Objectif 2.2 Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et au grade de Professeur d'Université.						
2.2.2 Analyser l'accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions internes (parmi les promouvables, les candidats	Données dans le RSU Indice de parité par CNU / BAP = 1	Statistiques DRHAS	DRHAS (services de gestion RH)	X	X	X
Réalisations en année 1 : Recueil de données générées par le service gestion collective enseignants (personnes candidates, personnes auditionnées, personnes sélectionnées) et calcul de l'indice de parité pour la campagne 2024 : recul du nombre de femmes candidates aux postes PR en 2024. Données nationales non disponibles.						
2.2.3 Mettre en place une action ciblée pour inciter les femmes à présenter leur candidature	1 action de sensibilisation réalisée par an		DRHAS (ETAS / FRDC)		X	X
Cette action sera menée en 2025/2026						
Objectif 2.3 Sensibiliser la communauté universitaire sur les stéréotypes de genre						
2.3.1 Proposer des formations sur les stéréotypes de genre dans le catalogue de formation Lyon 2, et pour des collectifs cibles.	Inclure un module sur les biais des stéréotypes de genre dans les parcours obligatoires	Ressources et outils développés par l'AMU Formateurs internes	VP égalité DRHAS (FRDC et ETAS) Formateurs internes	X	X	X
Réalisations en année 1 : 2 sessions de formation des agents BIATSS sur les effets du stéréotypes de genre en milieu professionnel. 1 formation à destination des nouveaux MCF sur la lutte contre les discriminations. 2 sessions de formation organisées sur les discriminations envers les LGBT+. 1 formation "stéréotypes et biais de discrimination" proposée en catalogue mutualisé Convergence.						
2.3.1 Mener des actions de sensibilisation (ex. affichage illustrations en 2024, conférence, etc.).	2 actions	FEP	VP égalité DIRCOME DRHAS (ETAS)	X		X
Réalisations en année 1 : Campagne d'affichage sur les stéréotypes de genre de 10 planches réalisées par Fanny Vella. Vernissage de l'exposition le 5 mars 2024 - table ronde avec deux doctorants, la VP Egalité et l'illustratrice (environ 70 participants). Affichage de l'exposition sur les deux campus pendant 2 semaines + dans les services/directions volontaires Mise à disposition et présentation de l'exposition par la VP égalité : à la Direction régionale du CNRS, au Laboratoire de Chimie de l'ENS, et exposition dans 4 autres établissements d'enseignement et au sein du service de formation continue en interne.						

Axe 3 : Faciliter la conciliation vie privée / vie professionnelle						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 3.1 Soutenir la parentalité des agents de l'Université						
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)	x		
Réalisations en année 1 : L'enquête a été menée en février 2024 auprès de 104 agents (73% de participation). Les résultats ont été présentés au GT parentalité et au conseil de gestion du SGAS de juin 2024, sur l'Intranet, dans la lettre aux personnels et la lettre DRHAS.						
3.1.2 Veiller à une communication paritaire sur les droits liés à la parentalité.	100% des futurs parents déclarés reçoivent un mail d'information	Page intranet, guide, ressources externes	DRHAS (gestion collective enseignants et Biatss)		x	x
Réalisations en année 1 : Publication d'un guide sur la parentalité, en deux versions (Biatss et EC). Transmission du guide à tous les futurs parents au moment de la déclaration.						
3.1.3 Proposer un accompagnement aux femmes en situations de grossesse et de retour à l'emploi.	X Entretiens d'accompagnement	Médecin, chargée de prévention, assistante sociale	DRHAS (ETAS)		x	x
Réalisations en année 1 : Envoi systématique d'un courrier aux femmes en arrêt maladie/maternité de plus de trois mois pour proposer un accompagnement.						
3.1.4 Mener un projet de soutien à la parentalité dans le cadre du SGAS	1 projet	Budget du SGAS	SGAS		x	
Réalisations en année 1 : Mise en place d'une salle d'allaitement à la MOM - Participation aux travaux de la CPED (GT parentalité).						
Objectif 3.2 Identifier et diminuer les facteurs de surcharge mentale au travail						
3.2.1 Proposer des outils pour accompagner les enseignant.es-chercheur.es et les enseignant.es à leur participation à la vie collective de l'établissement / responsabilités pédagogiques et administratives	Nombre d'enseignants formés	Programme de formation enseignant.es	DRHAS (FRDC)	x	x	x
Réalisations en année 1 : Un parcours de formation à la communication des EC organisé en 2024, avec en moyenne 16 participants en e-learning et 6 en présentiel.						
3.2.2 Evaluer et suivre l'évolution de la charge mentale au travail des H et des F	Résultats du baromètre QVT (annuel) Bénéficiaires du référentiel enseignant	Baromètre QVT Heures de référentiel (enseignants)	DRHAS	x	x	x
Réalisations en année 1 : Réalisation du baromètre QVT en janvier 2024 et janvier 2025, présentation des résultats en FS et en atelier RH par la Directrice de la DRHAS. Intégration du suivi de la répartition genrée des heures de référentiel dans le RSU 2023.						
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 (annuel)	GT QVT et temps de travail	DRHAS	x	x	x
Réalisations en année 1 : Adoption d'un nouveau cadre de télétravail apportant plus de souplesse dans l'organisation (suppression de la période de carence, ajout de la formule mixte jours fixes+flottants) lors du CSA du 12 mars 2024. GT (DRHAS/RAF) aboutissant à la création d'une boîte à outils sur les procédures de scolarité, les fiches de poste, la répartition des missions entre Directeur de composante et RAF. Réflexion dans le cadre du GT Temps et rythmes du Plan AVENIRS.						

Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 4.1 Prévenir les VSS, harcèlement et discriminations au sein de la communauté universitaire.						
4.1.1 Mener des actions de prévention mutualisées et coordonnées à destination des étudiants et des personnels (assises VSS en fév 2025, etc.).	1 action mutualisée/campagne par an	COPIL VSS, réseau VSS, campagnes de com, outils de formation	DRHAS (ETAS) DVEC /SSE DIRCOME	x	x	x
Réalisations en année 1 : Organisation des assises VSS en février 2025. Organisation d'une conférence à Lyon 2 sur le contrôle coercitif le 13 mars 2025.						
Objectif 4.2 Proposer un suivi juridique et psychologique dans toutes les situations signalées						
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	COPIL VSS	DRHAS DAJIM DVEC	x		
Réalisations en année 1 : Formalisation de la cellule d'écoute et d'accompagnement pour les personnels et présentation en FS le 12 décembre 2024. Absence de conventionnement avec le Parquet de Lyon en raison de la fluidité de la collaboration actuelle.						
4.2.2 Renforcer la communication sur les dispositifs de signalement et les ressources mis à disposition des victimes.	Augmentation du nombre de signalements	Journée d'accueil Site intranet, newsletters, relais internes	DRHAS (ETAS) DIRCOME Formation Spécialisée	x	x	x
Réalisations en année 1 : Mise à jour de la page Intranet - Elaboration d'affiches et de cartes de visite sur la cellule d'écoute pour les personnels - Ajout d'un accès à la cellule via APPLI.						
4.2.3 Assurer un reporting annuel de l'activité de la cellule.	Publication du RSU et PV CSA	Suivi de l'activité de la cellule	DRHAS (ETAS)	x	x	x
Réalisations en année 1 : Présentation du bilan 2023 de la cellule d'écoute en FS du 4 juillet 2024. Présentation du RSU 2023 en CSA du 12 septembre 2024.						

Axe Transversal : Gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle au sein de l'Université Lyon 2						
Actions	Indicateurs cibles	Moyens	Pilotes	Calendrier		
				2024	2025	2026
Objectif 5.1 Identifier et associer les acteur/trices en responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie dans le pilotage du plan d'action pour augmenter son efficience						
5.1.1 Elargir et renforcer le Comité de Pilotage Egalité Professionnelle	Composition CoPil : responsables de service de la DRHAS - Copil QVT - DAJIM - DirCome - VP RH & égalité professionnelle		DRHAS (ETAS)	X		
Réalisations en année 1 : Le COPIL a été élargi à des directions autres que la DRHAS : DIRCOME, DAJIM. Il intègre les 2 VP impliqués sur la thématique pour un meilleur portage politique des actions.						
5.1.2 Piloter et suivre l'évolution du plan d'action en Comité de Pilotage Egalité Professionnelle	2 réunions par an Supports de communication		DRHAS (ETAS) VP égalité professionnelle	X	X	X
Réalisations en année 1 : Chaque service/direction pilote ses actions et suit ses indicateurs, ce qui élargit l'impact des actions. Deux réunions du comité de pilotage ont été organisées : le 14 octobre 2024 et le 24 avril 2025, soit tous les semestres.						
Objectif 5.2 Sensibiliser l'ensemble de la communautaire universitaire pour que chacun devienne acteur/trices sur le sujet de l'égalité professionnelle						
5.2.1 Créer et mettre en œuvre un plan de communication interne et externe	Nombre de communications	Intranet Réseaux sociaux Presse	Direction de la Communication (DirCome)	X	X	X
Réalisations en année 1 : Une large communication interne sur le PAEP a été réalisée au moment de son adoption par le Conseil d'administration le 15 mars 2024 après avis favorable du CSA du 12 mars 2024. 2 grandes campagnes de communication ont été menées sur les actions de l'Université en matière de lutte contre les inégalités, les discriminations et le harcèlement: les actions de l'Université sur les VSS tout au long de l'année avec un focus sur la journée de lutte contre les VSS du 28 novembre 2024 et la journée du Droit des femmes du 8 mars 2025.						