



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Février 2021

+

+

+

+

+

Sommaire

- ❖ **1^{ère} partie EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES A L UCBL : Diagnostic et contexte**
 - ❖ Les chiffres : Rapport de situation comparée 2019.....page 3
 - ❖ Le contexte législatif et réglementaire.....page 3
- ❖ **2^e partie EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES A L UCBL : Gouvernance de la politique**
 - ❖ Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle.....page 4
 - ❖ Modalités d'information des agents sur le plan d'actions.....page 5
 - ❖ Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan.....page 5
- ❖ **3^e partie EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES A L UCBL : ACTIONS**
 - ❖ ***Axe 1 Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération***
 - Action 1 et 2-Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents concernés par sexe, et mesures de réduction des écarts proposées.....page 6
 - ❖ ***Axe 2 Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois dans la fonction publique***
 - Action 3-Mixité des métiers.....page 7
 - Action 4- Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles.....page 7
 - Action 5- Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées.....page 9
 - ❖ ***Axe 3 Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle***
 - Action 6-Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....page 9
 - Action 7-Soutien à la parentalité.....page 10
 - ❖ ***Axe 4 Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations***
 - Action 8-Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations.....page 10
 - Action 9-Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements, en particulier des publics prioritaires.....page 11
 - Action 10-Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention..... page 11
 - ❖ **Annexes**
 - Annexe 1 Rapport de situation comparée 2019
 - Annexe 2 Tableau de bord de suivi des actions du plan
 - Annexe 3 Charte de l'égalité femmes hommes de l'UCBL
 - Annexe 4 Charte des référents égalité
 - Annexe 5 Guide pour une communication sans stéréotype de sexe
 - Annexe 6-1 et 6-2 Guide des concours et jurys ITRF
 - Annexe 7 Guide des comités de sélection
 - Annexes 8-1 à 8-3 Guide du recruteur, grille de tri des candidatures et trame d'entretien
 - Annexe 9 Bilan 2020 du dispositif d'écoute des victimes

1^{ère} partie : contexte juridique et diagnostic

1. Contexte législatif et réglementaire

Impulsée de manière officielle par le protocole d'accord signé le 8 mars 2013, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la Fonction publique a été renforcée et approfondie par l'accord du 30 novembre 2018, signé par les principales organisations syndicales et les représentants des trois fonctions publiques, qui prévoit notamment l'obligation pour l'ensemble des employeurs publics, d'élaborer et mettre en œuvre d'ici au 31 décembre 2020 un plan d'action d'une durée de trois ans.

Cette obligation a été formalisée par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et son décret d'application n°2020-528 du 4 mai 2020.

Ce plan doit préciser :

- Les mesures sur lesquelles s'engage l'employeur ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Les moyens et les outils mobilisés ;
- Le calendrier de mise en œuvre de ces dispositions.

Il doit comporter des actions autour des axes suivants :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions de l'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL) présente les mesures qui seront mises en œuvre au cours des trois prochaines années (2021-2023) dans ces quatre domaines, en cohérence avec orientations formalisées par le MENJS et le MESRI dans le plan ministériel.

2. Diagnostic de la situation comparée hommes femmes

L'UBCL a entrepris depuis plusieurs années d'établir un rapport de situation comparée des principaux éléments de son bilan social annuel.

La stratégie d'action du présent plan s'appuie sur le diagnostic issu des données 2019. Au plan méthodologique, l'impact des mesures détaillée dans le présent document sera confronté aux résultats 2021/2023 du rapport social unique.

2^{ème} partie : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

1 Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Afin d'impulser, soutenir et animer la politique d'égalité professionnelle en son sein, l'UCBL organise une conduite active de la démarche.

Une équipe projet, composée de la Mission égalité, de l'adjointe à la directrice des ressources humaines et de la chargée de mission GPEEC de la DRH, a ainsi été constituée.

Elle a pour rôle d'animer la démarche, coordonner les travaux et suivre la mise en œuvre des actions du plan égalité.

Elle doit notamment être associée aux travaux des différents groupes de travail existants au sein de l'UCBL afin d'y apporter le prisme de l'égalité professionnelle.

Un Comité de pilotage est également créé et se réunit en mode restreint ou élargi.

Le comité restreint est composé :

- Du Vice-Président en charge du Conseil d'administration, président ;
- Du Vice-Président en charge des personnels BIATSS ;
- D'un Vice-Président du conseil académique ;
- Du Directeur Général des Services ;
- De la DGS adjointe en charge des ressources humaines et du service social ;
- De l'équipe projet ;
- D'une élue du conseil d'administration.

Le comité de pilotage élargi associe aux membres du comité restreint :

- Les représentants des organisations syndicales (OS) lues au CT (1 représentant par OS, en assurant la parité) ;
- Une personnalité extérieure issue du monde de l'entreprise ;
- Un représentant de la délégation régionale aux droits des femmes.

Le comité de pilotage est porteur du plan d'actions. Il a pour rôle de fixer des orientations, vérifier l'état d'avancement du plan, et valider les documents et propositions soumis à l'arbitrage de la gouvernance de l'établissement. Il se réunit au moins deux fois par an.

Des référents égalité ont également été nommés au sein de chaque service, direction et composante, afin d'être les relais des informations et actions organisées par la Mission Égalité/Diversité. Ils sont notamment le lien entre les agents et le dispositif d'écoute et d'accompagnement mis en place en cas de discriminations, harcèlement ou violences.

2 Modalités d'information des agents sur le plan d'actions

Une communication globale sur les objectifs du plan et le contenu des actions est prévue lors du lancement du plan.

De manière régulière et en fonction de l'état d'avancement des actions, une information sera relayée.

La création d'une page dédiée sur l'intranet, afin de recenser l'ensemble des actions et informations relatives à l'égalité professionnelle, permettra une information actualisée et complète pour l'ensemble des agents.

Plus globalement, la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité professionnelle femmes hommes est assurée par les actions décrites ci-après.

3 Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan

Le comité de pilotage présentera annuellement aux instances sociales (CHSCT, CT) et au conseil d'administration l'état d'avancement et les résultats des actions du plan d'égalité.

3^{ème} partie : Egalité professionnelle femmes hommes à l'UCBL : actions proposées

Axe n°1 « Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération »

Actions n°1 et n°2 « Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents concernés, par sexe et mesures de traitement des écarts »

L'UCBL doit pouvoir proposer des mesures afin d'évaluer et traiter les écarts de rémunération de ses personnels entre sexes. Compte tenu de la finesse d'analyse nécessaire et du recul temporel à avoir pour mesurer les impacts des décisions prises, il est proposé l'instauration **d'un groupe de travail thématique** sur les écarts de rémunération.

Ce groupe de travail aura pour **objectifs** d'identifier et analyser les écarts de rémunération notamment au regard des éléments suivants :

- La quotité de temps de travail ;
- La différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emplois ;
- La différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadre d'emplois (par grade, échelon) ;
- Le volet indemnitaire (dont écarts liés aux heures supplémentaires et complémentaires, rachats de jours CET et sur-rémunération temps partiel (80 % 90 %) ;
- Ecart de ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion sexués) ;
- Ecart de rémunération entre les personnels contractuels.

Ce groupe de travail, associant l'équipe projet, le service de la paie et de l'appui au pilotage (SPAP) de la Direction des ressources humaines et des représentants des organisations syndicales, pourra également faire intervenir des experts dans le domaine des écarts de rémunération ou de l'égalité professionnelle.

Il sera constitué dès la fin du 1^{er} trimestre 2021, afin de pouvoir identifier et analyser de manière fine les écarts de rémunération, sur la base des données 2019, lors de réunions régulières.

Le groupe de travail sera amené à faire des **propositions de mesures** de traitements de ces écarts notamment en termes de :

- Cotation des postes ;
- Modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail ;
- Politique de promotion ;

- Règles de gestion des retours de congés familiaux ;
- Mixité des métiers.

Ces propositions seront formulées d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021 afin de pouvoir en mesurer les effets et impacts sur les années suivantes du plan triennal.

A compter du bilan social 2020, l'UCBL expérimentera enfin l'outil méthodologique mis en place par la DGAFP pour calculer les écarts de rémunération.

Axe n°2 « Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois dans la fonction publique »

Action n°3 « Mixité des métiers »

Un **diagnostic de la mixité** des métiers sera effectué au sein des services de l'UCBL. La répartition femmes-hommes sera analysée au niveau des branches d'activité professionnelle, des répertoires des métiers et des emplois- types.

Des **actions de communication sur les métiers** sans stéréotypes de genre seront organisées.

Parallèlement, une action sur **l'écriture non stéréotypée** sera menée, par le biais de la diffusion auprès de l'ensemble des services du guide de la communication du haut commissariat à l'égalité femmes/hommes de 2015, dont l'application doit néanmoins respecter les dispositions de la circulaire du premier ministre du 21 novembre 2017.

Enfin les **actions de sensibilisation** à la lutte contre les stéréotypes de genre seront poursuivies par le biais de **formations**, à l'attention des encadrants mais également de l'ensemble des agents. Il est notamment pertinent d'axer cette sensibilisation auprès des enseignants.

Il est souligné que les thématiques suivantes sont proposées depuis plusieurs années par le service de la formation :

- Sensibilisation aux stéréotypes de genre et violences sexistes et sexuelles ;
- Egalité entre les femmes et les hommes : repérer les stéréotypes pour mieux s'en défaire ;
- Egalité de traitement et discriminations : en quoi cela nous concerne ?

Il est enfin proposé que le groupe de travail constitué puisse établir **une cartographie des formations nécessaires** en fonction des thématiques de sensibilisation et en fonction des publics formés (ensemble des agents, encadrants, enseignants, experts dans le cadre des avancements...).

Action n°4 « Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles »

L'UCBL s'assure de l'égal accès des personnels ou des candidats à ses postes dans le cadre de son **recrutement**.

En effet, dans le cadre de sa mission d'organisation de concours, l'université applique les exigences réglementaires relatives à la **composition des jurys** :

- Alternance femme/homme dans les présidences des jurys ;
- Composition de 40% de chaque sexe de chaque jury.

En matière de **formation**, le guide à l'attention des membres de jury est diffusé. Une charte de déontologie est signée par les membres. Ils suivent également le module d'auto-formation à l'égalité, diversité et lutte contre les discriminations, créé par le MESRI et le Ministère de l'Education nationale.

Cette même exigence et vigilance est appliquée pour les **comités de sélection** des enseignants chercheurs.

Plus largement en matière de recrutement hors concours ou sélection, la **procédure de recrutement** au sein des services de l'UCBL a fait l'objet ces dernières années d'une formalisation en lien avec les exigences en matière d'égalité et de non-discrimination. Un guide et une grille de sélection ont été élaborées et sont en ligne sur le site Intranet.

Il est proposé que cette procédure soit **mise à jour et rediffusée à l'ensemble des services**, au cours de l'année 2021, afin de réactiver le processus.

En matière de **procédure de mobilité**, l'UCBL s'attachera en 2021 à établir ses lignes directrices de gestion (LDG) d'établissement, en conformité avec les LDG ministérielles qui précisent que *« les orientations en matière de mobilité s'inscrivent dans la démarche relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations »*.

En matière de **promotion, en particulier l'avancement au choix**, les lignes directrices de gestion de l'établissement sont en cours d'élaboration et tiendront compte de ces exigences d'égalité, également inscrites dans les LDG ministérielles.

L'UCBL est amenée également à mener une **politique de développement et d'accompagnement de viviers** pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants. Des actions de développement de réseaux sont donc encouragées.

L'université doit veiller également à ce que **l'égal accès à la formation** entre femmes et hommes soit effectif. Une analyse des jours de formation suivis par les agents sera effectuée en fonction du sexe.

Action n°5 « Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées »

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en outre étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissement public nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de recherche.

Ainsi à l'UCBL, selon les données du RSC 2019, les emplois concernés par ces deux lois recouvrent les membres de l'équipe de gouvernance, les directeurs et directrices, ainsi que leurs adjoints ou adjointes, et les directeurs ou directrices administratifs de composante. 59 % de ces emplois sont occupés par des femmes et 41% par des hommes.

L'objectif du plan est de maintenir cette répartition sur les 3 années à venir, en identifiant également au sein de ces postes les disparités.

Axe n°3 « Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle »

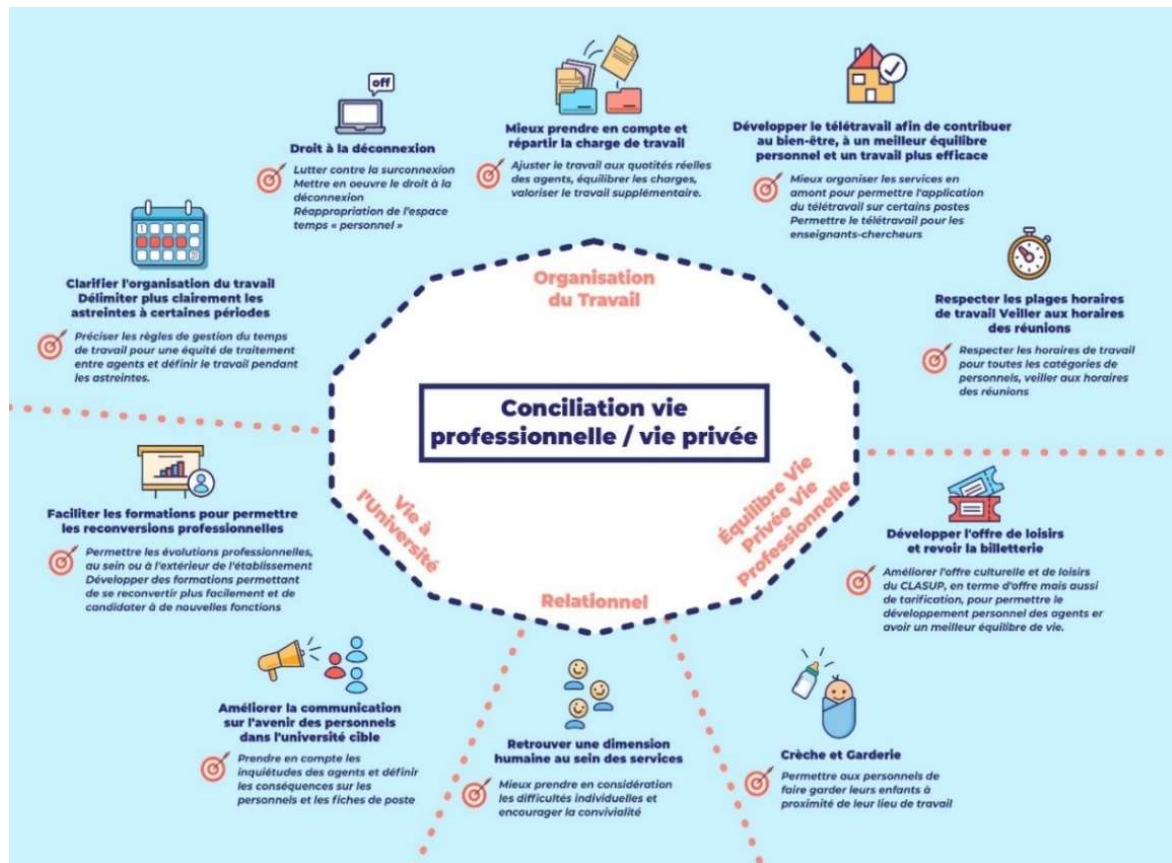
Action n°6 « Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail »

L'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail permettent aux agentes et agents de mieux articuler les différents temps entre vie personnelle et vie familiale.

Au sein de l'UCBL, des dispositifs permettent déjà cette articulation :

- La circulaire ARTT comprend des mesures de flexibilité, telle que la semaine de 4,5 jours ;
- La révision de la charte télétravail a récemment apporté davantage de souplesse (compatibilité avec semaine 4,5 jours, jours flottants, etc...) au dispositif.

Ce sujet de l'articulation des temps de vie a été également abordé lors de l'établissement du plan qualité de vie au travail de l'UCBL. Plusieurs actions sont prévues à ce titre :



Une attention particulière doit cependant être portée sur les dispositifs de flexibilité des horaires ou de télétravail et travail en distanciel, afin que ces modes d'organisation du travail, devant faciliter l'articulation des temps, ne cachent pas une augmentation de la charge mentale pour les agents féminins et un accroissement des inégalités.

Action n°7 « Soutien à la parentalité »

Il est proposé d'informer l'ensemble des agentes à leur départ en congé maternité sur leurs droits en matière de congés familiaux et sur les incidences dans leur carrière des décisions qu'elles pourraient prendre à leur retour (congé parental, temps partiel...).

Un courrier/document sera élaboré à cet effet et transmis en même temps que l'arrêté de congé maternité.

En matière de modes de garde, il est noté que l'UCBL dispose sur le site de la Doua d'une crèche proposant des places à destination des enfants du personnel, ainsi que d'un centre de loisirs.

Axe n°4 « Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations »

Action n°8 « Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations »

Depuis 2017, une cellule d'écoute contre le harcèlement est opérationnelle. Elle a été améliorée et est aujourd'hui présentée comme le dispositif d'écoute et d'accompagnement des témoins et victimes de violences sexistes et sexuelles, harcèlement et discriminations

Ce dispositif est un lieu d'écoute, d'accompagnement et d'information dédié à tous les membres de la communauté universitaire qui s'estiment victimes de discriminations, harcèlement ou violences. Le rôle du dispositif est d'informer et d'accompagner le plaignant ou la plaignante dans ses démarches. Il peut être saisi par les étudiants et étudiantes ainsi que les personnels rattachés à l'Université.

Un bilan annuel de ce dispositif est réalisé.

Action n°9 « Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements »

Depuis plusieurs années, des sessions de formations sont organisées pour les personnels de l'UCBL sur les thématiques suivantes :

- Sensibilisation aux stéréotypes de genre et violences sexistes et sexuelles ;
- Formation à l'écoute des victimes de violences.

Des publics prioritaires ont été identifiés pour bénéficier de ces sessions de formation :

- Les personnels de la DRH ;
- Les représentants des personnels.

L'objectif du plan est d'assurer la formation de ces publics d'ici la fin 2023.

Action n°10 « Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention »

L'accompagnement des victimes fait l'objet d'une procédure interne entre les différents acteurs de la prévention. L'objectif du plan est de formaliser cette procédure d'ici la fin de l'année 2021.