

PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bilan des actions 2021-2023

PREAMBULE

Depuis 2020, l'Ecole centrale de Lyon et son école interne, l'ENISE, ont engagé une politique volontariste pour prévenir et lutter contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes.

L'engagement de l'établissement s'est traduit concrètement en 2020 par une réflexion suivie d'une mise en application de son plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021.

Il comprend les quatre axes fixés par l'accord du 30 novembre 2018 et par la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

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

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 se décline en 25 missions et s'inscrit dans la continuité des actions menées antérieurement tout en répondant aux obligations légales et réglementaires. Ce document a pour objectif de présenter les actions menées depuis 2021 par l'établissement et d'assurer leur suivi.

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

L'objectif de cet axe est de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non liés à la situation indiciaire.

Axes	Actions proposées
Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	Identification et analyse des écarts de rémunération
	Mesures de traitement des écarts de rémunération
	Mettre en place des actions de sensibilisation vers les hommes pour les temps partiels, régimes horaires différenciés et meilleur partage des congés gardes d'enfant
	Analyse des écarts d'attribution de la prime de fin d'année
	Informers les agent(e) sur leurs droits en matière de congés et de temps partiel ainsi que leurs effets sur leur carrière.

L'Ecole Centrale de Lyon a mené des analyses approfondies pour identifier les éventuels écarts de rémunération, connaître leurs causes et mettre en place des actions correctives au besoin.

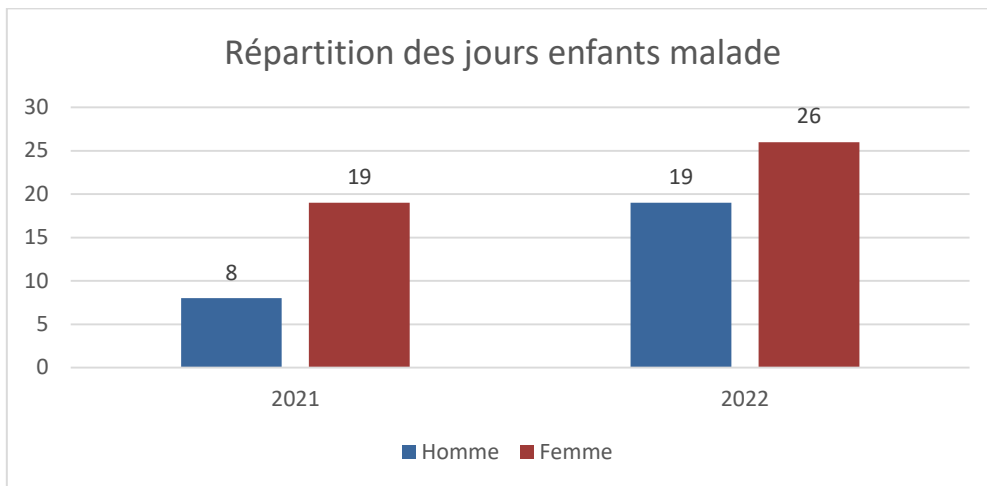
Les écarts de rémunération dans la fonction publique ne peuvent provenir de la rémunération principale basée sur un indice et des grilles similaires pour l'ensemble des agents quel que soit le sexe.

L'étude des postes côtés dans le cadre de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises) et des analyses générées du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) permettent de constater des éventuels écarts ou distorsions et d'apporter des corrections afin de mener une politique salariale équitable et attractive.

A titre d'exemple des actions menées, une analyse des cotations de poste dans le cadre de l'IFSE est en cours. Les critères de sélection ont été objectivés et le groupe de travail émettant des avis sur ce point a été constitué de façon équilibrée.

Concernant le CIA, l'analyse annuelle des primes versées ne fait pas apparaître de distorsions en faveur d'un sexe.

Des sensibilisations à l'ensemble du personnel, enseignants et Bibliothèques Ingénieurs Administratifs Techniques Sociaux et de Santé (BIATSS), sont également menées sur différents thèmes. Plusieurs messages ont été reformulés pour inciter à un meilleur partage des congés garde d'enfant et communiquer sur les effets d'une demande de temps partiel en termes de rémunération et de carrière.



Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

L'objectif de cet axe combine 6 actions :

- Attirer et conserver le vivier ;
- Recruter sans biais de genre ;
- Garantir l'égalité dans les progressions de carrière ;
- Accroître la visibilité des femmes ;
- Encourager, développer la mixité des métiers ;
- Mieux prendre les interruptions de carrière des femmes.

Axes	Actions proposées
Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois	Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre
	Agir contre l'autocensure en incitant les personnels à déposer leurs dossiers de promotion
	Agir sur les instances et comités de sélection en favorisant la mixité dans la présidence et en diminuant les biais de genre lors des sélections
	Sensibiliser les instances au respect de l'équilibre des BAP sur plusieurs années dans les promotions pour un meilleur équilibre femme/homme
	Sensibiliser les comités de sélection des enseignants-chercheurs au nécessaire rééquilibrage des nominations dans le corps des professeurs des universités lorsque le vivier le permet et à égalité de mérite
	Promouvoir le mentorat, à l'échelle des laboratoires pour favoriser l'accompagnement de carrière
	Mettre en place des actions de formation relatives à la gestion de carrière des enseignants-chercheurs
	Inciter les maîtres de conférences à passer une HDR, demander un CRCT ou définir une stratégie de publications
	Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants.
	Encourager l'octroi de CRCT et CPP pour une meilleure évolution de carrière en recherche
	Développement de la mixité des métiers

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'établissement procède de façon systématique à la rédaction de fiches de poste sans stéréotype de genre afin de favoriser un accès égal à tous les emplois et particulièrement des femmes aux postes de direction. Les noms de fonctions sont féminisés afin de permettre à chacun de postuler librement.

Accès aux emplois de direction

L'établissement, dans le respect de la politique nationale de recrutement dans les emplois supérieurs, s'attache depuis plusieurs années à mettre en place une parité réelle au sein de l'équipe de direction. L'équipe de direction est actuellement composée de façon équilibrée.

Promotion des agents

L'Ecole Centrale de Lyon assure une communication à l'ensemble de ses personnels, quel que soit le genre, pour les dossiers de promotion. La direction des ressources humaines soutient activement les agents dans leur démarche et lutte contre toute forme d'autocensure.

Elle propose un accompagnement pour les agents en difficulté dans la rédaction de leur rapport d'activité et pour la préparation aux épreuves orales. Cette aide est destinée à l'ensemble des agents quel que soit leurs corps, leur Branche d'Activité Professionnelle (BAP) ou genre.

Sensibilisation des instances au respect de l'équilibre dans les promotions :

Une analyse genrée des dossiers de promotion déposés a été réalisée au préalable afin de constater des éventuels biais liés au sexe. Cette analyse a fait ressortir une absence de discrimination liée à ce critère. En revanche, un déséquilibre a été constaté entre BAP pour les personnels ITRF et la commission en charge des avis sur les promotions de corps et de grades a été informée de ce dernier. Un tableau d'analyse leur a été fourni comme support et une action pluriannuelle est menée pour le résorber.

Les comités de sélection des enseignants chercheurs ont été sensibilisés au nécessaire rééquilibrage au profit des femmes des nominations dans le corps des professeurs des universités lorsque les viviers le permettent et à égalité de mérite. Une réunion en début de campagne de recrutement, conduite par la présidente du CA restreint, sensibilise les présidents de CoS sur ce point.

Concernant les enseignants, l'établissement procède au classement des promovables en tenant compte de l'équilibre femmes/ hommes. La présence de la DRH aux réunions organisées par le rectorat pour les établissements d'enseignement supérieur conforte cette volonté de promotion équitable.

Accompagnement de carrière des enseignants chercheurs

Des actions à destination des enseignants chercheurs et enseignants ont été menées pour augmenter la présence des femmes au sein des corps de Maîtres de Conférences (MCF) et Professeurs des Universités (PR).

A ce titre, les comités de sélection ont été sensibilisés :

- à la mixité de la présidence,
- au rééquilibrage des nominations dans le corps des PR (à égalité de mérite).

Par ailleurs, une communication a été réalisée pour inciter les MCF à passer une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR), à demander un Congé de Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) ou à définir une stratégie de publications en insistant particulièrement auprès du public féminin.

Il est souligné qu'une procédure de dérogation pour direction de thèse sans HDR a été mise en place par le Conseil Scientifique (CS) en 2022. Cette procédure permet aux jeunes MCF de diriger ou co-diriger une thèse sans HDR sur proposition de la direction de l'Ecole Doctorale concernée et après avis du Conseil Scientifique. Le retour d'expérience du dispositif indique qu'il joue bien son rôle incitatif de prise d'autonomie scientifique et d'incitation au passage de l'HDR (une démarche en ce sens étant attendue avant la soutenance de la thèse dirigée à titre dérogatoire) : 4 autorisations ont ainsi été délivrées par le CS depuis l'entrée en vigueur du dispositif fin 2022.

Concernant la promotion du mentorat à l'échelle des laboratoires/départements pour favoriser l'accompagnement de carrière, des actions de terrain sont effectivement mises en place mais de façon variable selon les laboratoires et les départements.

Afin de mieux organiser la démarche de mentorat et l'accompagnement de carrière au niveau des départements d'enseignement et de recherche, le COmité de DIRection (CODIR) du 6 décembre 2023 a décidé d'un plan d'actions conjoint à la Direction de la Recherche et de l'Innovation (DRI) et aux directions des départements pour mieux formaliser les actions existantes et partager les bonnes pratiques : le livrable de ce plan d'actions sera une note de procédure disponible à l'été 2024.

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

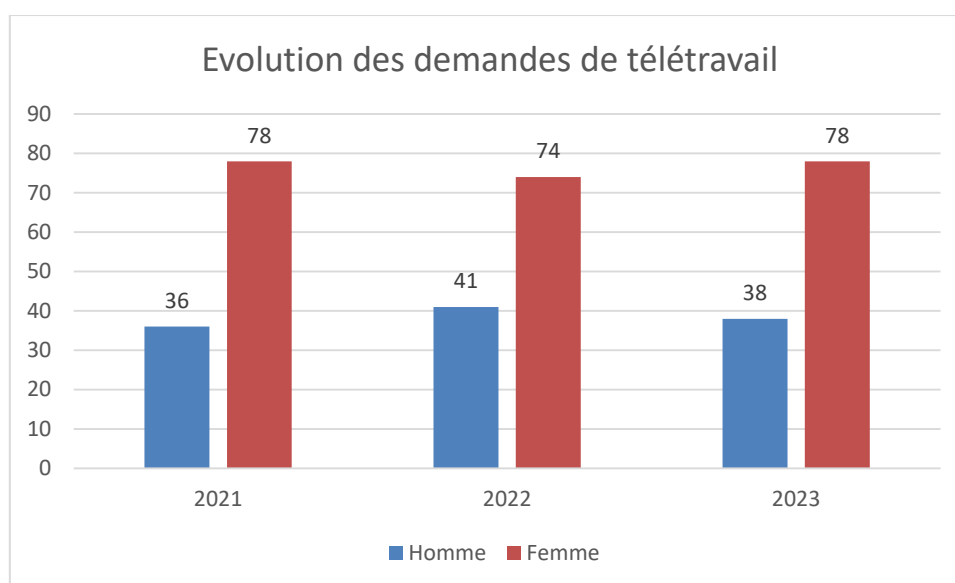
L'objectif de cet axe est de permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle.

Le télétravail a pour objectif de permettre un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, réduire l'absentéisme, motiver les collaborateurs et diminuer le niveau de stress.

Axes	Actions proposées
Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Flexibilisation et individualisation des horaires de travail.
	Favoriser l'accès au télétravail fixe et flottant
	Retour à l'emploi suite au congé parental
	Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

Pour cela, l'établissement a déployé deux dispositifs afin de faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle des agents :

- **La flexibilisation et l'individuation des horaires** : ces dispositifs permettent aux personnels d'adapter leurs horaires de travail au regard de leurs contraintes. Cette possibilité a des effets sur la santé, engendrant moins de stress et de fatigue avec notamment un gain de temps dans les transports liés aux horaires décalés. Pour les personnels BIATSS, la gestion à la minute du temps de travail permet une adaptation facile aux contraintes de la vie quotidienne (rendez-vous administratifs, médicaux...).
- **Le télétravail** : l'établissement a porté une attention particulière au déploiement du télétravail. Un groupe de travail a été mis en place pour rédiger une charte et prendre en compte tous les aspects liés à ce dispositif. Le télétravail a été fortement sollicité par les agents.



En 2022, 46,5% des agents bénéficiaient du dispositif de télétravail fixe au sein de l'Ecole Centrale de Lyon.

L'établissement propose également des jours de télétravail flottant (limités à 15 jours par an). Ces jours permettent de concilier son activité professionnelle avec des impératifs personnels n'impactant pas l'activité mais nécessitant une présence à son domicile ou des difficultés de déplacements liés notamment à la météo.

Un sondage relatif à la QVT (Qualité de Vie au Travail) adressé à tous les personnels en janvier 2023 a montré que 79 % des personnels apprécient la mise en place du télétravail en raison d'une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. La note ARTT (Aménagement et Réduction du Temps de Travail) a été revue pour détailler et préciser l'ensemble des modalités existantes au sein de l'établissement en termes d'horaires et de télétravail. Les différents accords nationaux sont transcrits rapidement dans l'accord local et soumis aux instances de l'établissement.

Le télétravail répond donc positivement à une attente des personnels quant à l'organisation des rythmes de vie mais il est noté qu'aucun effet positif sur l'absentéisme n'a été constaté et qu'il n'existe pas d'indicateurs permettant de mesurer l'effet sur la productivité des agents.

Deux actions pour lesquelles l'établissement n'a pas été en mesure de proposer des avancées :

1. L'accompagnement suite à un retour de congé parental : un entretien est prévu avec l'agent afin d'organiser son retour, des besoins de formation seront éventuellement déterminés. A l'Ecole Centrale de Lyon, il n'y a pas encore eu de retour à l'emploi suite un congé parental pour tester ce dispositif.
2. L'aide à la garde d'enfant pour les agents : l'établissement a engagé un processus de recherche d'informations sur le déploiement d'un tel dispositif. Des échanges ont eu lieu avec un organisme de crèche privé pour prendre en compte le coût de mise en place de ce dispositif. Au regard du coût d'un tel dispositif, cette action n'a pu être déployée.

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

Les objectifs fixés dans cet axe, tant pour le personnel que pour les étudiants, ont été confiés à une mission « Égalité ». Ainsi, sur chaque campus, une référente « Égalité » a été désignée. Les missions stratégiques, opérationnelles et relationnelles qui leurs ont été confiées font écho aux actions énoncées dans le plan. Elles consacrent 15% de leur temps à ces missions.

Axes	Actions proposées
Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, le harcèlement et les discriminations
	Communication et formation à la prévention des violences sexistes et sexistes et les harcèlements, en particuliers les publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel...)
	Développer les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.
	Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genres et de discriminations

Prévenir et traiter les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

A-Prévention

Diverses actions de sensibilisation ont été menées ces 3 dernières années à destination des personnels et des étudiants : réunions d'information, campagnes d'affichage, formations, conférences et tables rondes, pièces de théâtre et débats sont autant d'exemples d'actions réalisées.

L'objectif est d'infuser un changement des pratiques et des comportements à tous les niveaux.

Pour les étudiants de bac+1 à bac+5, d'autres actions ont enrichi leur prévention comme :

1. Des ateliers de lecture pour connaître les VSS et identifier le sexisme,
2. La mise en place de référents de soirée (identifiables par un brassard),
3. La création d'une Safe Zone,
4. L'obligation de remplir un questionnaire égalité femmes-hommes et VSS pour participer au WEI (Week-End d'Intégration),
5. L'obligation de signer la charte de lutte contre les VSS à la rentrée universitaire.

Des actions sont également menées à destination des personnels comme la charte de lutte contre les VSS annexée au Règlement Intérieur.

Enfin, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en mars, une semaine d'actions communes est organisée : la « semaine Centr'I » à Ecully et la « semaine Egalité » à Saint-Etienne.

Une charte pour l'égalité et contre les discriminations est en cours d'écriture et sera présentée aux instances en 2024.

B – Écoute

Afin de prévenir et traiter les Violences Sexistes et Sexuelles, une première charte de lutte contre les VSS a été rédigée en 2020. D'abord destinée aux élèves, elle a rapidement été suivie par une charte à destination des personnels et doctorants.

Outils d'informations, elles exposent dans leur première partie, les **définitions juridiques et sanctions pénales** encourues en cas de VSS. Elles sont également un outil de prévention et de signalement puisqu'elles décrivent, dans leur seconde partie, les **dispositifs de signalement** mis en place dans l'établissement.

Ces chartes ont pour objectif de libérer la parole des victimes et/ou des témoins et de présenter les dispositifs d'écoute mis en place sur les campus.

Elles ont fait l'objet de multiples communications au sein des campus : diffusion sur les sites internet des écoles, diffusion sur les sites internet, présentation aux étudiants et aux personnels lors d'assemblées générales, diffusion aux nouveaux entrants lors de leur accueil.

Le dispositif de signalement mis en place dans ces premières chartes a été un dispositif interne appelé **cellule d'écoute**. Composée de personnels et d'étudiants formés au recueil des témoignages, la cellule d'écoute permet de libérer la parole et d'être un premier niveau de signalement.

En parallèle, un soutien psychologique est mis en place. Pour le personnel via le réseau PAS (Prévention-Aide et Suivi - de la MGEN). Pour les étudiants, via les psychologues avec lesquels l'établissement travaille.

En juin 2023, afin de mettre à jour les définitions juridiques et sanctions pénales et ainsi renforcer le dispositif d'écoute interne, les chartes personnels et étudiants ont été refondues pour n'en faire plus qu'une. Cette charte, votée en CA le 6 Juillet 2023, propose désormais un 2^{ème} dispositif d'écoute, en externe.

Cette écoute externalisée a été mise en place en partenariat avec le CIDFF - Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles.

Elle garantit l'anonymat aux victimes et aux témoins contrairement à la cellule d'écoute interne qui, selon l'article 40 alinéa 2 du code de procédure pénale, impose à tout agent public qui, dans l'exercice de ses fonctions, à connaissance de faits relevant d'un délit ou d'un crime d'en informer le procureur de la République, même sans le consentement de la victime présumée.

Le CIDFF accompagne et oriente le public, en priorité les femmes dans les domaines de l'accès au droit, de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Des permanences juridiques et psychologiques sont proposées.

Enfin, tout étudiant ou personnel peut solliciter un rendez-vous avec les personnels médicaux intervenant dans l'établissement.

Former et sensibiliser

Des sessions de formations sont organisées pour les personnels de l'établissement sur les thématiques suivantes :

- Sensibilisation aux stéréotypes de genre et violences sexistes et sexuelles par l'organisation de débats théâtraux de rentrée (dans le cadre de la CVEC).
- Formation à l'écoute des victimes de violences via le collectif CLASCHEs et/ou le CIDFF. Des publics prioritaires, notamment les membres des cellules d'écoute, pour chaque campus ont été identifiés pour bénéficier de ces sessions de formation.
- Formation des étudiants sur le thème :
 - o « Organiser un évènement sain » : Ces actions sont gérées par la vie étudiante et sont complétées par des participations à des salons comme « Cpas1option » ou à des ateliers de sensibilisation avec la Night line, la police nationale ou encore le planning familial. Le campus Ecullois a rejoint le programme PEER CARE, afin de développer la prévention de pair à pair ;
 - o « Référénts de soirée » : c'est une personne ressource dans une soirée étudiante, identifiable via un brassard.
- Des conférences, tables rondes, lectures, expositions et autres pièces de théâtre sont régulièrement organisées notamment dans le cadre de la « semaines Egalité » et lors de la rentrée universitaire.

Des formations en ligne sont également proposées aux personnels et étudiants :

1. Un module CNRS sur les inégalités femmes-hommes a été proposé aux personnels de laboratoire en janvier 2023. Les thèmes abordés : mieux connaître les inégalités connaître pour mieux construire l'égalité, assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection.
2. Un module sous format MOOC intitulé « Violences Sexistes et Sexuelles : STOP ! » à destination prioritaire des étudiantes et personnels proposé par l'IMT Atlantique et de la CPED (Conférence Permanente des Chargées de mission Égalité et Diversité).

Ces 2 modules permettent d'assurer une sensibilisation de ces 2 publics durant 5 ans pour le module CNRS et d'un an renouvelable par tacite reconduction pour le module proposée par l'IMT.

La formation et la sensibilisation sont des enjeux clés dans la lutte contre les VSS. Elles permettent de faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Représentation et réseau

Les référentes Égalité se sont engagées à répondre à l'enquête annuelle égalité femmes-hommes de la Conférence des Grandes Écoles et plus largement à répondre à toute enquête dont le suivi est piloté par le responsable qualité de l'établissement.

Avec le réseau VSS du site Lyon-St Etienne (pilote par Lyon 1), elles peuvent être amenées à participer à des groupes de travail et des réunions.

Elles nouent et animent des partenariats avec des associations ou institutions locales ou nationales œuvrant pour l'égalité, la mixité, la diversité et/ou contre les violences sexistes et sexuelles telles que le planning Familial, la Night Line, le CIDFF, partenariats qui permettent de sensibiliser et informer les personnels et les étudiants.

La communication se fait à travers différents outils :

- Distribution de goodies : violentomètre, capote de verre ;
- Expositions régulières sur différents thèmes ;
- Campagne d'affichage sur les dispositifs existants : en interne et en externe ;
- Diffusion de mails des différentes campagnes nationales ;
- Informations lors d'assemblées générales.

CONCLUSION

Ce premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a permis notamment de cibler des actions précises en matière de parité, d'égalité salariale et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'École Centrale de Lyon poursuivra donc ses avancées à travers la rédaction du plan 2025-2027.