

**Conseil d'établissement
Séance du 12 décembre 2023**

Délibération n°13
**Portant approbation du bilan du plan d'égalité femmes/hommes 2022-2023
et du plan égalité et inclusion 2024-2027**

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment dans son volet relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes ;

Vu le décret n° 2019-1095 du 28 octobre 2019 portant création de CY Cergy Paris Université et approbation de ses statuts ;

Vu la délibération n° 5 du conseil d'établissement du 11 mai 2021 portant approbation du plan d'action 2020-2023 pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ;

Vu la délibération n° 2 du conseil d'établissement du 19 avril 2022 portant approbation du bilan de mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes pour l'année universitaire 2021-2022 ;

Considérant que l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019,

Considérant que ce plan d'action répond également aux exigences de la Commission européenne,

Considérant que CY Cergy Paris Université a élaboré et mis en œuvre un plan d'action en mai 2021 dont le bilan 2021-2022 a été approuvé par le conseil d'établissement en avril 2022,

Considérant que CY Cergy Paris Université doit poursuivre l'effort pour intégrer les actions prévues au sein de ce plan d'égalité dans le fonctionnement de l'établissement,

Considérant que la mise en place d'un plan d'égalité des genres est désormais nécessaire à l'obtention de fonds dans le cadre d'Horizon Europe, le principal programme de financement pour la recherche et l'innovation,

Considérant qu'il convient à ce titre de présenter le bilan des actions mises en place en 2022-2023 et le plan d'égalité 2024-2027,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49
Nombre de membres présents : 18
Nombre de membres représentés : 14
Membres absents et non représentés : 17

Pour : 32
Contre : 0
Abstention : 0
Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le bilan du plan d'égalité femmes/hommes 2022-2023 et le plan égalité et inclusion 2024-2027 tels qu'annexés à la présente délibération.

Article 2 :

La présente délibération sera transmise au recteur de la région académique d'Ile-de-France, chancelier des universités, et entrera en vigueur à compter de sa publication.

Article dernier :

La directrice générale des services et l'agent comptable de l'université sont chargés, pour ce qui les concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Le président de CY Cergy Paris Université,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gatineau', with a stylized flourish at the end.

Laurent GATINEAU

Transmise au rectorat le : 22 décembre 2023

Publiée le : 22 décembre 2023

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.

BILAN PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022-2023

PLAN ÉGALITÉ ET INCLUSION 2024-2027

Stefania Marcassa - Chargée de mission égalité femmes-hommes
Marie Marchand - Chargée des dispositifs inclusion
Pierrick Roberge - Directeur Exécutif CY Sup

Table des matières

BILAN PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022-2023	4
INTRODUCTION	4
Résumé du processus de révision du plan d'égalité	4
RAPPORT SUR LES MESURES ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU PLAN 4	
Augmentation de la participation des femmes à la recherche et à l'innovation, et amélioration de leurs perspectives de carrière	6
Équilibre des genres dans les postes de direction et la prise de décision	7
Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement dans le cadre de projets européens	7
Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et culture organisationnelle	9
Prévention de la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel	9
CONCLUSIONS	10
Eléments de contexte	14
Les engagements de CY Cergy Paris Université	16
Etat des lieux : CY Cergy Paris Université en 2022	18
Objectifs du plan d'égalité, diversité et inclusion	22
Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	25
Axe 2 - Garantir l'équité dans le recrutement, la gestion et l'avancement de carrière 25	
Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Axe 4 - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	26



Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche et dans l'enseignement
27

Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle 28

BILAN PLAN D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2022-2023

INTRODUCTION

Résumé du processus de révision du plan d'égalité

Une version révisée du plan pour l'égalité des femmes et hommes a reçu l'approbation des instances et du Président en mai 2022.¹ Le plan mis à jour est le fruit d'une revue exhaustive des actions déjà accomplies avec succès et de celles qui demeuraient en suspens. Au cours de ce processus, nous avons identifié et clairement formulé les obstacles et défis principaux rencontrés lors de la mise en œuvre du plan. Nous avons exploré des modifications et ajustements potentiels au plan afin de résoudre ces problématiques. Chaque question a fait l'objet d'un examen détaillé, et des discussions ont eu lieu pour identifier des solutions.

Afin d'améliorer davantage l'efficacité de notre plan, nous avons apporté de légères modifications à sa structure. Notamment, certaines mesures du plan ont été ajustées en raison de problèmes de faisabilité, de contraintes temporelles ou de limitations de portée. La version initiale du plan était particulièrement ambitieuse, et au fur et à mesure de sa mise en œuvre, il est devenu évident que certaines mesures rencontraient des contraintes liées aux ressources humaines et financières nécessaires.

RAPPORT SUR LES MESURES ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU PLAN

Nous avons dirigé nos efforts de mise en œuvre vers trois domaines clés tout en travaillant à travers les cinq piliers du plan :

- Réalisation de sessions de formation et sensibilisation : Afin de sensibiliser au sujet de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination, nous avons exploité les initiatives soutenues par le Ministère de la Recherche français. Le Ministère a mis un fort accent sur la lutte contre la violence sexuelle et a alloué des financements spécifiques aux établissements à cet

¹ Le plan est disponible en ligne en français et en anglais : <https://www.cyu.fr/universite/media-et-communication/actualites/les-actions-menees-pour-legalite-femmes-hommes>

effet. Dans ce contexte favorable, nous avons organisé des séminaires et des sessions de formation pour les référents de CY, les membres de la gouvernance et les étudiants, en collaboration avec des partenaires externes. De plus, nous avons prévu des événements supplémentaires pour l'année académique à venir, dans le but de toucher un public plus large, notamment les chercheurs, les enseignants et le personnel, pour veiller à ce qu'ils soient bien informés des questions liées au harcèlement et à la violence sexuelle.

- Collecte de données sur les salaires : En juin 2022, la chargée de mission égalité femmes-hommes a réussi à obtenir des données sur les salaires après de longues négociations avec la gouvernance. Les résultats de cette analyse seront divulgués une fois approuvés, ce qui constitue une réalisation notable pour notre institution, car peu d'autres établissements français entreprennent de telles analyses. (AJOUTER LOI)
- Promotion de l'Intégration du Genre dans la Recherche : La chargée de mission égalité femmes-hommes a organisé plusieurs réunions visant à fournir aux chercheurs les connaissances nécessaires pour intégrer les considérations de genre dans les projets financés par l'UE. Avec un accent particulier sur les études économiques, nous avons également organisé un webinaire et deux workshops sur l'économie du Genre.

À partir de novembre 2022, la mise en œuvre du plan a bénéficié d'un précieux soutien avec le recrutement d'une chargée des dispositifs d'inclusion grâce au projet PIA "LyLi : le réseau Lycée-Licence". Ce rôle dédié implique de surveiller de près les aspects administratifs de chaque mesure tout en faisant progresser de manière indépendante les initiatives d'égalité et d'inclusion. La chargée des dispositifs d'inclusion joue un rôle crucial dans la facilitation de la mise en œuvre des mesures promues par la chargée de mission égalité femmes-hommes.

Par exemple, la chargée des dispositifs d'inclusion est activement impliquée dans la mise en œuvre d'un programme fournissant des protections périodiques gratuites pour les étudiantes. Grâce à un partenariat avec le réseau des bibliothèques universitaires (BU), des distributeurs de protection ont été placés dans les toilettes près des bibliothèques et sont régulièrement rechargés grâce à l'implication bénévole des personnels des BU.

Bien que cette mesure ne faisait pas initialement partie du plan, elle a incontestablement contribué au bien-être des étudiantes. Elle a été introduite au début de l'année académique en septembre 2023 et promue dans le cadre de l'engagement de CY Cergy Paris Université à fournir un accès gratuit aux protections pour toutes les étudiantes.²

Augmentation de la participation des femmes à la recherche et à l'innovation, et amélioration de leurs perspectives de carrière

Pour promouvoir et favoriser le développement professionnel des femmes, plusieurs mesures ont été mises en œuvre :

- Prix Femmes et Sciences : Ce prix annuel récompense les réalisations des femmes dans le domaine de la science et encourage leur progression.³ De plus, le département d'informatique a organisé en décembre 2022 un événement sur "10 femmes inspirantes en science".⁴
- Sensibilisation des professeurs et des directeurs de département : Cette mesure vise à sensibiliser les professeurs et les directeurs de département à l'importance de l'équilibre des genres lors de l'attribution de rôles de supervision et de responsabilités pour les tâches de groupe. Elle inclut une formation continue des membres des comités de recrutement pour garantir des pratiques équitables.
- Analyse objective du recrutement : Lors du processus de sélection pour les postes de direction et d'administration à différents niveaux, les candidats sont évalués uniquement en fonction de leurs compétences et de leur potentiel. Cette approche vise à éliminer les préjugés de genre et les stéréotypes, et elle est renforcée par une formation continue dispensée aux membres des comités de recrutement.

² Source: <https://www.cyu.fr/universite/media-et-communication/actualites/a-cy-cest-regle#:~:text=CY%20Cergy%20Paris%20Universit%C3%A9%20agit,un%20acc%C3%A8s%20gratuit%20pour%20tous.>

³ Source: <https://www.cyu.fr/recherche-et-valorisation/7eme-prix-des-femmes-et-des-sciences-de-cy-alliance#:~:text=Le%20prix%20Des%20Femmes%20et,d%27appartenance%20%C3%A0%20CY%20Alliance.>

⁴ Source: <https://www.cyu.fr/recherche-et-valorisation/dix-femmes-science-inspirantes-etis>

La principale difficulté à laquelle nous sommes confrontés est la promotion des événements et l'augmentation de la participation. La solution que nous avons adoptée est d'améliorer notre campagne de communication en diffusant des informations via des réseaux informels et les médias sociaux. Équilibre des genres dans les postes de direction et la prise de décision

En décembre 2022, une transformation significative a eu lieu au sein de l'institution lorsqu'elle a procédé à l'élection d'un nouveau président et de son équipe présidentielle, ce qui a entraîné une refonte presque complète. La nouvelle équipe présidentielle réorganisée se compose désormais de sept femmes (représentant 41 %) et dix hommes, marquant ainsi une avancée substantielle en termes de représentation des genres.

Pour faire progresser davantage la représentation des femmes au sein des comités, le département des ressources humaines veille diligemment à ce que les comités soient composés d'au moins 40 % de chaque genre. De plus, lors de la sélection de postes de direction à divers niveaux organisationnels, les candidatures sont minutieusement évaluées sur la base exclusive des qualifications et du potentiel. Cette approche vise à éliminer tout biais envers l'un ou l'autre genre, et l'institution s'engage à suivre cette approche grâce à une formation continue dispensée aux membres des comités de recrutement.

Bien qu'il n'y ait pas eu de problèmes liés à la mise en œuvre de cette mesure, elle est principalement motivée par une exigence légale qui est efficacement surveillée par le service des ressources humaines. Cependant, nous devons également rester vigilants pour nous assurer que les femmes ne sont pas disproportionnellement chargées ou surreprésentées dans des domaines de recherche traditionnellement dominés par les hommes qui peuvent être soumis à des demandes fréquentes.

Intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche et d'enseignement dans le cadre de projets européens

La chargée de mission égalité femmes-hommes de CY a organisé une série de réunions ayant pour objectif principal d'outiller les chercheurs en vue d'intégrer les considérations de genre dans les projets financés par l'UE. Ces réunions n'étaient pas réservées aux seuls chercheurs de CY, mais s'étendaient également aux chercheurs du réseau EUTOPIA. Spécifiquement axée sur les études économiques, nous avons

lancé un webinaire bihebdomadaire qui s'est poursuivi jusqu'en juillet 2023 et organisé un atelier complet sur l'économie du genre en juin 2022.

À partir de septembre 2023, nous avons fait la transition des webinaires vers des ateliers, les programmant deux fois par an pour faciliter une exploration encore plus approfondie du sujet. L'importance de lutter contre les inégalités de genre a été reconnue dans diverses disciplines académiques, notamment en économie, en droit, en histoire et en littérature étrangère et française, où cette question est intégrée au programme. Cette approche globale garantit que l'égalité des genres et les défis qui y sont associés sont examinés en profondeur dans de multiples facettes de la vie académique.

Équilibrer l'égalité des sexes dans tous les domaines de la recherche est une considération essentielle.

La mise en œuvre de ces mesures s'est relativement bien déroulée, grâce au nombre substantiel de collègues activement engagés dans des domaines de recherche liés au genre. Cependant, le défi principal réside dans la communication efficace des exigences liées au genre au sein des projets Horizon.

En général, obtenir une vue d'ensemble complète des chercheurs travaillant sur des sujets liés au genre demeure une tâche redoutable, principalement en raison de l'absence d'un recensement exhaustif sur ce sujet.

Pour remédier à ce problème, notre stratégie consiste en une communication continue concernant les exigences liées au genre au sein des projets Horizon, principalement facilitée par le service de la valorisation de la recherche. De plus, nous travaillons à la création d'un réseau solide de chercheurs se concentrant sur des sujets liés au genre.

Pour soutenir cette initiative, la chargée de mission égalité femmes-hommes et la chargée des dispositifs d'inclusion ont recensés des collègues travaillant sur ces sujets et ont collaborativement créé un Réseau Genre et Inclusion (Teams). Ce réseau sert de plateforme pour des réunions régulières et le partage de documents légaux et administratifs essentiels concernant les questions d'égalité des genres, d'inclusion et de diversité.

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et culture organisationnelle

Le département des ressources humaines a lancé le "Café RH", une plateforme conçue pour présenter et discuter des sujets liés à la progression de carrière, aux primes, à l'enseignement ou aux congés sabbatiques professionnels, aux droits aux congés et aux détails sur les salaires.

Aucun problème n'a été signalé concernant cette mesure, car le département des ressources humaines l'a mise en œuvre de manière efficace et a fourni des informations complètes à l'ensemble du personnel.

Prévention de la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel

Pour sensibiliser aux questions de violence sexuelle, de harcèlement et de discrimination, nous avons exploité les initiatives soutenues par le ministère français de la Recherche, qui met fortement l'accent sur la résolution de ces problèmes et a alloué des financements spécifiques aux institutions à cette fin. Dans ce contexte favorable, nous avons organisé des séminaires et des sessions de formation pour les membres de la gouvernance de CY, ainsi que pour les étudiants diplômés, en collaboration avec des partenaires externes. De plus, nous prévoyons davantage d'événements au cours de la prochaine année universitaire, dans le but d'atteindre un public plus large de chercheurs, d'enseignants et de personnel, afin de nous assurer qu'ils sont bien informés sur les questions de harcèlement et de violence sexuelle.

Au cours du semestre de printemps 2023, plusieurs sessions sur la manière de réagir aux signalements de harcèlement sexuel et de violence sexuelle ont été proposées aux représentants de la gouvernance et aux doctorants. De plus, en novembre 2022 et en mars 2023, nous avons organisé plusieurs événements en collaboration avec une compagnie de théâtre et le Service de santé de CY, renforçant ainsi nos efforts pour aborder ces questions cruciales.⁵

Nous avons rencontré quelques défis lors de l'organisation de sessions de formation sur la violence sexuelle et le harcèlement. Tout d'abord, l'intégration de ces sessions dans le programme de formation annuel proposé par le service des ressources humaines s'est révélée difficile. Deuxièmement, la participation à ces sessions n'était

⁵ Source: <https://www.cyu.fr/campus/au-quotidien/se-soigner/journee-droits-des-femmes-2023-programme-sante>.

pas obligatoire, ce qui a entraîné une faible participation lors des événements et réunions.

Pour faire face à ces défis, la chargée de mission égalité femmes-hommes a discuté de ces questions avec la vice-présidente chargée des ressources humaines. Pour les prochaines sessions, nous prévoyons d'améliorer la communication à travers le réseau de collègues travaillant sur des sujets liés au genre afin d'assurer une participation plus large.

CONCLUSIONS

En juin 2023, CY Cergy Paris Université a été reconnue pour ses réalisations remarquables lorsque le Times Higher Education (THE) Impact Ranking a été annoncé. Nous avons fièrement obtenu la 3e place en France pour l'Objectif de Développement Durable 5, consacré à l'égalité des genres. Cette réalisation exceptionnelle souligne les progrès significatifs que nous avons réalisés dans la promotion de l'égalité des sexes au sein de notre institution.

Cependant, nous reconnaissons qu'il reste du travail à accomplir. Un projet clé à notre ordre du jour est la mise en place d'un système de signalement centralisé pour les incidents liés à la discrimination, à la violence sexuelle et au harcèlement (voir ANNEXES 1 et 2). Ce système sera un outil essentiel dans notre engagement à maintenir un environnement sûr et respectueux sur le campus. Il nous permettra de surveiller efficacement de tels incidents et de veiller à ce qu'ils soient traités rapidement et de manière appropriée. Si nécessaire, nous ferons appel aux départements juridique et médical pour fournir un soutien complet aux personnes affectées.

Ce projet illustre notre engagement à favoriser une communauté universitaire inclusive et équitable. Il constituera un élément essentiel de notre prochain plan sur le genre et l'inclusion, que nous élaborons activement au cours des prochains mois. Ce plan détaillera nos stratégies et objectifs pour promouvoir davantage l'égalité des sexes, l'inclusion et l'intersectionnalité au sein de notre institution. Nous nous engageons à continuer à œuvrer pour le progrès et à veiller à ce que notre université demeure un symbole d'égalité et de respect pour tous.

Dans le document ci-après, vous trouverez le plan d'égalité et d'inclusion pour la période 2023-2026, accompagné de deux annexes : l'une concerne une note de



présentation de l'enquête ACADISCRl, nécessaire pour valider la participation de CYU, et l'autre porte sur la présentation du projet de plateforme d'alerte.

PLAN ÉGALITÉ ET INCLUSION 2024-2027

Stefania Marcassa - Chargée de mission égalité femmes-hommes
Marie Marchand - Chargée des dispositifs inclusion
Pierrick Roberge - Directeur Exécutif CY Sup

Table des matières

Eléments de contexte	14
Les engagements de CY Cergy Paris Université	16
Etat des lieux : CY Cergy Paris Université en 2022	18
Objectifs du plan d'égalité, diversité et inclusion	22
Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	25
Axe 2 - Garantir l'équité dans le recrutement, la gestion et l'avancement de carrière	25
Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	26
Axe 4 - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	26
Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche et dans l'enseignement	27
Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle	28

Éléments de contexte

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la **loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80)**. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet, qui a introduit l'obligation d'un bilan social et la parité dans les jurys et comités de sélection, et la loi Fioraso, qui a rendu obligatoire la création de missions égalité dans chaque université.

Par ailleurs, depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports dans une démarche projet visant à obtenir les labels "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et "diversité" délivrés par l'AFNOR.

Au sein de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, la mise en réseau des missions Égalité des différentes universités a été renforcée par la création en 2011 de la CPED (Conférence Permanente des chargées et chargés de mission Égalité Diversité).

Ces politiques nationales ont été mises en œuvre parallèlement à l'impulsion de politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche au niveau de l'Union Européenne depuis le début des années 2000. La Commission Européenne a notamment financé des projets dits de "changement structurel" dans le programme Horizon 2020. Ces projets visaient à promouvoir des plans d'action pour l'égalité dans le monde académique en permettant à des consortiums d'établissements de développer ensemble des plans d'égalité et de partager leurs bonnes pratiques. Deux à trois projets par an ont ainsi été financés.

CY Cergy Paris Université a bénéficié de ces financements européens et a été partenaire du projet LeTSGEPs (Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations) de 2020 à 2023.

Depuis janvier 2021, la **Commission européenne** impose aux universités et institutions de recherche de mettre en place des plans d'égalité en vue de postuler aux financements dans le cadre de certains programmes.⁶

Ces plans d'égalité doivent répondre à des critères spécifiques définis par la Commission. L'objectif de cette exigence est de promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans le milieu académique et de la recherche. Cette démarche vise à créer un environnement de recherche plus inclusif et équitable, tout en contribuant à réduire les inégalités de genre qui persistent dans le milieu universitaire et de la recherche. Cela permet également de favoriser une plus grande diversité d'idées, de perspectives et de talents dans la recherche, ce qui profite à l'ensemble de l'institution.

La responsable scientifique du plan d'égalité et inclusion est Stefania Marcassa, maître de conférences à CY et actuelle chargée de mission, en collaboration avec Marie Marchand, chargée des dispositifs inclusions, et Pierrick Roberge, Directeur Exécutif CY Sup.

⁶ Source : https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#:~:text=Mandatory requirements for a GEP&text=gender balance in leadership and,based violence including sexual harassment

Les engagements de CY Cergy Paris Université

CY Cergy Paris Université est une institution dynamique avec des ambitions d'excellence en matière de recherche et d'enseignement. Dans ce contexte, le plan d'égalité s'inscrit dans une dimension globale de la politique de l'établissement.

Il est essentiel de rappeler en premier lieu les engagements de CY Cergy Paris Université en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conformément à la Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013, le conseil d'administration a approuvé en septembre 2014 une Charte de l'égalité entre les femmes et les hommes couvrant les étudiants, l'ensemble du personnel, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche. En 2019, une cellule de veille contre les violences et le harcèlement sexuel et moral a été proposée à l'ensemble de la communauté universitaire, y compris les étudiants, le corps professoral, le personnel administratif et technique, en collaboration avec l'Institut Women Safe. Une chargée de mission est responsable de la mise en œuvre de cette politique en collaboration avec les services de l'Université.

Plus précisément, ce plan contribue à la réalisation de la phase de transition et des objectifs de développement durable de CY, ainsi qu'à l'alliance avec des partenaires européens de haut niveau, tels qu'EUTOPIA, et à la mise en place des actions prévues par le label HRS4R (Stratégie des Ressources Humaines pour les Chercheurs). Ce qui relie ces projets, c'est leurs engagements envers des initiatives d'inclusion et de lutte contre les violences et les discriminations.

L'initiative d'inclusion d'EUTOPIA est une démarche novatrice qui s'inscrit dans la mission de promouvoir et garantir que l'enseignement supérieur soit inclusif et accessible à tous les étudiants. La mise en œuvre des principes d'inclusion, d'ouverture, d'égalité et de diversité exige des établissements d'enseignement supérieur qu'ils aillent au-delà des approches traditionnelles d'échange et qu'ils intègrent des pratiques et des programmes bien coordonnés explicitement conçus pour soutenir deux objectifs clés : favoriser l'inclusion de tous, indépendamment du genre, du statut socio-économique, de la race, de l'appartenance ethnique, de l'appartenance régionale, des antécédents migratoires, des capacités, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression transgenre ; aborder la relation entre les programmes d'inclusion idéaux et la composition réelle de la population étudiante ainsi que les problèmes d'inégalité financière.

CY Cergy Paris Université s'engage également dans un processus d'amélioration de sa politique en matière de ressources humaines et a obtenu le label Excellence en Recherche (HRS4R) en octobre 2021. Les objectifs de cette démarche sont en cohérence avec les projets et la politique de l'établissement et représentent un atout pour améliorer la qualité de l'emploi, le développement des compétences et le milieu de travail des chercheurs, développer l'attractivité de l'établissement, favoriser l'ouverture internationale et sécuriser les projets de recherche de niveau européen en assurant des conditions de recrutement et de suivi de carrière de haut niveau.

Enfin, face aux défis environnementaux, sociétaux, sociaux et économiques, les enjeux liés à la transition occupent désormais une place prépondérante et nous obligent à agir, tant individuellement que collectivement. Les universités ont une responsabilité particulière en raison de leurs missions liées à la formation disciplinaire, à la recherche, à la réussite et à l'insertion professionnelle des étudiants.

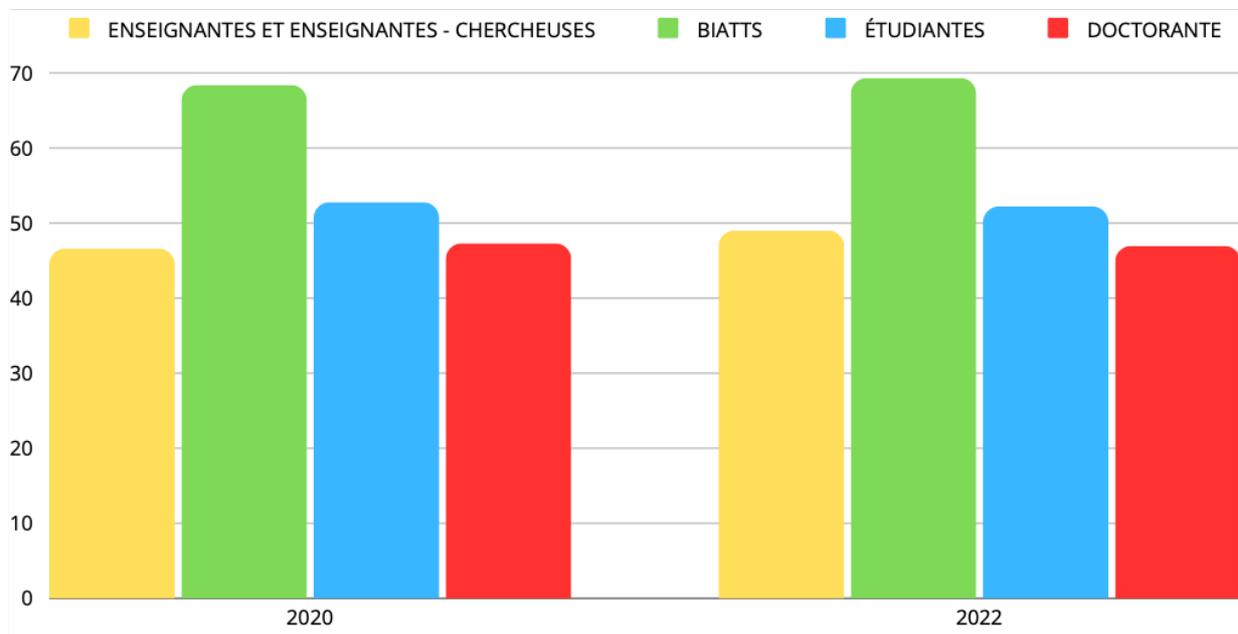
À cet égard, CY Cergy Paris Université s'engage résolument en plaçant la transition au cœur de ses priorités. Une démarche de travail est en cours autour de trois dimensions (territoriale, académique et organisationnelle) afin d'intégrer pleinement les objectifs de développement durable dans les diverses politiques et actions. Dans cette optique, l'orientation vise à ce que ces engagements soient reconnus dans le classement annuel mondial des universités au regard des 17 objectifs de développement durable, le classement THE (Times Higher Education Impact Rankings) et par un futur dépôt de candidature pour une labélisation DRS (Développement Durable et Responsabilité Sociétale).

Ces objectifs ne peuvent être atteints sans un cadre d'intégration et de représentation de la diversité des étudiants, enseignants, chercheurs et personnels de l'établissement, en prenant en compte l'ensemble des discriminations et oppressions directes et indirectes qui les affectent. Un objectif de développement durable (ODD 5) est particulièrement pertinent pour les objectifs de ce plan : "Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles."

Etat des lieux : CY Cergy Paris Université en 2022

CY Cergy Paris Université compte un effectif de 2 166 agents (titulaires et contractuels), 26 179 étudiantes et étudiants de 1er et 2ème cycle, et 641 doctorantes et doctorants répartis sur 12 sites et 4 départements.⁷

Graphique 1 : Ensemble des personnels et étudiantes (% femmes) en 2020 et 2022



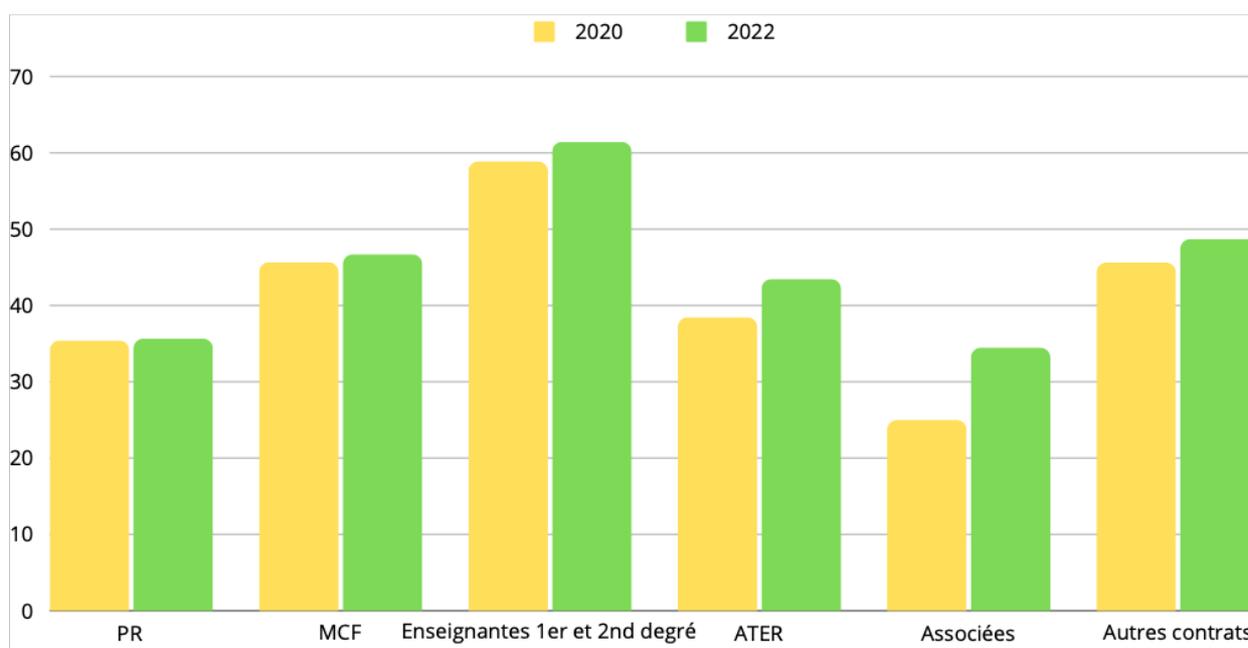
Source : Rapport social unique 2020 et 2022 et Direction du Pilotage.

Si le nombre de professeures est effectivement un indicateur clé pour évaluer la progression de l'égalité, il ne peut pas être mesuré uniquement en fonction de ce paramètre. Il est essentiel de prendre en compte l'ensemble de la carrière académique, en mettant particulièrement l'accent sur la relève. Bien que les femmes soient majoritaires dans les études, elles rencontrent des obstacles à la progression de leur carrière académique, indépendamment de leur faculté. Cela peut conduire à une insatisfaction croissante parmi des chercheuses talentueuses qui se retrouvent exclues des opportunités de carrière, de même que chez des chercheurs qui soutiennent fermement l'égalité des genres.

⁷ En 2020, CY Cergy Paris Université comptait un effectif de 1 928 agents (titulaires et contractuels), 26 407 étudiantes et étudiants de 1er et 2ème cycle, et 575 doctorantes et doctorants.

Les chiffres présentés dans le graphique ci-dessus (Graphique 2) nous montrent les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes maîtres de conférences pour accéder aux postes de professeurs d'université, malgré un accès presque équilibré aux postes de maître de conférences. Bien que le pourcentage de doctorantes et doctorants soit équilibré entre les genres (Graphique 1), d'importantes inégalités subsistent en ce qui concerne l'accès aux postes de post-doctorants et à d'autres emplois similaires (associées). Ce phénomène peut renforcer les risques de maintien du fameux plafond de verre. Par conséquent, il est essentiel de veiller à ce que les femmes qui accèdent à des postes de maître de conférences (ou de doctorat) aient l'opportunité d'être promues en temps voulu, et de mettre en place des mesures visant à favoriser un accès équitable aux différentes positions, grades et emplois.

Graphique 2 : % Enseignantes-chercheuses et enseignantes en 2020 et 2022

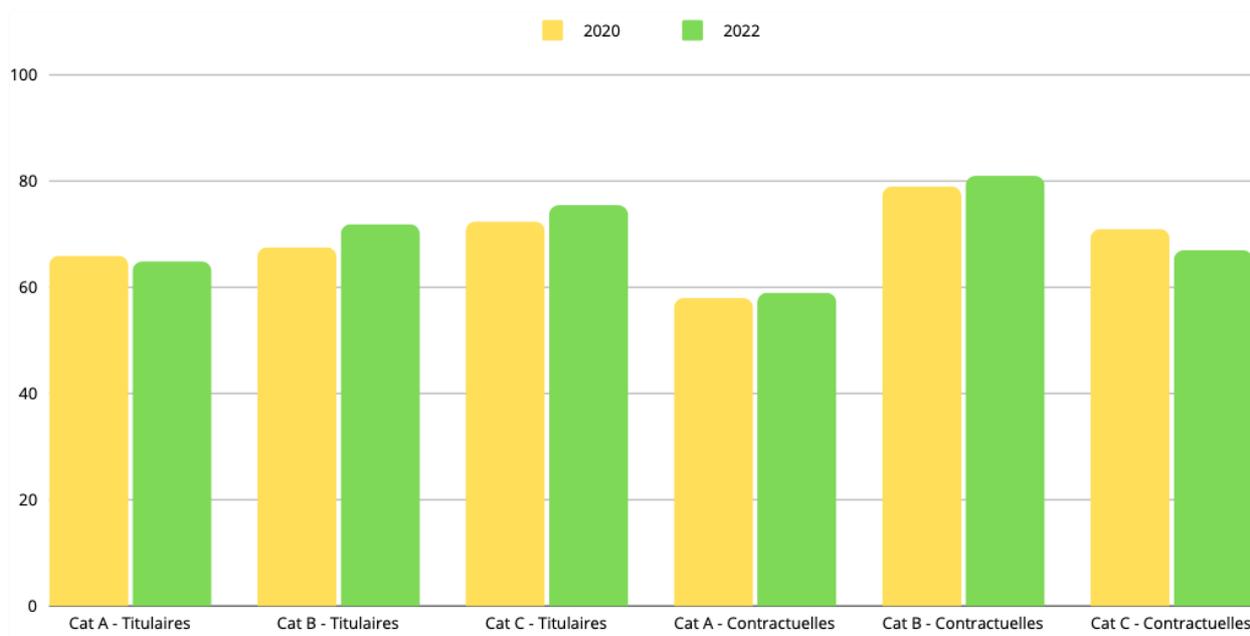


Source : Rapport social unique 2020 et 2022.

Les chiffres du Graphique 3 font référence à la situation des femmes BIATSS. Bien que les femmes représentent la majorité dans toutes les catégories, nous constatons des évolutions différentes entre les femmes et les hommes. Le pourcentage de femmes appartenant à la catégorie A est inférieur à celui des femmes de la catégorie C (et particulièrement faible pour les contractuelles). Cependant, nous observons une proportion plus élevée d'hommes en catégorie A par rapport à la catégorie C.

Les considérations précédemment évoquées concernant la progression de carrière des enseignantes-chercheuses sont également applicables aux agents BIATSS.

Graphique 3 : % (femmes) BIATTS en 2020 et 2022



Source : Rapport social unique 2020 et 2022.

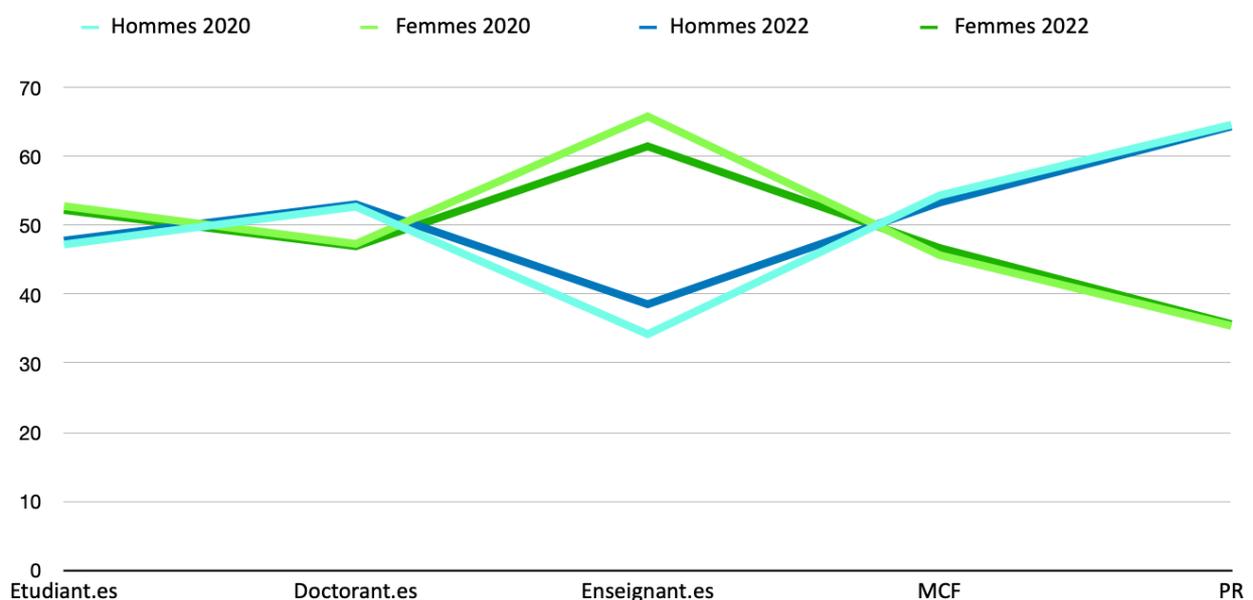
Le Graphique 4 met en évidence une tendance couramment observée dans le domaine académique, connue sous le nom de "pipeline qui fuit" ou "courbe en forme de ciseaux". Cette tendance montre clairement une diminution progressive du pourcentage de femmes à mesure qu'elles progressent dans leur carrière académique. Pourtant, il est intrigant de noter que les étapes précédant directement la carrière académique, notamment les études universitaires menant aux diplômes de licence, de master et de doctorat, présentent des pourcentages plus élevés d'étudiantes par rapport aux étudiants. Autrement dit, les femmes semblent bien représentées dans les étapes initiales de l'éducation supérieure.

Cependant, une fois que ces étudiantes se lancent dans des carrières académiques, un écart significatif en faveur des hommes se creuse. Cet écart entre les genres se perpétue et s'accroît à mesure que les femmes progressent dans les différents niveaux de grade académique, comme l'illustre le graphique. Ces chiffres appellent à une réflexion approfondie sur les raisons sous-jacentes à cette disparité de genre persistante tout au long de la carrière académique.

La question essentielle demeure de savoir pourquoi, malgré des niveaux éducatifs initiaux favorables aux femmes, la progression vers des postes académiques de haut niveau continue de se caractériser par un écart entre les sexes qui semble s'agrandir.

Identifier les causes de cette disparité et mettre en place des mesures pour la réduire est un défi majeur pour l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il est impératif de promouvoir un environnement inclusif et équitable qui encourage la diversité des genres à tous les niveaux de la carrière académique.

Graphique 4 : Etudiant.es et Personnels titulaires en 2020 et 2022



Source : Rapport social unique 2020 et 2022 et Direction du Pilotage.

Les principes d'égalité des chances inscrits dans la charte de 2014 ne se sont malheureusement pas encore pleinement concrétisés dans la réalité. Par conséquent, il est impératif de mettre en place des mesures tangibles visant à améliorer la situation, en mettant l'accent sur la promotion de la prochaine génération d'universitaires, en particulier au niveau des maîtres de conférences et, de manière cruciale, au niveau des professeurs. Il est indéniable que les femmes sont sous-représentées dans les postes académiques, et cette disparité de genre s'accroît au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière universitaire. Cette réalité a des conséquences importantes, notamment la perte de talents dont l'université et la société dans son ensemble pourraient grandement bénéficier.

Objectifs du plan d'égalité, diversité et inclusion

La suppression des barrières ne suffit pas à atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui explique la nécessité de prendre des mesures spécifiquement sensibles au genre. Le concept de liberté implicite dans une politique d'égalité des chances, qui met principalement l'accent sur l'élimination des obstacles, ne peut évoluer vers une politique de diversité riche que si le contexte individuel et sociétal dans lequel nous évoluons est pris en compte.

Dans sa quête d'excellence, CY Cergy Paris Université s'efforce de garantir que chaque talent au sein de la société ait la possibilité de s'épanouir de manière optimale. Étant donné que le potentiel de talent réside à tous les niveaux de la société, CY prend des initiatives pour créer un environnement propice au développement de ce potentiel.

Cela signifie qu'une politique non discriminatoire doit aller de pair avec des mesures sensibles au genre. Les obstacles auxquels sont confrontés les individus et les groupes au cours de leur développement personnel sont souvent indirects et difficiles à discerner. Ils résultent de phénomènes structurels, de représentations sociales et de cultures professionnelles souvent difficiles à appréhender et particulièrement résistantes au changement.

Un plan d'action pour l'égalité et inclusion suppose que toute une série d'actions sont nécessaires pour résoudre les problèmes existants. L'objectif principal et général de ce plan est de créer un environnement professionnel où les individus sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être limités par des rôles de genre. Dans cet environnement, d'éventuelles différences de comportement, d'aspirations et de besoins entre les femmes et les hommes sont prises en compte et valorisées.

Ce plan d'action est structuré autour de six axes majeurs :

1. **Création de nouveaux indicateurs et collecte de données genrées** : Ce volet vise à élaborer de nouveaux indicateurs, à collecter des données désagrégées par genre, à effectuer une étude approfondie des écarts de rémunération, en conformité avec la loi du 19 juillet 2023.
 - 1.
2. **Garantir l'équité dans le recrutement, la gestion et l'avancement de carrière** : Pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, des mesures seront mises en place pour garantir que les procédures de recrutement, de gestion et d'avancement de carrière soient équitables.
3. **Facilitation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** : Ce volet vise à mettre en place des mesures permettant aux personnels de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.
4. **Lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les discriminations** : Des actions de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement sexuel, les violences sexuelles et les discriminations seront menées.
5. **Intégration de la dimension de genre dans l'enseignement et la recherche** : Pour promouvoir l'égalité des genres, le plan prévoit de renforcer et de promouvoir la recherche sur les questions de genre et d'intégrer la dimension de genre dans les programmes d'enseignement.
6. **Intégration de l'égalité dans la gouvernance et les relations extérieures, et démarche de certification** : Ce volet vise à intégrer la perspective de genre dans la gouvernance de l'université, à renforcer les relations extérieures avec des partenaires partageant ces valeurs, et à entreprendre une démarche de certification en matière d'égalité.

Les mesures clés, adaptées à chaque groupe de publics, sont les suivantes :

Personnels administratifs :

- Réaliser une étude sur les inégalités de genre en matière de recrutement, de rémunération, d'évaluation et d'accès aux postes de direction.

Enseignant.es et enseignant.es-chercheur.es :

- Proposer des formations spécifiques sur la déconstruction des stéréotypes de genre.
- Renforcer et encourager la recherche et les enseignements sur les questions de genre.

Étudiant.es :

- Renforcer et généraliser les enseignements sur les questions de genre, à la fois dans la formation initiale et continue.
- Mettre en place un programme de sensibilisation des étudiant.es.
- Proposer des programmes de mentorat sur les pratiques de gestion de carrière et la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Tous publics :

- Collecter des données sexuées pour l'ensemble des publics.
- Informer les publics sur les voies de recours en cas de harcèlement sexuel.
- Lancer une campagne de sensibilisation interne en partenariat avec le service de communication.
- Établir un réseau de référents pour l'égalité et la prévention des violences et discriminations au sein de chaque entité de CY.

Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Objectif : Analyser les écarts salariaux, tant pour les personnels administratifs que pour les personnels académiques

Actions existantes :

- Publication des données générées dans le rapport social unique

Actions nouvelles :

- Effectuer une étude approfondie des écarts de rémunération et publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer, en conformité avec la loi du 19 juillet 2023

Axe 2 - Garantir l'équité dans le recrutement, la gestion et l'avancement de carrière

Objectif : Sensibiliser les recruteurs et les managers aux enjeux d'égalité dans le monde du travail et à l'importance de la représentativité des femmes dans les services, y compris par une sensibilisation à la mixité des métiers et des secteurs historiquement genrés

Actions existantes :

- Formations sur l'égalité des genres à destination de nouveaux et nouvelles MCF recruté(e)s
- Formations sur les biais et les stéréotypes de genre à destination des comités de sélection

Actions nouvelles :

- Former les managers aux biais dans la conduite des entretiens d'embauche

- Veiller à la mixité dans les postes de professeur(e)s associés, enseignant(e)s, et professeur(e)s
- Réaliser une analyse en aval des statistiques de recrutement, telle que l'analyse du nombre et de la proportion des candidatures de femmes et d'hommes.
- Développer des actions de mentorat à destination des doctorant.es, en collaboration avec l'association Femmes et Sciences

Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif : Mettre en place des canaux d'information identifiés et lisibles pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée des salariées et salariés dans le respect de l'égalité (autour des projets de mobilité, de parentalité, de responsabilité d'aidant notamment)

Actions existantes :

- Accompagnement du télétravail
- Organisation des cafés d'information par la Direction des Ressources Humaines

Actions nouvelles :

- Réfléchir à la pertinence de rédiger un guide à destination des managers au sujet de la parentalité
- Mettre en place un dispositif permettant aux personnes transgenres de changer leur identité sociale dans le respect de la loi et/ou l'utilisation d'un prénom d'usage

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

Objectif 1 : Renforcer les dispositifs de signalement et d'écoute des violences sexistes et sexuelles et permettre le suivi des signalements

Actions existantes :

- Déploiement d'une cellule de veille (adresse mail et numero de téléphone)

Actions nouvelles :

- Créer une rubrique sur le site de CYU présentant un **descriptif** détaillé des dispositifs de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes, sexuelles et discriminations (numéros d'urgence de la cellule de veille, numéro d'urgence du ministère de l'Intérieur et liens au collectifs et associations)
- **Créer un formulaire de signalement** (voir Annexe 2)
- Faire participer CYU à l'enquête nationale ACADISCRIS (voir Annexe 1)

Objectif 2 : Informer, sensibiliser et former les personnels et les étudiant(e)s aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

Actions existantes :

- Formations à destination du personnel

Actions nouvelles :

- Déployer des campagnes d'affichage sur les violences sexistes et sexuelles (campagnes nationales à relayer et/ou campagnes internes à créer)
- Sensibiliser les étudiants aux problématiques du genre et de la violence notamment par le biais des réseaux sociaux
- Former les bureaux associatifs et représentatifs notamment en amont des évènements festifs

Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche et dans l'enseignement

Objectif : Encourager et promouvoir la recherche des chercheurs et chercheuses sur les problématiques liées à l'égalité femmes-hommes et l'inclusion et valoriser

les projets, les publications, et l'expertise de nos chercheurs et chercheuses en interne et à l'extérieur

Actions existantes :

- Encouragement de la mixité des intervenants dans des panels et des conférences

Actions nouvelles :

- Soutenir le travail entre la chargée de mission égalité femmes-hommes et la chargée de mission des dispositifs inclusion et les centres de recherche pour instaurer un échange sur la thématique « le genre dans la recherche »
- Utiliser le site internet pour valoriser les programmes de recherche sur le genre
- Sensibiliser les étudiants aux problématiques du genre et de la violence sexiste/sexuelle via un cycle de conférences.

Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

Objectif : S'assurer que le principe de l'égalité est pris en compte dans tous les axes stratégiques de l'institution et s'inscrit, dans la mesure possible, dans l'ensemble des partenariats (signatures des chartes et des accords, choix de partenaires) de l'institution

Actions existantes :

- Maintien d'un poste de chargé(e) de mission égalité femmes-hommes au sein de la Présidence
- Nomination d'un(e) référent(e) dispositifs d'inclusion (en CDD sur fonds projet PIA)
- Participation de la Direction générale à une communication sur les actions conduites en faveur de l'égalité

Actions nouvelles :

- Renforcer les moyens d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes en créant un réseau de référents pour l'égalité et la prévention des violences et discriminations au sein de chaque entité de CY
- Créer un budget dédié aux actions égalité, diversité et inclusion (actions actuellement uniquement financées par un projet européen se terminant en 2023)