

**Conseil d'établissement
Séance du 11 mai 2021**

Délibération n°5

Portant approbation du plan d'action 2020-2023 pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Vu le code de l'éducation ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, article 80 ;

Vu l'ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ;

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

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 le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes répond également aux exigences de la Commission européenne,

Après en avoir délibéré :

Vote

Nombre de membres en exercice : 49

Nombre de membres présents : 24

Nombre de membres représentés : 9

Membres absents et non représentés : 16

Pour : 33

Contre : 0

Abstention : 0

Non-participation : 0

Article 1er :

Le conseil d'établissement approuve le plan d'action 2020-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel qu'annexé 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,



François GERMINET

Transmise au rectorat le : 05 juillet 2021

Publiée le : 07 juillet 2021

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.

PLAN D' ACTIONS 2020-2023 POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Eléments 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 comité 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. CY participe activement à cette ambition.

Au sein de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, la mise en réseau des missions Egalité des différentes universités a été renforcée par la création en 2011 de la CPED (Conférence Permanente des chargé-es de mission Egalité 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 été ainsi financés.

CY Cergy Paris Université bénéficie de ces financements européens et est partenaire du projet LeTSGEPs (*Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations*) de 2020 à 2023. Le projet LeTSGEPs entend connecter plusieurs organisations dans le milieu universitaire et de la recherche pour planifier et réaliser des actions qui entraîneront une transformation institutionnelle systémique des préjugés liés au genre. LeTSGEPs promeut l'utilisation de la budgétisation sensible au genre pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes en les intégrant dans le processus budgétaire, dans le but d'éliminer la marginalisation et l'exclusion des activités économiques et politiques. Le projet sensibilise et mobilise les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et administratifs sur l'importance du plan d'égalité et de la budgétisation sensible au genre grâce à une

formation précise du personnel. La responsable scientifique du projet est Stefania Marcassa, maître de conférences à CY et actuelle chargée de mission.¹

Les engagements de CY Cergy Paris Université

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

Il convient tout d'abord de rappeler les engagements de CY Cergy Paris Université pour 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 femmes-hommes concernant les étudiants et l'ensemble du personnel, ainsi que les activités d'enseignement et de recherche. En 2019, une cellule de veille contre les violences et l'harcèlement sexuel et moral a été proposée à tous les membres de la communauté universitaire (étudiant.e.s, et enseignant.e.s-chercheur.e.s, personnels administratifs 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.

En particulier, le plan contribue à la réalisation de la phase de transition et des objectifs de développement durable de CY; à l'alliance avec des partenaires européens de haut niveau (EUTOPIA); et à l'obtention du label HRS4R (*Human Research Strategy for Researchers*). Le point commun de ces projets est l'engagement dans les démarches d'**inclusion** et de **lutte contre les violences et les discriminations**.

Notre université, CY Cergy Paris Université et l'université de Göteborg (Suède), l'université de Ljubljana (Slovénie, porteur du projet), l'université Pompeu Fabra (Espagne), la Vrije Universiteit Brussel (Belgique), l'université de Warwick (Royaume-Uni) agissent désormais ensemble dans le cadre du projet EUTOPIA 2050 (*European Universities Transforming to an Open Inclusive Academy 2050*). Ce projet prévoit un groupe de travail sur l'inclusion.

¹ Site du projet : <https://letsgeps.eu>. Ce projet a reçu un financement du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n ° 873072. Les autres universités partenaires du projet sont les suivantes : University of Modena and Reggio Emilia (Italie, coordinateur); RWTH Aachen University (Allemagne - chargé du monitoring); Mathematical Institute of the Serbian Academy of Sciences and Arts (Serbie); University of Messina (Italie); University of Tirana (Albanie); Max Planck Society (Allemagne); Institut de Ciències del Mar (Espagne).

L'action d'inclusion Eutopia est une initiative innovante à la poursuite de la mission de promouvoir et de garantir que l'enseignement supérieur est 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 d'aller au-delà des approches d'échange traditionnelles et d'intégrer des pratiques et des programmes bien coordonnés qui sont explicitement et véritablement 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; s'occuper de la relation entre les programmes d'inclusion idéaux d'une part, et l'équilibre réel du corps étudiant et les problèmes d'inégalité financière, d'autre part.

CY Cergy Paris université s'engage également dans un processus d'amélioration de sa politique en matière de ressources humaines et candidate auprès de la commission européenne pour obtenir le label Excellence in Research (HRS4R). Les objectifs de la démarche sont en effet en cohérence avec les projets et la politique de l'établissement et représente un atout pour : améliorer la qualité de l'emploi, du développement des compétences et de l'environnement de travail des chercheurs (responsabilité sociale des entreprises, qualité de vie au travail); développer l'attractivité de l'établissement; soutenir une forte ouverture à l'international; développer et sécuriser les projets de recherche de niveau européen en assurant des conditions de recrutement et suivi de carrière au plus haut niveau.

Enfin, face aux défis écologiques, sociétaux, sociaux ou encore économiques, les enjeux liés à la transition occupent désormais une place prépondérante et nous imposent d'agir, tant individuellement que collectivement. Parmi les acteurs, les universités détiennent une responsabilité particulière en raison de leurs missions portant notamment sur la formation disciplinaire, la recherche ou encore la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants.

A cet égard, CY Cergy Paris Université s'y engage résolument en plaçant la transition au cœur de ses priorités. Une démarche de travail est en ce sens engagée autour de trois dimensions (territoriale, académique et organisationnelle) afin d'intégrer pleinement les objectifs de développement durable dans les diverses politiques et actions. Dans le prolongement, l'orientation porte sur une reconnaissance de ces engagements dans le classement annuel mondial des universités au regard des 17 objectifs de développement durable, THE (Times Higher Education Impact Rankings).

Ces objectifs ne peuvent être atteints sans un cadre d'intégration et représentation de la diversité des étudiant.es, enseignant.es, chercheur.es et personnel d'établissement au sein des campus au regard de l'ensemble des discriminations et oppressions directes et indirectes qui les traversent. Un objectif de développement durable (ODD5) est particulièrement lié aux finalités de ce plan : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. »

L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de justice sociale. Elle est aussi un moyen d'accéder aux financements européens de la recherche dans le cadre de l'*European Research Council* et d'Horizon Europe, qui requièrent des institutions bénéficiaires de fonds européens d'avoir intégré l'égalité comme un objectif central. En la choisissant comme un axe majeur de la gouvernance et de la responsabilité de CY, nous contribuerons pleinement à la réalisation des objectifs d'excellence et d'attractivité définis pour l'horizon 2023.²

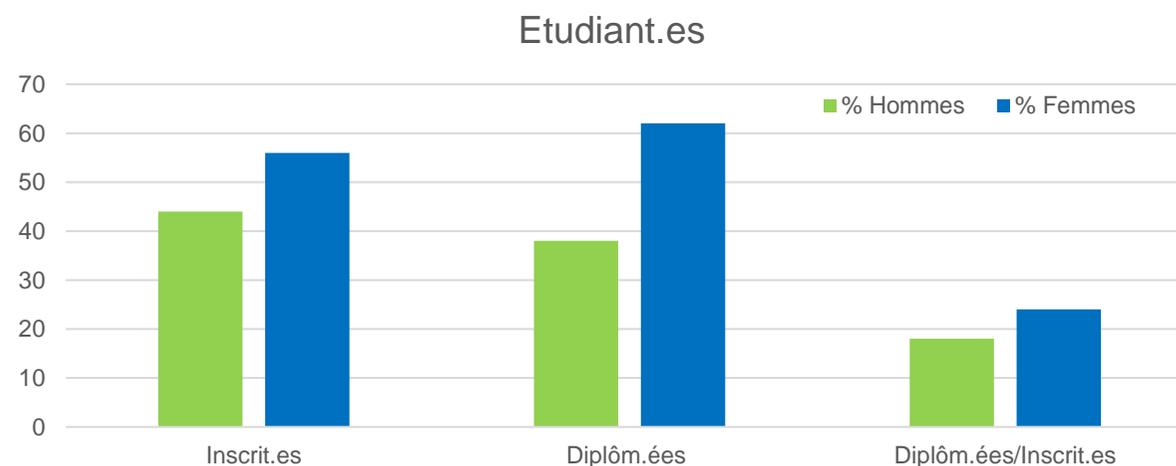
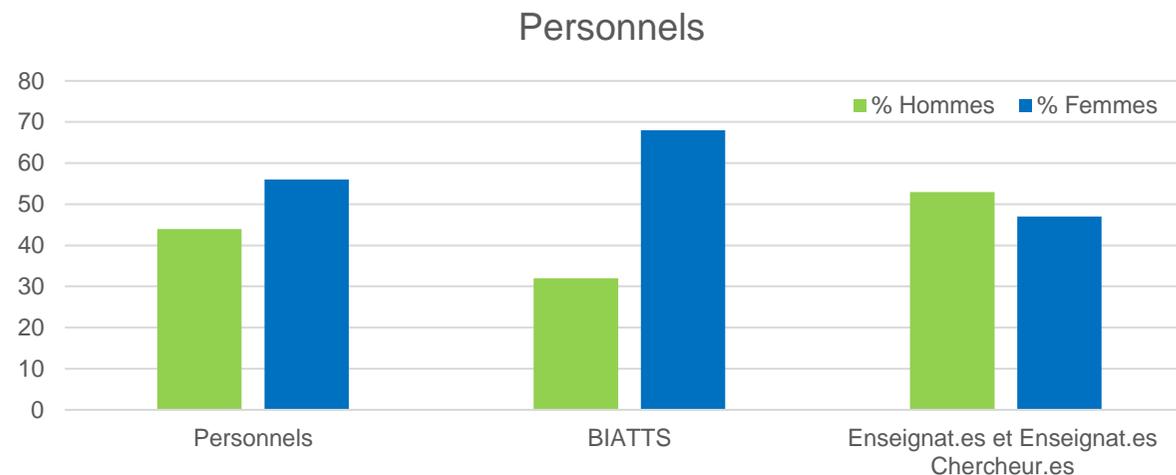
² Informations disponibles à ce site : https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/information-for-applicants_erc-stg_erc-cog_en.pdf

Etat des lieux : CY Cergy Paris Université en 2020

TOP 300 : CY Cergy Paris Université, International Outlook, THE Young University Rankings 2020

TOP 200 : CY Cergy Paris Université, Shanghai Ranking's Global Ranking of Academic Subjects 2020 - Mathematics

TOP 20 : CY Tech, Classement 2020 des écoles d'ingénieurs en informatique et numérique, Le Figaro Etudiant



CY Cergy Paris Université comprend un effectif de 1928 agents (titulaires et contractuels), de 16061 étudiant.es et d'environ 550 doctorant.es répartis sur 12 sites et 4 départements.

S'il est vrai qu'un des indicateurs de progression de l'égalité est le nombre de professeures, elle ne peut être mesurée à l'une de ce seul paramètre. Encore faut-il se préoccuper de l'ensemble de la carrière académique et tout particulièrement de la relève. Alors qu'elles sont majoritaires durant les études et dans les diplômé.es, les femmes rencontrent des difficultés de progression dans la carrière académique, toutes facultés confondues. Cela peut être à l'origine d'insatisfaction grandissante de chercheuses brillantes en marge des carrières et de chercheurs convaincus des bienfaits de l'égalité.

Graphique 1 : Plafond de verre, Enseignant.es-chercheur.es et enseignants

Agents TITULAIRES

| | |  |  |
|-------------------------------|---------------------------|---|--|
| PR | CYU | 35% | 65% |
| | <i>au niveau national</i> | 26% | 74% |
| MCF | CYU | 46% | 54% |
| | <i>au niveau national</i> | 45% | 55% |
| Enseignants 1er et 2nd degres | CYU | 59% | 41% |

Agents CONTRACTUEL

| | |  |  |
|-------------------------|--|---|---|
| Associé | | 25% | 75% |
| ATER | | 38% | 62% |
| AUTRES CONTRATS | | 48% | 52% |
| DOCTORANTS CONTRACTUELS | | 50% | 50% |
| POST DOC | | 30% | 70% |

Les chiffres présentés dans le graphique ci-dessus (Graphique 1, gauche) nous montrent la difficulté de progression des femmes maîtres de conférences aux postes de professeurs des universités, et cela malgré un accès aux postes de maître de conférences presque paritaire. A droite, un pourcentage exactement égalitaire des doctorant.es se traduit par d'importantes inégalités dans l'accès aux postes de post doc ou autres. Ce phénomène peut accentuer les risques de déplacement du fameux plafond de verre vers le haut. Il est donc primordial de veiller à ce que les femmes accédant à des postes de maître de conférences (ou doctorat) puissent être promues en temps voulu et mettre en place des actions qui promouvaient l'accès égal aux corps, grades et emplois.

Graphique 2 : Plafond de verre, BIATSS

Agents BIATSS TITULAIRES

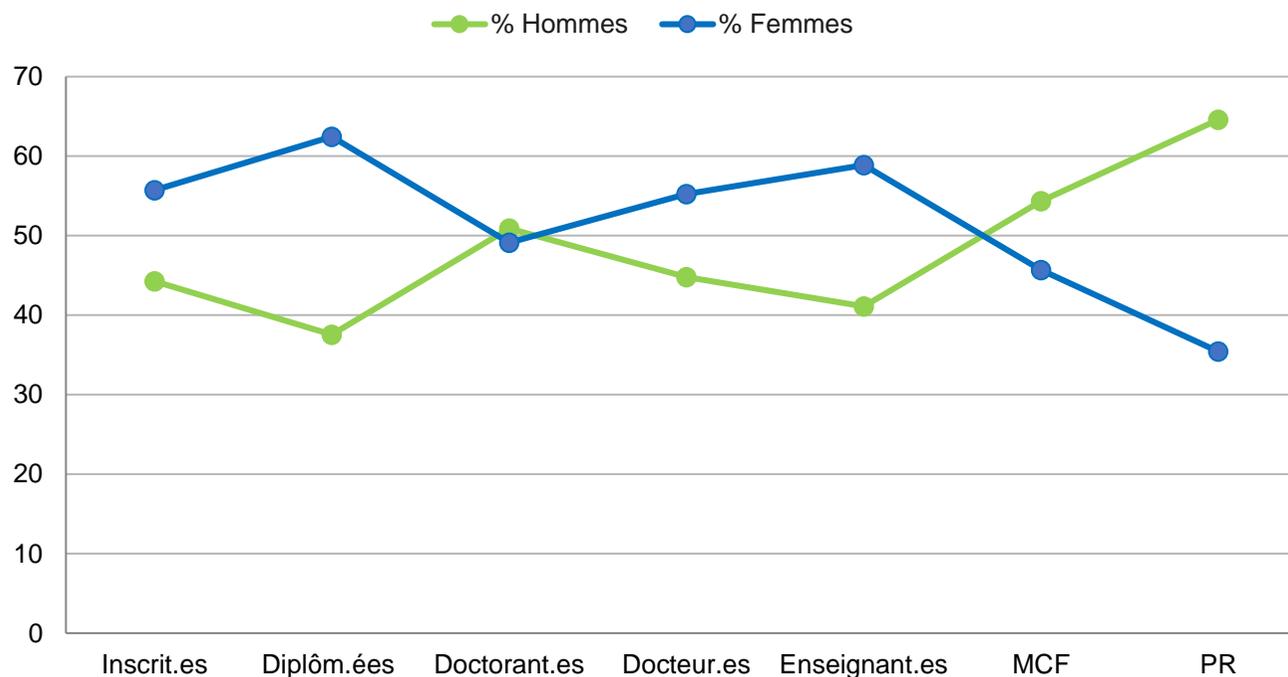
| |  |  |
|-------------|---|--|
| Catégorie A | 66% | 34% |
| Catégorie B | 68% | 32% |
| Catégorie C | 72% | 28% |

Agents BIATSS CONTRACTUEL

| |  |  |
|-------------|---|---|
| Catégorie A | 58% | 42% |
| Catégorie B | 79% | 21% |
| Catégorie C | 71% | 29% |

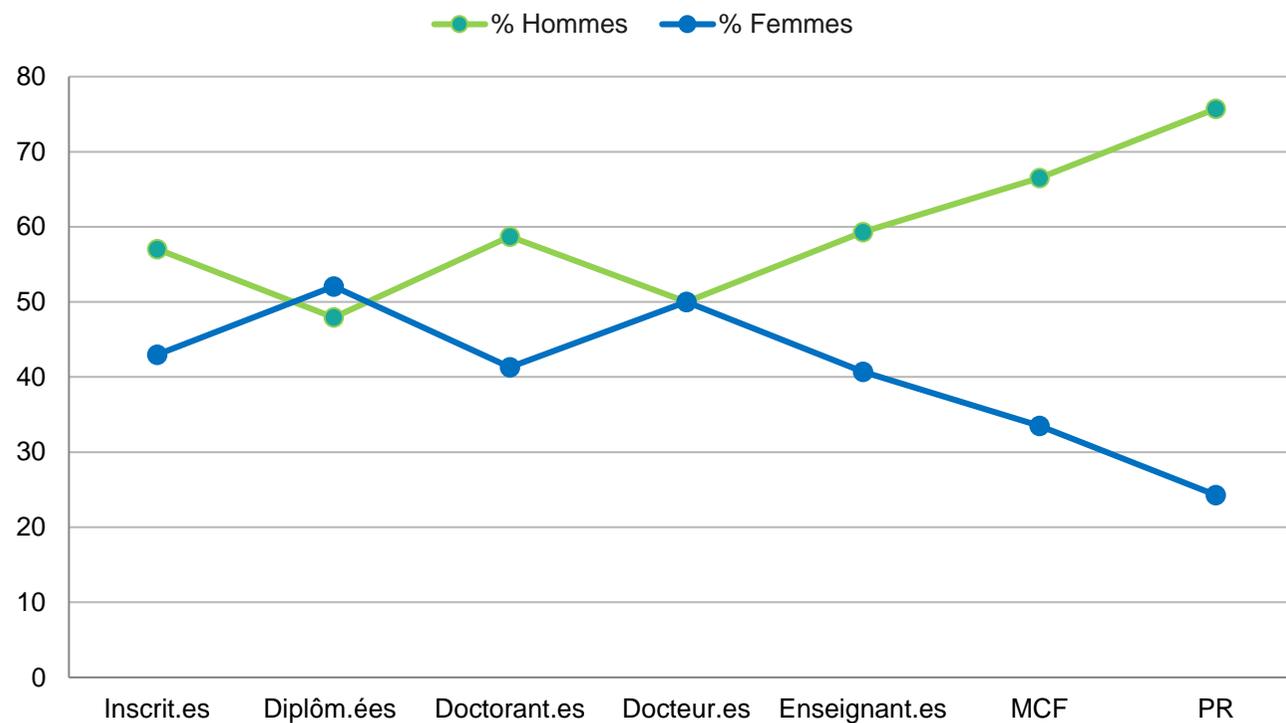
Les chiffres du Graphique 2 font références à la situation des BIATSS. Même si les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories, nous remarquons une progression différente pour les femmes et les hommes. Le pourcentage des femmes appartenant à la catégorie A est inférieur au pourcentage des femmes de catégorie C (et particulièrement plus faible pour les contractuelles), mais nous trouvons une fraction plus élevée d'hommes de catégorie A que de catégorie C. Les considérations faites pour les enseignant.es-chercheur.es et enseignant.es en termes de progression de carrière restent aussi valides pour les agents BIATSS.

Graphique 3 : Etudiant.es et Personnels titulaires



Le Graphique 3 montre les pourcentages concernant les personnels titulaires, les étudiant.es, et les doctorant.es. Nous pouvons identifier le phénomène appelé *“la pipeline qui fuit”*, une courbe en forme de ciseaux, où l'on peut observer une baisse progressive du pourcentage des femmes au fur et à mesure qu'elles avancent dans la carrière. Il est intéressant de remarquer que, dans les étapes qui précèdent la carrière académique, le pourcentage d'étudiantes diplômées (licence, maîtrise et doctorat) est plus élevé que le pourcentage d'étudiants. La carrière académique est par la suite marquée par un écart à faveur des hommes et qui s'amplifie avec les grades.

Graphique 4 : Etudiant.es et Personnels titulaires en Sciences, Techniques et Ingénieries

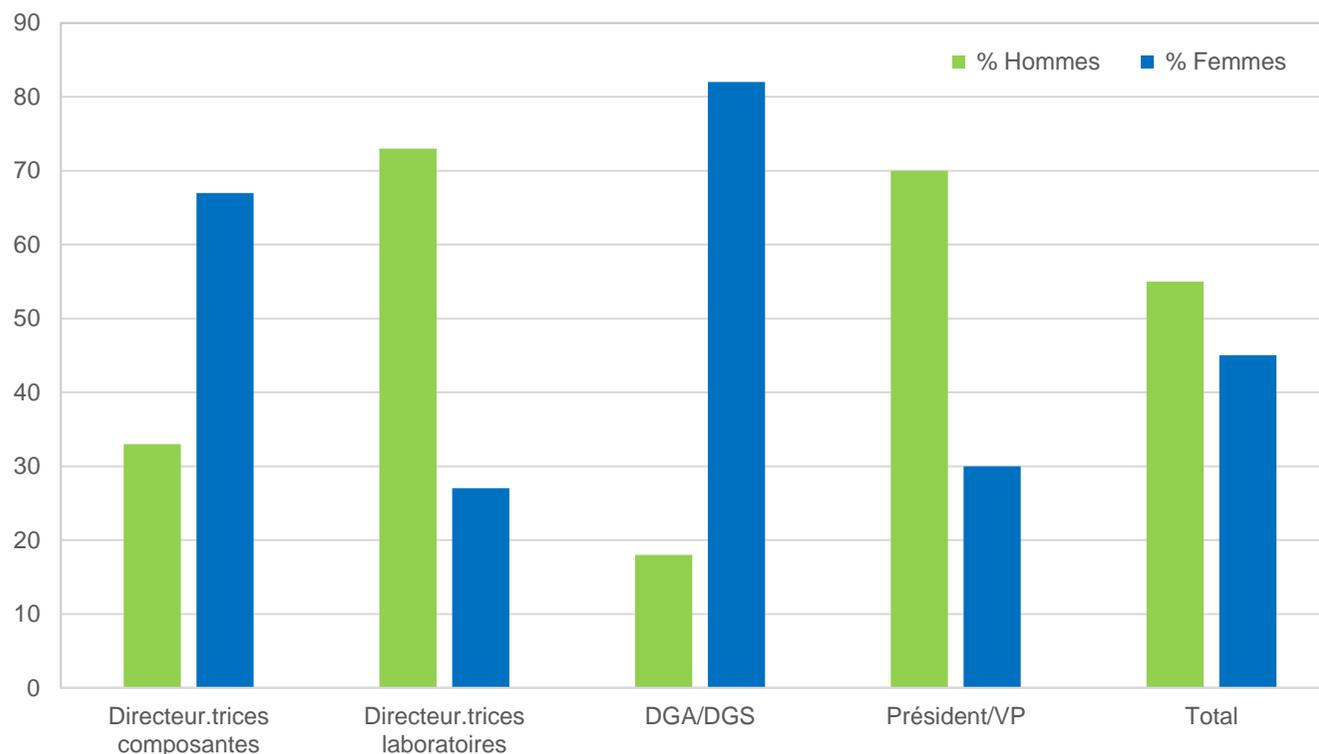


Dans le Graphique 4, nous concentrons notre attention sur les étudiant.es, doctorant.es et personnels titulaires dans les sciences, techniques et ingénieries. Un fait très important apparaît : le pourcentage d'étudiantes inscrites aux licences, masters et doctorats est inférieur à 50 pourcent, mais la fraction des femmes qui obtiennent un diplôme et doctorat est supérieure ou égale à la fraction d'hommes. Nous observons à nouveau que l'avancement de grade dans la carrière académique est marqué par un écart qui atteint une différence d'environ 50 pourcent à faveur des hommes professeurs des universités.

Les principes d'égalité des chances inscrits dans la charte du 2014 ne se sont donc pas encore traduits dans la pratique. Il est donc essentiel de prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation, et en particulier pour promouvoir la prochaine génération d'universitaires au niveau des maîtres de conférences et surtout au niveau des professeurs.

La sous-représentation des femmes dans les postes universitaires ne peut être niée. La présence de femmes diminue au fur et à mesure que l'on monte dans l'échelle de carrière. En tant que tel, le talent est perdu dont l'université et la société en général pourraient bénéficier.

Graphique 5 : Les organes de gouvernance



Dans le graphique 5, nous montrons les taux de représentation des femmes dans les postes de direction tels que la direction des composantes, des laboratoires, de l'administration générale et de la présidence et vice-présidence. En total, les femmes occupent 45% de ces postes. Plus en détail, nous observons des inégalités concernant les deux sexes. Si d'un côté les femmes sont sous représentées dans les laboratoires et au niveau de la présidence, de l'autre côté, les hommes sont sous représentés dans la direction des composantes et de la direction générale. Il est donc important de comprendre la source des inégalités et de les corriger.

Objectifs du plan d'égalité

La suppression des barrières ne suffit pas pour parvenir à 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 insiste principalement sur l'absence d'obstacles, ne peut évoluer vers une politique de diversité riche que lorsque le contexte individuel et sociétal dans lequel nous nous trouvons est pris en compte.

Dans sa recherche de l'excellence, CY Cergy Paris Université s'efforce de faire en sorte que chaque talent de la société puisse se développer de manière optimale. Et comme le talent potentiel est présent à tous les niveaux de la société, CY prend des initiatives pour créer un environnement dans lequel ce talent peut-être cultivé au maximum.

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

Un plan d'action pour l'égalité des genres implique que toute une série d'actions sont nécessaires pour résoudre les problématiques existantes. L'objectif principal et général de ce plan est de créer un lieu de vie professionnelle dans lequel les individus sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être liés par des rôles de genre, et dans laquelle d'éventuelles différences de comportement, d'aspirations et de besoins des femmes et des hommes sont pris en compte et valorisés.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023, approuvé par les instances de l'université, sera transmis dans le courant du mois de mai 2021. Ses grands objectifs sont articulés suivant six principaux axes :

1. Créer de nouveaux indicateurs et recueillir des statistiques sexuées et mener une étude approfondie des écarts de rémunérations ;
2. Assurer des modalités égalitaires de recrutement, gestion et avancement de carrière ;
3. Faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle ;
4. Lutter contre le harcèlement sexuel les violences sexuelles, les discriminations et sensibiliser aux stéréotypes de genre ;
5. Intégrer le genre dans l'enseignement et la recherche ;
6. Intégrer l'égalité dans la gouvernance et les relations extérieures et engager une démarche de certification.

Les mesures phare, par public, peuvent être résumées comme suit :

Personnels administratifs

- Mener une étude sur les inégalités de genre en matière de recrutement, de rémunération, d'évaluation et d'accès aux postes de décision
- Associer la haute administration à la politique d'égalité

Enseignant.es, enseignant.es-chercheur.es

- Proposer des formations spécifiques sur les stéréotype du genre
- Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre

Etudiant.es

- Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre, dans la formation initiale comme dans la formation continue
- Instaurer un parcours de sensibilisation des étudiant.es
- Proposer des programmes de mentorat sur les pratiques de gestion de carrière et d'articulation des temps de vie

Tous publics

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

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération | 16 |
| Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique | 18 |
| Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale..... | 22 |
| Axe 4 - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations..... | 24 |
| Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche..... | 26 |
| Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle..... | 28 |

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

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|--|---|---|------------------------------------|---|
| Identifier les écarts de rémunérations pour l'ensemble du personnel | Affiner l'analyse des écarts de rémunérations par sexe | Outil DGAFP pour les fonctionnaires et indicateurs de paye et de carrière à mettre en place pour les non-titulaires en intégrant une analyse sexuée plus précise (primes et indemnités) <u>Valeur cible</u> : Mise à jour tous les ans | DRH et Direction pilotage | 2021 pour les titulaires / 2022 pour les non titulaires |
| | Affiner l'analyse des écarts de rémunérations, par sexe, au sein des personnels enseignants et enseignants-chercheurs | Heures d'enseignement ou responsabilités pédagogiques exercées dans le cadre de l'application du référentiel des activités d'enseignement ou en heures complémentaires, les décharges, les heures complémentaires, les primes, les frais de mission, etc. <u>Valeur cible</u> : Mise à jour tous les ans | DRH, Direction pilotage et DAF | 2021 |
| Identifier les écarts de rémunérations relevant de la compétence de l'employeur | Affiner l'analyse des écarts liés aux progressions de carrière | Répartition des promotions internes; Évaluation de la durée moyenne entre deux promotions. <u>Valeur cible</u> : Mise à jour tous les ans | DRH et Direction pilotage | 2021 |
| Analyser les indicateurs et prévenir les écarts en assurant une veille indépendante et objective | Mettre en place un observatoire afin de dresser un constat de la situation de l'établissement en matière | Indicateurs des écarts de rémunérations. <u>Valeur cible</u> : Rédaction d'un rapport qui détaille la situation de l'établissement | Chargée de mission égalité et DGS | 2022 |

d'inégalités, assurer le suivi et le bilan des actions menées et leurs impacts.

Axe 2 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|--|--|---|---|------------|
| Encourager la mixité des métiers | Lancer des campagnes en faisant intervenir des femmes dans des domaines très masculins et des hommes dans des domaines très féminins pour les BIATSS et pour les chercheur.es (événements en collaboration avec Elles bougent et le réseau LyLi) | Nombre d'actions de promotion, de campagnes lancées par an. <u>Valeur cible</u> : une action par an | DRH et DIRCOM | 2022 |
| | Développer des actions de mentorat à destination des doctorant.es | Nombre de participant.es au programme de mentorat. <u>Valeur cible</u> : Participations de tous les doctorant.es en sciences | Chargée de mission égalité, Association Femmes et Sciences, Collège des Écoles Doctorales | 2022 |
| Recruter et promouvoir sans biais de genre | Former les encadrants et les personnels RH et les fonctions actrices des procédures d'accès aux corps, grade et emploi, de recrutement et de promotion | Proportion d'encadrants et des personnels RH et des fonctions actrices formés. <u>Valeur cible</u> : Formation de l'ensemble du personnel acteur et bilan annuel portant sur les | DRH | 2022 |

| | | | | |
|---|---|--|-----|------|
| | à la prévention et à la lutte contre les discriminations, préjugés, stéréotypes et au biais de genre. | formations dispensées et les publics bénéficiaires. | | |
| | Diffuser les publications de postes à pourvoir en indiquant un lien d'information sur la situation comparée femmes-hommes dans l'établissement | Références au lien d'information sur les publications. <u>Valeur cible</u> : Lien dans toutes les publications. | DRH | 2022 |
| Améliorer l'accueil et l'intégration de l'ensemble des agents | Actualiser le livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants | Informations disponibles sur le livret d'accueil <u>Valeur cible</u> : Mise à jour tous les ans | DRH | 2022 |
| | Pérenniser le séminaire d'intégration des nouveaux arrivants et y intégrer un temps dédié à la politique d'égalité de l'établissement | Proportion des nouveaux arrivants qui participent. <u>Valeur cible</u> : Participation de tous les nouveaux arrivants | DRH | 2022 |
| Garantir l'égalité dans les progressions de carrières | Chiffrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés - pour l'ensemble des personnels | Répartition des promotions internes par genre et par classification, Évaluation de la durée moyenne entre deux promotions (par genre et par classification), Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par catégorie professionnelle, Taux de représentation des femmes de passage MCF à PR, Pourcentage des femmes et des hommes MCF et HDR, Nombre de demandes et obtention de la | DRH | 2022 |

| | | | | |
|---|--|--|---------------------------|------|
| | | <p>PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, Pourcentage de promovables ayant déposé un dossier</p> <p><u>Valeur cible</u> : Chaque composante dispose de données générées sur ses personnels</p> | | |
| | <p>Veiller à avoir un équilibre femmes - hommes dans la répartition des fonctions d'encadrement et des tâches collectives</p> | <p>Proportion de femmes ayant des fonctions d'encadrement, réalisant des tâches collectives</p> <p><u>Valeur cible</u> : Proportion de femmes équivalente à la proportion de femmes dans la composante</p> | DRH | 2021 |
| | <p>Analyser, par sexe, les écarts dans l'accès au financement de la recherche et l'octroi des bourses</p> | <p>Financements et bourses obtenus par sexes et dépenses pour la recherche (missions, matériel, documentation, locaux...).</p> <p><u>Valeur cible</u> : Montant des financements en fonction du sexe</p> | DRH et Direction pilotage | 2021 |
| Améliorer l'égal accès aux responsabilités professionnelles | <p>Lors des renouvellements des postes d'encadrement supérieurs aux différents échelons, analyser les candidatures au seul regard des compétences et potentiels, pour ne défavoriser aucun genre</p> | <p>Taux de représentation des femmes dans les emplois de direction</p> <p><u>Valeur cible</u> : Proportion de femmes croissante dans le temps</p> | DRH | 2023 |
| | <p>Identifier un vivier de hauts potentiels (femmes et hommes) et anticiper l'évolution de carrière</p> | <p>Taux de représentation des femmes dans les emplois de direction</p> <p><u>Valeur cible</u> : Proportion</p> | DRH | 2023 |

| | | | | |
|---|--|---|--------------|------|
| | potentiels et faciliter l'accès aux formations et au développement des compétences à court, moyen ou plus long terme | de femmes croissante dans le temps | | |
| Mieux prendre en compte les interruptions de carrière | Prévoir une meilleure communication sur les possibilités de décaler le temps en cas de congé maternité ou paternité dans les dossiers pour les concours et les avancements | Nouvel outil de communication interne. <u>Valeur cible</u> : une campagne par an | DRH et DIRCM | 2023 |

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

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|---|---|---|------------------------------------|------------|
| Favoriser l'aménagement du temps et des conditions de travail | Réactualiser les documents d'information relatifs au temps de travail | Proportion de laboratoires et unités ayant réactualisé leur charte <u>Valeur cible</u> : tous les laboratoires et unités | DRH et Direction recherche | 2023 |
| | Élargir les possibilités de recours au télétravail et au travail à distance et développer la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail pour les parents de jeunes enfants ou parents d'enfants en situation de handicap | Nombre de demandes remontées aux DRH, taux d'absentéisme <u>Valeur cible</u> : mise à jour annuelle | DGS | 2023 |
| Favoriser l'investissement dans la parentalité | Lancer des campagnes de communication sur les droits à congés pour motif familial, le maintien du plein traitement pendant le congé maternité, sur le maintien des primes lors du retour de congés familiaux, sur le Supplément Familial de Traitement, la sur- | Nombre d'actions de promotion, de campagnes lancées par an. <u>Valeur cible</u> : une campagne par an | DRH et DIRCOM | 2023 |

| | | | | |
|--|---|---|----------------------------------|-------------|
| | <p>rémunération des temps partiel, sur l'absence de jour de carence pour les femmes enceintes ayant déclaré leur grossesse, sur les congés garde d'enfants –notamment en l'absence de congés de ce type chez l'autre parent, sur la monétisation du Compte Épargne Temps, sur le poste à occuper au retour des congés familiaux, le système de CESU et de remboursements des frais de garde d'enfants</p> | | | |
| | <p>Mesurer l'impact du congé de maternité sur la progression de salaire et de carrière</p> | <p>Statistiques sur la progression de salaire et de carrière <u>Valeur cible</u> : mise à jour toutes les années</p> | <p>DRH et Direction pilotage</p> | <p>2023</p> |

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

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|---|---|--|------------------------------------|------------|
| Informer, sensibiliser et former les personnels aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations | Lancer des campagnes de communication à destination de tous les personnels et les étudiant.es sur les dispositifs en place à CY comme la cellule de veille | Nombre de campagnes lancées par an <u>Valeur cible</u> : 1 campagne par an | DIRCOM et Women Safe | 2021 |
| | Créer une rubrique dédiée sur le site intranet de CY et y publier les fiches de procédures et de bonnes pratiques | Création d'une rubrique web sur les VSS, le harcèlement et les discriminations <u>Valeur cible</u> : Mise en ligne d'une page/rubrique | DRH et DIRCOM | 2023 |
| | Incorporer un volet concernant les violences sexistes et sexuelles (VSS) et les agissements sexistes dans les règlements intérieurs des composantes et directions administratives | Proportion de composantes et directions administratives ayant incorporé un volet VSS et agissements sexistes dans leur règlement intérieur <u>Valeur cible</u> : Toutes les composantes et directions administratives | Service juridique et DIRCOM | 2022 |
| | Former et sensibiliser les directeurs-trices de service et de composante, les encadrant.es, les | Nombre de formations en place et nombre de participant.es <u>Valeur cible</u> : tous les directeurs-trices de service et de composante, | DRH | 2023 |

| | | | | |
|---|---|---|---|------|
| | représentants du personnel, ainsi que l'ensemble des personnels et des étudiantes et étudiants | les encadrant.es, les représentants du personnel et des étudiant.es | | |
| Améliorer l'accompagnement et le soutien des victimes | Prévoir une procédure administrative et de soutien médico-psychologique facilitant la prise en compte du changement de sexe en amont du changement d'état civil | Mise en place de la procédure. <u>Valeur cible</u> : procédure active | DRH, Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé, Médecin du travail | 2022 |
| | Mise en place de réseaux de correspondants (référénts prévention des discriminations de proximité) | Réseau de référénts prévention des discriminations de proximité au sein de chaque entité de CY <u>Valeur cible</u> : Réseau de référénts actif | DRH et directeurs-trices composantes | 2023 |

Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|--|--|--|---|------------|
| Renforcer les enseignements transversaux et les enseignements spécifiques sur le genre | Renforcer la communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination des étudiant.es | Nombre de campagnes lancées par an <u>Valeur cible</u> : 1 campagne par an | Chargée de mission égalité | 2023 |
| | Introduire des analyses de genre dans les formations et formations continues | Audit des programmes <u>Valeur cible</u> : Au moins 1 module délivrée | Chargée de mission égalité et directeurs-trices de formations | 2023 |
| | Créer des modules de formation continue portant spécifiquement sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques égalité au sein des entreprises | Contenu du module <u>Valeur cible</u> : Au moins 1 module délivrée | Chargée de mission égalité et directeurs-trices de formations | 2023 |
| Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre | Former à l'introduction du genre dans la recherche (directeur-trices de laboratoires, responsables de projets de recherches) | Nombre de participants à la formation <u>Valeur cible</u> : 1 formations par an | Direction de la recherche | 2023 |

| | | | | |
|--|---|--|---------------------------|------|
| | Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheur.es issu.es de toutes les disciplines et valoriser les études de genre produites au sein de CY | Création d'un réseau de chercheur.es <u>Valeur cible</u> : Réseau de chercheur.es | Direction de la recherche | 2023 |
|--|---|--|---------------------------|------|

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

| OBJECTIFS | ACTIONS | INDICATEURS | ENTITÉ CHARGÉE DE LA MISE EN ŒUVRE | CALENDRIER |
|--|---|---|------------------------------------|------------|
| Renforcer l'engagement des autorités et de tous les niveaux de responsabilités | Mettre en place un réseau de référents égalité | Désigner un référent dans chaque composante et direction administrative <i>Valeur cible</i> : création du réseau | Chargée de mission égalité | 2023 |
| | Dresser un bilan annuel sur la mise en œuvre de la politique égalité | Résultats des diagnostics réalisés <i>Valeur cible</i> : mise à jour annuelle | DRH et chargée de mission égalité | 2023 |
| | Définition d'un budget pour la formation des agents | Part du budget formation alloués aux questions d'égalité <i>Valeur cible</i> : mise à jour annuelle | DRH | 2023 |
| Obtenir le label AFNOR égalité, AFNOR Diversité | Prévoir un budget et demander la labélisation de l'AFNOR (label égalité professionnelle ou label diversité) | Budget alloués à la demande de labélisation. <i>Valeur cible</i> : obtenir un budget et procéder à la labélisation | DRH | 2023 |