

PLAN ÉGALITÉ ET INCLUSION 2024-2027

Stefania Marcassa - Chargée de mission égalité femmes-hommes
Marie Marchand - Chargée des Dispositifs d'Inclusion
Pierrick Roberge - Directeur Exécutif CY Sup

Table des matières

Eléments de contexte	4
Les engagements de CY Cergy Paris Université	6
Etat des lieux : CY Cergy Paris Université en 2022	8
Objectifs du plan d'égalité, diversité et inclusion	12
Axe 1 - Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	15
Axe 2 - Garantir l'équité dans le recrutement, la gestion et l'avancement de carrière	15
Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	16
Axe 4 - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	16
Axe 5 - Promouvoir la dimension de genre dans la recherche et dans l'enseignement	17
Axe 6 - Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle	18

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.¹

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.

¹ 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.

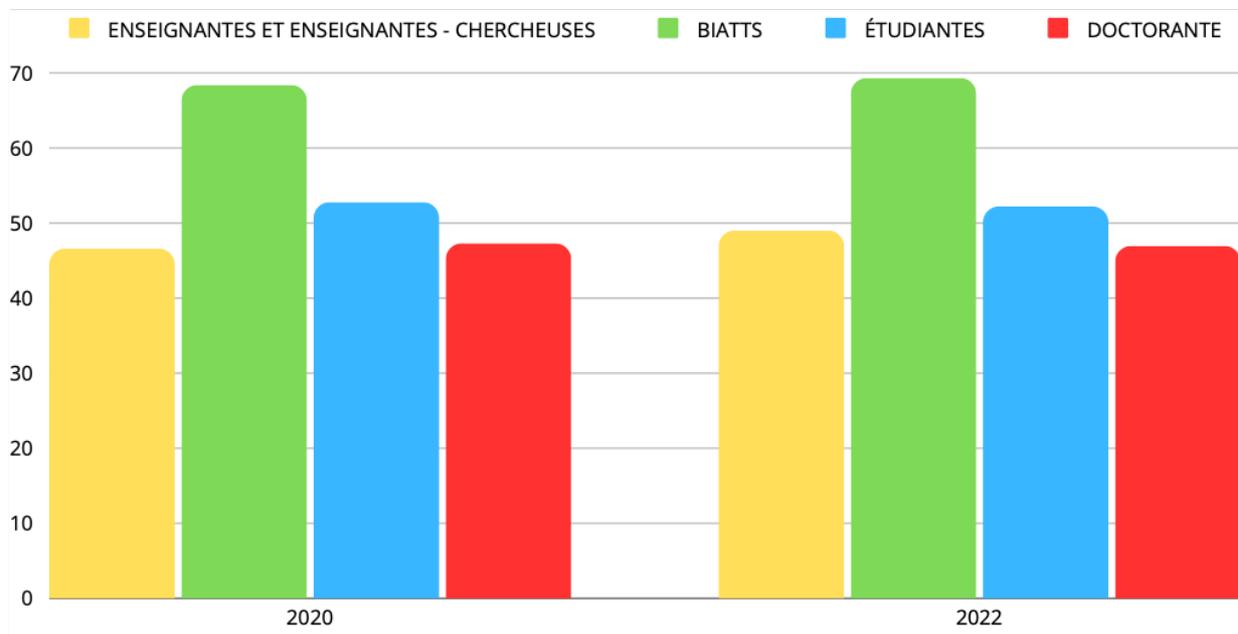
À cet égard, CY Cergy Paris Université s'engage résolument en plaçant la transition au cœur de ses priorités. Une démarche de travail est en cours autour de trois dimensions (territoriale, académique et organisationnelle) afin d'intégrer pleinement les objectifs de développement durable dans les diverses 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 DDRS (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.²

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



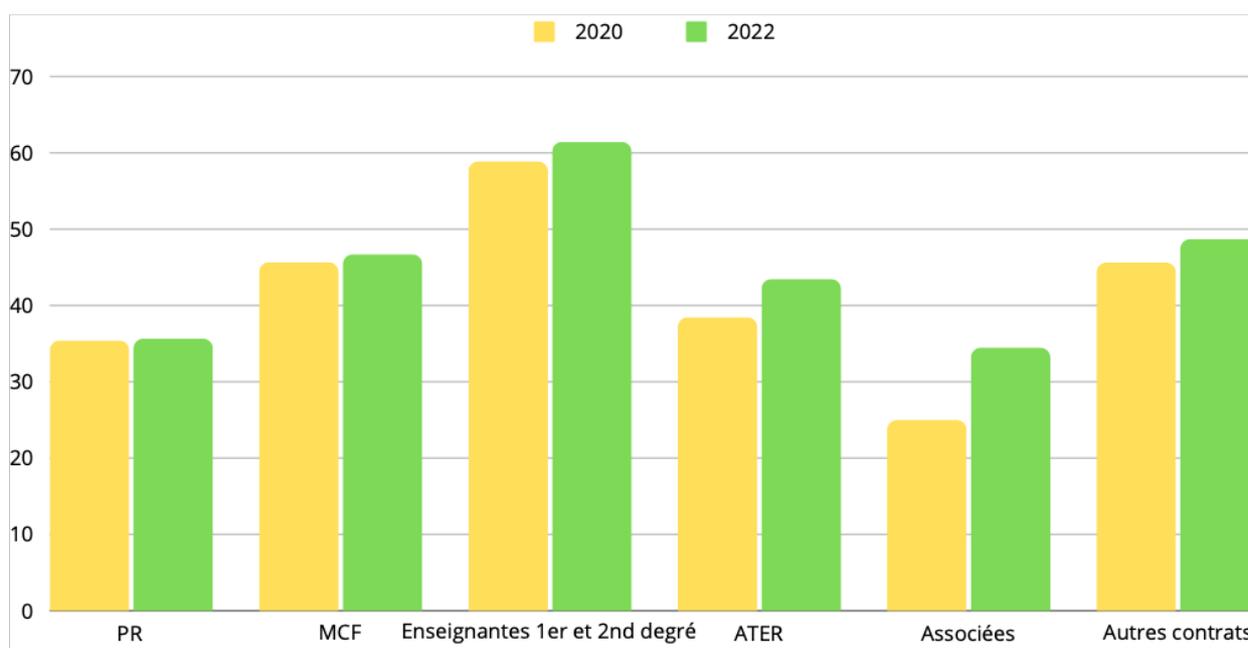
Source : Rapport social unique 2020 et 2022 et Direction du Pilotage.

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.

² 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-dessous (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

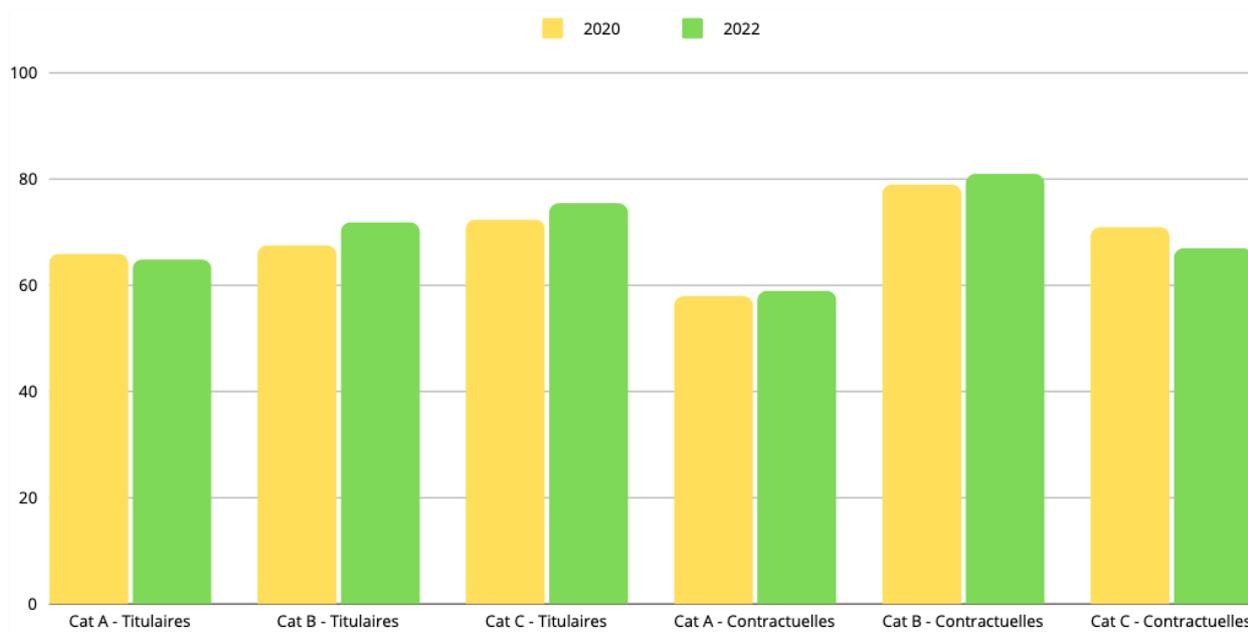


Source : Rapport social unique 2020 et 2022.

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.

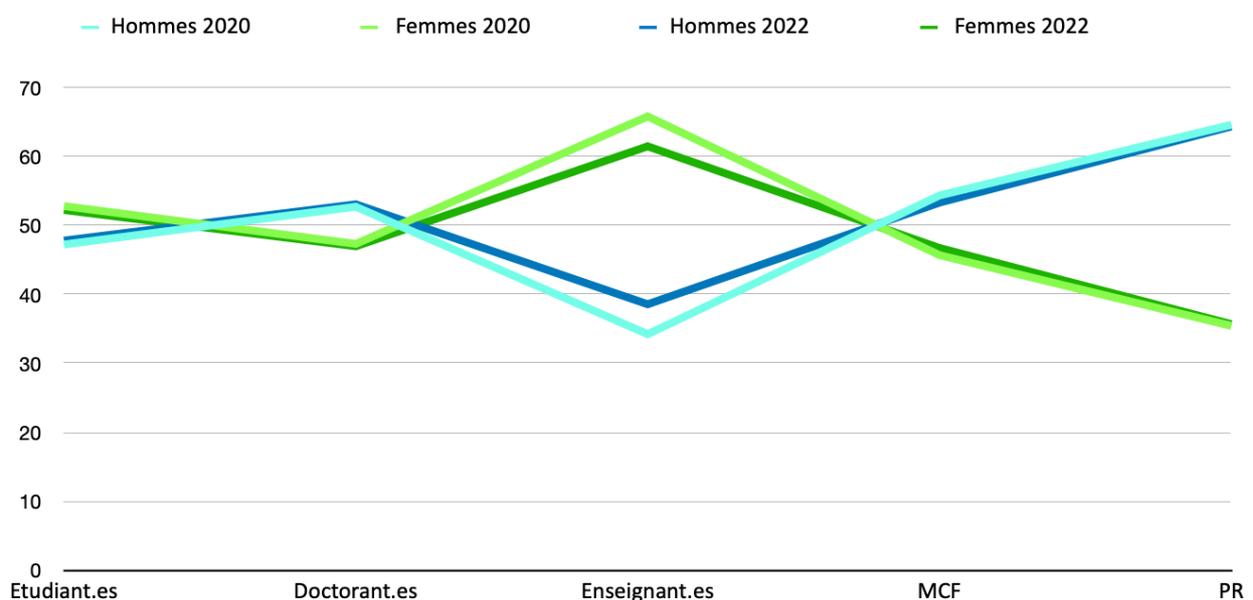
Le Graphique 4 met en évidence une tendance couramment observée dans le domaine académique, connue sous le nom de "pipeline qui fuit" ou "courbe en forme de ciseaux". Cette tendance montre clairement une diminution progressive du pourcentage de femmes à mesure qu'elles progressent dans leur carrière 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)

Ce plan a été approuvé par les instances obligatoires de l'université.

Cergy, le 18/12/2023

Le Président,



Laurent GATINEAU