

BILAN 2024 DES ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PLAN 2024/2026

- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

Contexte

Centrale Lyon réaffirme sa volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers la rédaction de ce deuxième plan pour l'égalité professionnelle. Il s'appuie sur le résultat des mesures mises en place grâce au premier plan (2021-2023), des indicateurs issus du rapport social unique et d'un dialogue social instauré avec les organisations syndicales.

Ce 2^e plan a fait l'objet d'une validation en CSA le 19 septembre 2024. Il concerne la période 2024-2026.

Le plan d'action égalité 2024-2026 comprend 30 propositions d'actions s'articulant autour de 4 axes :

- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Afin de réaliser ce bilan, un état des lieux des propositions d'actions pour 2024 a été réalisé. Il précise si l'objectif est en cours **»»** ou atteint **🎯**.

Les services de la direction des ressources humaines, de la recherche et de l'innovation, de la vie étudiante, de la communication, du service juridique, les membres des cellules d'écoute ainsi que les référentes égalité ont été mobilisés pour réaliser ce bilan.

THEMATIQUE : RÉMUNÉRATION**OBJECTIF****ANALYSER ET RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION****1/ Identifier et analyser les écarts de rémunération principale****ACTION**

- Selon les résultats, travailler sur les éléments variables de la rémunération

INDICATEUR

- Index des rémunérations



La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apporte de nouvelles dispositions et obligations aux employeurs publics. Elle instaure notamment un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Il s'agit de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la base d'un index égalité professionnelle à calculer sur une base de 100 points. Le résultat obtenu est calculé, publié et comparé chaque année à la cible fixée à 75 points.

Trois indicateurs composent l'index égalité professionnelle :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, à corps-grade-échelon équivalent.
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, par catégorie hiérarchique équivalente.
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Diffusé sur le site du ministère, [l'index égalité professionnelle](#) est également publié sur le site internet de l'établissement.

En 2023, l'index de Centrale Lyon est de 75.

2/ Positionnement sur les grilles de rémunération

ACTIONS

- Campagne pluri-annuelle de repositionnement des contractuels recrutés avant la mise en place des grilles
- Étude des indices à poste égal en tenant compte du genre
- Rectifications éventuelles lors des campagnes de revalorisation

INDICATEUR

- Bilan genré des indices des contractuels par catégorie et groupe de fonctions



La commission annuelle a été organisée en octobre 2024. Composée d'experts métiers et d'une personnalité extérieure issue de l'enseignement supérieur, elle a pour objectif de proposer des évolutions en prenant en compte l'ancienneté, la date de la dernière révision de la rémunération fixée par les grilles salariales votées, la caractéristique du poste occupé et le positionnement de l'agent par rapport aux personnes exerçant des activités similaires.

Pour certains agents, recrutés antérieurement à la mise en place des grilles salariales indicatives, un plan pluriannuel de rattrapage a été réalisé sur 3 ans.

La présence d'une personnalité extérieure ainsi que la participation de certains membres à des commissions similaires dans d'autres établissements permet d'avoir une réflexion allant au-delà du cadre strict de l'établissement.

3/ Primes liées à la manière de servir

ACTIONS

- Prendre en compte l'analyse genrée par catégories lors des arbitrages de la prime de fin d'année BIATSS
- Sensibiliser au dépôt du dossier RIPEC C3 et publier la répartition genrée

INDICATEURS

- Bilan genré du CIA par catégorie
- Bilan genré du RIPEC C3 par corps



Une présentation du bilan de la politique indemnitaire est prévue au CSA au cours du 1^{er} trimestre de chaque année et disponible sur le site intranet – [Rubrique Gouvernance](#).

Pour les BIATSS, dans l'hypothèse où l'indicateur d'analyse genrée par catégorie ne serait pas pertinent, un nouvel indicateur sera défini en 2026.

Pour les enseignants-chercheurs, un mail d'informations est envoyé chaque année dans le cadre de la campagne RIPEC C3 (composante individuelle) afin d'inciter au dépôt des dossiers. Les agents ne déposant pas de dossier sont contactés individuellement par leur gestionnaire pour les orienter au besoin dans cette démarche.

La répartition genrée du dossier RIPEC C3 est adressée aux membres du CAR à l'issue de la campagne.

THEMATIQUE : RECRUTEMENT**OBJECTIF****RECRUTER SANS BIAIS LIÉ AU GENRE****1/ Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre****ACTIONS**

- **Fiches de postes affichant systématiquement F/H ou écriture inclusive**
- **Éviter les termes excluants, privilégier les mots épicènes**
- **Utiliser l'ordre alphabétique (F/H, tous et toutes, Madame et Monsieur...)**
- **Inclure la phrase indiquant que le genre masculin est utilisé comme générique dans le seul but de ne pas alourdir le texte sans considération de genre**

INDICATEURS

- **Trame des fiches de postes**
- **Exemples types de bonne écriture**



La trame de recrutement est adaptée en conformité à la Note de cadrage sur les règles de féminisation des textes produits par les services de l'établissement.

Cette note interne, rédigée en 2024, fait référence à la note de rentrée 2024 du rectorat et, par souci de cohérence, il a été convenu que :

- L'écriture dite inclusive ne doit pas être utilisée ;
- Les documents qui désignent/mentionnent la personne titulaire d'une fonction doivent être accordés au genre de la personne ;
- Les publications d'emplois, actes de recrutements doivent systématiquement recourir à des formules telles que « la candidate ou le candidat » ;
- Les messages adressés à un groupe divers de personnes doivent en formules introductive et conclusive faire référence aux deux genres « chères et chers collègues », « toutes et tous » etc.

2/ Sensibiliser les comités, jurys et commissions de recrutement à un équilibre des classements

ACTIONS

- Former à être jury ou membre de comité/commission
- Sensibiliser les instances de recrutement au nécessaire rééquilibrage des nominations lorsque le vivier le permet et à égalité de mérite

INDICATEURS

- Nombre de réunions en amont des jurys
- Nombre de formations réalisées



Pour les enseignants-chercheurs, une réunion de sensibilisation à l'initiative du président du CA restreint a lieu chaque année avant le lancement des comités de sélection. Cette réunion aborde la question des conflits d'intérêts potentiels et sensibilise les représentants de l'établissement au rééquilibrage des nominations. Les données nationales CNU sur les équilibres femmes-hommes au sein de la section concernée sont transmises aux présidents des comités de sélection.

Pour les personnels administratifs et techniques, les jurys ITRF sont composés à parité entre sexe et membres internes / externes. Le guide national des jurys ITRF leur est transmis lors des convocations.

En 2024, aucune formation aux fonctions « membre de jury » n'a été organisée. Pour 2025, une fiche d'information sera adressée à chaque membre de commission afin de sensibiliser aux biais cognitifs.

THEMATIQUE : PROMOTION

OBJECTIF

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS AUX CARRIÈRES

1/ Sensibiliser les commissions et comités au respect de l'équilibre F/H dans les propositions de promotion

ACTION

- Préventive : transmission des données générées au préalable

INDICATEURS

- Bilan genré des proposés



Enseignants-chercheurs

14% des candidats pour l'avancement de grade (MCF et PR) sont des femmes.

Hormis pour l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences, la part des femmes candidates est faible voire nulle ce qui ne permet pas un éventuel rééquilibrage au niveau local. Une action d'incitation au dépôt de candidatures à destination des femmes devra être conduite par l'établissement.

Enseignants

5 enseignants du second degré ont été promus dont 2 femmes.

BIATSS

70% des proposés pour la liste d'aptitude, tableau d'avancement ou repyramidage sont des femmes (19 femmes contre 8 hommes).

Un bilan genré des recrutements et une analyse sont réalisés chaque année pour le Rapport Social Unique (voir partie 5.3) et mis en ligne sur les [sites internet et intranet de l'établissement](#).

Une présentation au CSA est également prévue au cours du 1^{er} trimestre 2025.

2/ Inciter les MCF à passer une Habilitation à Diriger des Recherches - HDR

ACTIONS

- **Actions de sensibilisations ciblées**
- **Encourager à prendre un CRCT**
- **Aider à définir une stratégie de publications**
- **Parcours de formation**
- **Formation des encadrants**

INDICATEUR

- **Pourcentage genré de MCF titulaires d'une HDR**



31% des maitres de conférences sont détenteurs d'une HDR. Cette répartition est plus élevée parmi les femmes (45%) que parmi les hommes (21%). Les actions d'incitation ciblées sur les femmes ont conforté cette proportion.

Un bilan genré et une analyse sont réalisés chaque année pour le Rapport Social Unique (voir partie 1.2) et mis en ligne sur les [sites internet et intranet de l'établissement](#).

Une présentation au CSA est également prévue au cours du 1^{er} trimestre 2025.

3/ Promouvoir le mentorat, à l'échelle des laboratoires

ACTION

- **Constitution de binômes**

INDICATEUR

- **Nombre de binômes constitués**



Des actions relatives au mentorat sont menées mais variables selon les départements et les laboratoires.

THEMATIQUE : TEMPS DE TRAVAIL**OBJECTIF****ASSURER UNE FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL****1/ Flexibiliser et individualiser les horaires de travail****ACTION**

- Réviser la note ARTT en présentant les dispositifs aménagés (familles monoparentales->semaine 4 jours ?) :
 - o élargir les périodes hautes/basses à d'autres services
 - o semaine de 4 jours (si le cadre réglementaire évolue)
 - o semaine de 4,5 jours sur deux semaines

INDICATEUR

- Nombre d'agents ayant choisi un aménagement dérogatoire



La note de cadrage sur l'Aménagement du temps de travail à l'école a été révisée en 2024 afin de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. La possibilité d'organiser son travail sur une période de deux semaines permet notamment de mieux prendre en compte les contraintes liées à la garde partagée.

La note est consultable sur le site intranet – [Rubrique Missions support](#).

L'indicateur est en cours de construction.

Axe 4

Lutte contre les violences sexistes et
sexuelles, les harcèlements et
discriminations

THEMATIQUE : REPRÉSENTATION ET RÉSEAUX

OBJECTIF

ÊTRE VISIBLE AUPRÈS DES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

1/ Réseaux

ACTIONS

- Nouer des partenariats avec des associations ou institutions
- Réunir et animer des réunions avec le groupe Centr-L sur le campus Lyon-Écully et Égalité sur le campus de Saint-Étienne

INDICATEUR

- Nombre de partenariats signés / réunions...



Des partenariats sont noués avec :

- les antennes locales d'associations. Le [CIDFF](#) est notre référent VSS pour l'écoute externe et la [LICRA](#) notre référent Discrimination pour l'écoute externe. D'autres associations interviennent également auprès de nos étudiants, à la rentrée ou durant les semaines Égalité comme [Filactions](#) ou [SOS Racisme](#)
- l'IMT Atlantique pour le module en ligne de sensibilisation « VSS STOP » à destination des étudiants et personnels – module disponible sur Moodle,
- le CNRS pour le module en ligne « Inégalités femmes-hommes dans la recherche » - module disponible sur Moodle, et
- les établissements d'enseignement supérieur du site Lyon- Saint-Étienne :
 - o avec l'évènement commun Université Jean Monnet – Mines Saint-Étienne et Centrale Lyon ENISE du 5 décembre 2024 – « ma rentrée safe »
 - o en participant aux groupes de travail de la ComUE
 - o en échangeant régulièrement au sein du réseau VSS Lyon-Saint-Étienne.

Les groupes égalité des 2 campus, Centr'L à Lyon-Écully et Égalité à Saint-Étienne, se sont respectivement réunis, 2 et 3 fois en 2024. Lieux d'échange et de travail pour l'égalité et la diversité, ils sont sources de propositions et d'actions.

2/ Représenter l'établissement

ACTIONS

- Répondre aux enquêtes égalité (baromètre de la Conférence des Grandes Écoles - CGE)
- Poursuivre les actions définies dans le cadre du schéma directeur DDRS

INDICATEUR

- Résultats enquête



- La 9^e édition du baromètre Égalité Femmes-Hommes (personnels et étudiants) de la CGE a été réalisée en décembre 2024. Ce baromètre permet de mesurer l'impact des mesures engagées, d'analyser les mesures genrées et de faciliter le pilotage des politiques d'égalité tant pour le personnel que pour les étudiants.

Ce dispositif d'enquête déployé sur l'ensemble des établissements membres de la CGE vise à fournir aux référents égalité, aux directions des établissements et à l'ensemble des personnes en charge de l'égalité, des indicateurs de mesure).

[Les résultats du dernier baromètre](#) – édition 2022 sont disponibles sur le site de la CGE.

- L'enquête LGBTphobies, réalisée en novembre 2024, permettra au ministère de dresser un état des lieux et d'identifier des pistes d'amélioration et de bonnes pratiques.

- Les actions répondant au 5^e Objectif de Développement Durable « égalité entre les sexes » sont présentées dans le [rapport d'activité DDRS 2023](#) (pages 18 et 19). Elles regroupent des actions d'information, de sensibilisation, de formation et de promotion. Le bilan 2024 sera présenté en 2025.

- Pour la 1^{ère} fois, les référentes égalité des 2 campus ont participé à la 9^e journée nationale des Missions Égalité et Diversité dans l'enseignement Supérieur et de la recherche – à l'Université Clermont Auvergne (13 juin 2024). Cette rencontre a permis de :

- découvrir des projets portés par des étudiants (formation par les pairs, importance des réseaux et des relais via les BDE, exposition « Que portais tu ce jour-là ? » qui sera proposée dans l'établissement en 2025, élaboration de vidéos sur la thématique de l'égalité ou de la diversité inspirée de « Ma thèse en 180 secondes »)
- découvrir les pratiques d'autres établissements de l'ESR (exemples : emplois étudiants sur prévention des VSS à l'Université de Grenoble-Alpes, un violentomètre pensé à destination des doctorants)
- rencontrer nos contacts ministériels.

2/ Suivre les actions mises en place



ACTIONS

- Rédiger un bilan annuel sur les actions :
 - o du plan égalité (ministère, CSA)
 - o des actions continues (rapport DDRS)

INDICATEURS

- bilan du plan égalité 2021 2023 envoyé au ministère et présenté en CSA le 22/02/2024
- Rapport DDRS : bilan 2024 (à rédiger en 2025), les autres années sont disponibles
- Rapport annuel Centrale Lyon ENISE pour rapport d'activités

Le bilan du plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été envoyé au ministère et présenté en CSA le 22/02/2024. Il est également disponible sur le site intranet – [Rubrique Gouvernance](#).

Le [rapport d'activité DDRS 2023](#) est disponible sur le site internet (voir pages 18-19).

Le [rapport d'activité de Centrale Lyon ENISE 2023](#) est disponible sur l'Intranet de Centrale Lyon ENISE (page 22).

THEMATIQUE : SENSIBILISATION ET FORMATION

OBJECTIF 2025 RÉALISÉ EN 2024

FORMER LES ENCADRANTS

1/ Accompagner les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

ACTION

- Renforcer la formation à l'égalité, VSS, lutte contre les discriminations (haine anti-LGBT+) pour les managers, membres élus des instances (F3SCT/F4SCT/CSA), professionnels de la santé, membres sections disciplinaire

INDICATEUR

- Nombre de personnes formées



Une formation à l'égalité a été réalisée par le CIDFF dont le thème était « Les violences sexistes et sexuelles au travail, les comprendre pour les prévenir ».

Au total, 30 managers ont été formés sur les 2 campus. Un support de formation a été distribué lors de la session.

Une sensibilisation pour les agents du patrimoine a également été réalisée sur le campus d'Écully : 14 personnels formés.

Les membres élus de la F3SCT et de la F4SCT sont sensibilisés sur les questions de VSS via la formation obligatoire des membres réalisée en 2024.

Les membres de la section disciplinaire font l'objet d'envoi réguliers d'informations sur des formations en ligne. Ces formations sont dispensées par le ministère.

Elles seront de nouveau proposées à la nouvelle section disciplinaire qui sera constituée après les élections de mars 2025.

OBJECTIF

SENSIBILISER LE PERSONNEL

1/ Sensibiliser le personnel sur la question des discriminations

ACTION

- Sensibiliser via les réunions d'arrivée pour les nouveaux arrivants (et de rentrée pour les étudiants), semaine égalité

INDICATEUR

- Nombre de personnes formées



Les personnels nouveaux arrivants prennent connaissance de nos chartes contre les VSS et pour l'égalité et contre les discriminations lors des réunions d'accueil organisées en septembre. En septembre 2024, 29 personnels ont assisté aux réunions d'accueil.

Les étudiants prennent connaissance des chartes lors de leur inscription. Elles font partie des documents à lire pour valider leur inscription. Ces chartes et dispositifs sont parallèlement présentés lors des amphithéâtres de rentrée.

Un mail a également été adressé le 2 octobre 2024 rappelant les dispositifs et outils mis à disposition des personnels et étudiants des 2 campus.

2/ Sensibiliser le personnel sur la question des VSS et du harcèlement

ACTIONS

- Sensibiliser via les réunions d'accueil pour les nouveaux arrivants (et de rentrée pour les étudiants), modules en ligne, semaine égalité
- Distribuer le violentomètre "Monde scientifique"

INDICATEUR

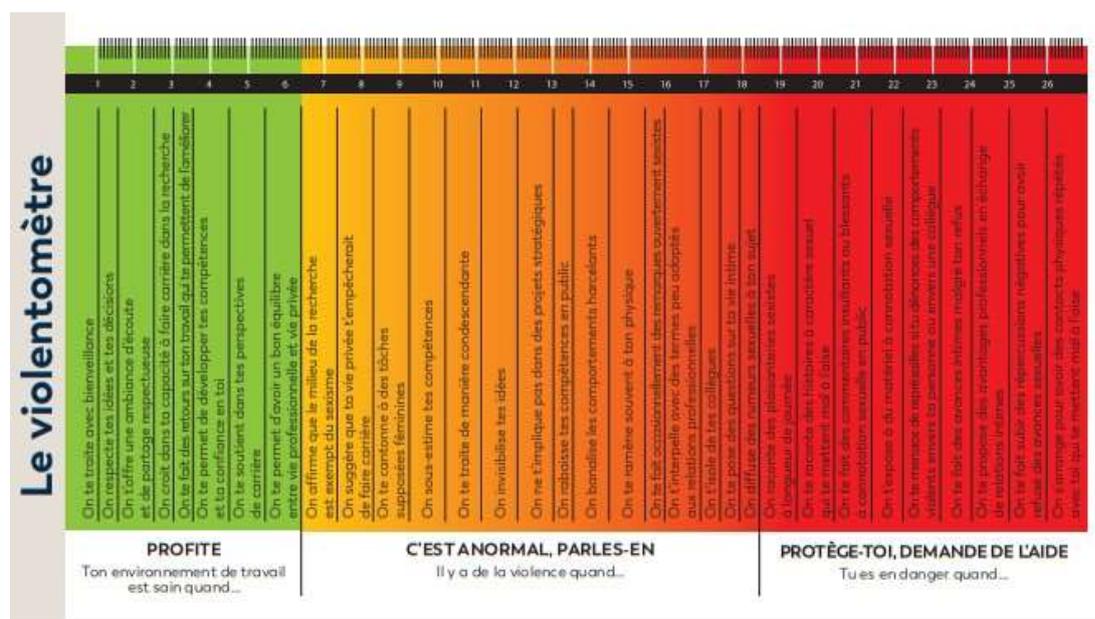
- Nombre de personnes formées



Depuis 2023, des formations en ligne sont disponibles sous Moodle :

- pour les enseignants-chercheurs avec le module « Inégalités femmes-hommes dans la recherche » du CNRS. 21 personnes se sont connectées.
- pour les personnels et étudiants avec le module « VSS Stop » de l'IMT Atlantique. 68 personnes se sont connectées.

Le violentomètre sur le monde scientifique est affiché dans les laboratoires et départements des 2 campus.



THEMATIQUE : ECOUTE

OBJECTIF

RECUEILLIR LA PAROLE ET TRANSMETTRE LES FAITS DÉCRITS À LA DIRECTION

1/ Rendre accessible le dispositif de signalement VSS et discrimination

ACTION

- Accompagner les victimes avec la possibilité de faire appel à 2 dispositifs :
 - o Contact de la cellule d'écoute par mail ou par téléphone (dispositif interne)
 - o Contact de partenaires externes CIDFF ou LICRA (dispositif externe)

INDICATEUR

- Nombre de signalements internes



Un tableau de suivi des signalements existe sur chaque campus. Il est tenu par les référentes.

CELLULE D'ÉCOUTE - dispositif interne

Nombre d'écoute réalisées

Campus Lyon-Écully : 4

Campus Saint-Étienne : 2

CELLULE D'ÉCOUTE - dispositif externe

Il n'existe pas de remontées des dispositifs externes. Les écoutes sont totalement anonymes.

2/ Assurer un suivi

ACTIONS

- Assurer le suivi du processus de signalement des VSS et des discriminations
- Assurer le suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et de discrimination

INDICATEURS

- % de signalements traités
- Nombre de décisions



Après chaque écoute, les rapports sont transmis à la direction. Les victimes et témoins font le choix d'anonymiser ou non leur témoignage.

100% des signalements sont traités.

Une enquête interne est diligentée quand les écoutants le demandent et lorsque la direction, qui traite les faits, la juge nécessaire.

En 2024, 4 signalements ont été soumis à une enquête interne. 2 signalements ont été traités et affichés (affichage anonymisé) et 2 signalements sont en cours de traitement.

Conclusion

Suite à l'adoption du plan égalité 2024-2026 lors du CSA du 19 septembre 2024, un suivi annuel de ce plan d'action est assuré en collaboration entre le service des ressources humaines et les référentes égalité.

Bien que des efforts aient été réalisés pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et de promotion, des difficultés demeurent, notamment en ce qui concerne l'évolution de carrière des femmes, souvent freinée par l'incompatibilité entre vie professionnelle et vie personnelle. Ces obstacles ont des répercussions sur la rémunération et l'accès à certains postes.

Pour améliorer l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, des mesures telles que la mise en place du télétravail (79 % de satisfaction parmi le personnel – sondage QVCT 2023) et une organisation du travail flexible, permettant des plannings sur 4 jours ou sur deux semaines, ont été mises en œuvre.

Fort des résultats positifs obtenus lors du précédent plan (2021-2023), ce nouveau plan d'action continue de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité de l'Établissement. Il met l'accent sur des domaines clés tels que le recrutement, la promotion, et la conciliation entre vie professionnelle et personnelle pour l'ensemble du personnel. De plus, il inclut une démarche de sensibilisation des usagers aux problématiques de violences sexistes et sexuelles (VSS) ainsi qu'aux discriminations.

Ce bilan sera transmis au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche après sa présentation en CSA de février 2025.

Glossaire

A

ARTT : aménagement et réduction du temps de travail

B

BIATSS : bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

C

CGE : conférence des grandes écoles

CIA : complément indemnitaire annuel

CIDFF : centre d'information sur les droits des femmes et des familles

CNRS : centre nationale de la recherche scientifique

ComUE : communauté d'universités et établissements

CSA : comité social d'administration

D

DDRS : développement durable et responsabilité sociétale

F

F3SCT : formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail

F4SCT : formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail de Saint-Etienne

I

IMT Atlantique : institut des métiers et des techniques

L

LGBT : lesbienne gay bisexuel et transgenres

LICRA : ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme

R

RIPEC : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

U

UJM : université Jean Monnet

V

VSS : violence sexiste et sexuelle