



Plan d'action égalité

UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3
2024-2027



Plan d'action égalité

UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON 3
2024-2027

Comité Social d'Administration
d'Établissement (CSAE) du
10 septembre 2024, pour avis.

**Version votée en Conseil d'Administration
le 10/09/24**

SOMMAIRE

5 PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ 2024-2027

6 AXE 1

ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER
DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES

8 AXE 2

GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES
HOMMES AUX CORPS ET EMPLOIS

10 AXE 3

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITÉ
PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET
FAMILIALE

12 AXE 4

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES
ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL
OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

17 GOUVERNANCE DU PLAN D' ACTION ÉGALITÉ



Plan d'actions égalité 2024-2027

Ce plan est destiné à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à proposer des actions pour remédier à d'éventuelles inégalités de traitement au sein de l'université Jean Moulin Lyon 3. Il vise également à prévenir et le cas échéant à traiter les situations de violence, de discriminations ou de harcèlement (VDH). Il s'inscrit dans la continuité du plan 2021-2024 qui était le premier pour notre université et qui a permis de fixer des objectifs, d'identifier des services porteurs et de choisir des indicateurs dans le cadre du référentiel ministériel (inchangé depuis 2020). Ce référentiel définit les quatre axes qui forment l'architecture du plan, co-construit lors de réunions avec les représentants des organisations syndicales représentées au comité social d'administration de l'établissement (CSAE), les correspondants aux égalités et des personnels des différents services de l'université, ainsi que des usagers (élus et membres du bureau d'associations étudiantes particulièrement investis sur ces questions). Certaines actions sont reconduites, soit parce qu'une récurrence est nécessaire, soit parce qu'elles n'ont pu être menées à bien, souvent en raison de la sur-sollicitation des personnels devant participer à leur mise en œuvre. Forte de ce constat, et alors qu'elle souhaite intensifier et amplifier

son action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus généralement de la lutte contre toutes les formes de discrimination, l'université Jean Moulin Lyon 3 a décidé de créer un poste de BIATS (temps plein) de catégorie A. Il s'agit d'un poste à temps plein qui représente pour l'établissement un effort financier conséquent et reflète le caractère volontariste de la politique de la gouvernance en matière d'égalité. Cette création de poste permet d'installer une véritable Mission Égalité et lutte contre les VSS qui veillera à la bonne exécution et au suivi du présent plan. La lutte contre les VSS fera l'objet d'un plan spécifique englobant toute la communauté universitaire. Il sera présenté aux instances de l'établissement avant la fin de l'année 2024. Ces deux plans sont conçus pour entrer en résonance avec le schéma directeur du handicap, le schéma directeur de la qualité de vie et conditions de travail (QVCT), le schéma du développement durable et de la responsabilité sociétale (DDRSE) et le projet d'établissement.

AXE 1

Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1.1 IDENTIFIER ET ANALYSER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ACTION 1

Poursuivre la production de statistiques genrées dans le Rapport Social Unique de l'université (RSU) qui permet de voir des évolutions sur 3 années.

Pilote

Direction de l'information décisionnelle et de l'appui au pilotage (DIDAP)

Calendrier

Tous les ans

Indicateur

Publication du RSU

1.2 PRÉVENIR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS

ACTION 2

Conformément aux lignes directrices de gestion, viser une répartition des promotions qui corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et tienne compte de leur représentation dans les effectifs du corps d'origine. Inclure ces données chiffrées dans les notifications faites aux personnels et les transmettre à la mission égalité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Pilote

Direction des ressources humaines et responsabilité sociétale (DRHRS)/ mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

Lors des campagnes annuelles d'attribution des promotions

Indicateur

Nombre de femmes et nombre d'hommes promus par rapport aux effectifs des corps d'origine

ACTION 3

Respecter les cibles genrées définies par le ministère dans l'attribution des primes C3 pour les enseignants chercheurs. Inclure les données statistiques genrées dans les notifications aux lauréats et les transmettre à la mission égalité.

Pilote

Gouvernance/ DRHRS

Calendrier

Tous les ans

Indicateur

Production et communication des statistiques

1.3 TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

ACTION 4

Identifier les écarts sur lesquels l'établissement peut agir et engager une démarche de co-construction avec la DRHRS, les organisations syndicales, la mission égalité et lutte contre les VSS et la gouvernance pour proposer des pistes de réduction de ces écarts.

Pilote

DRHRS/ mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

Dans les deux mois qui suivent la publication du RSU

Indicateur

Nombre de réunions du GT
/ nombre de participants au GT et nombre de propositions effectivement mises en œuvre

ACTION 5

Dans le cadre de la réévaluation périodique du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), prévoir l'alignement des filières d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES) et des bibliothèques universitaires (B.U.), dont les effectifs sont très majoritairement féminins, sur la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) en matière indemnitaire lorsque les corps et les fonctions sont comparables.

Pilote

DRHRS

Calendrier

Celui de la réévaluation du RIFSEEP

Indicateur

Gain de rémunération pour les agents des filières AENES et B.U.

AXE 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

2.1 ÉVALUER DE MANIÈRE ÉGALE ET SANS A PRIORI LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET DE RECRUTEMENT

ACTION 6

Réalisation d'un guide des bonnes pratiques comprenant une liste de questions à proscrire en entretien de recrutement.

Pilote

DRHRS/mission égalité et lutte contre les VSS

Public visé

Tous les agents qui sont amenés à participer à des recrutements y compris de moniteurs ou stagiaires étudiants.

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateur

Mise à disposition du guide

ACTION 7

Dispenser une formation obligatoire sur les biais de recrutement à tous les membres des COS sous forme de vidéo au début de chacune des deux réunions (sélection des dossiers et auditions).

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/ DRHRS

Public visé

Tous les membres internes et externes des COS

Calendrier

Premier semestre 2025

Indicateur

Nombre de visionnages

ACTION 8

Viser une représentation équilibrée des genres au sein des jurys de recrutement même sans obligation réglementaire.

Pilote

DRHRS

Calendrier

2024

Indicateur

Nombre de jurys comportant au moins 40% de femmes ou d'hommes/ nombre de jurys comportant moins de 40% de femmes ou d'hommes

2.2 ASSURER UN ÉGAL ACCÈS AUX PROMOTIONS, CHANGEMENTS DE CORPS ET DE GRADES POUR LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTION 9

Poursuivre les incitations individuelles des agents promouvables à candidater

Pilote

DRHRS

Calendrier

2024

Indicateur

Ratio entre le nombre d'agents et d'agentes promouvables et le nombres d'agents et d'agentes qui candidatent

ACTION 10

Poursuivre les incitations des agents à suivre des formations de préparation aux concours.

Pilote

DRHRS

Calendrier

2024

Public visé

Personnels BIATS

Indicateur

Nombre d'agents et d'agentes formés par an

ACTION 11

Faire une information ciblée aux agents de catégorie C, par exemple sous forme de webinaire, pour leur présenter les perspectives et les conditions d'évolution qui s'offrent à eux.

Pilote

DRHRS

Calendrier

2026

Public visé

Personnels BIATS de la catégorie C

Indicateur

Nombre de connections annuelles

ACTION 12

Prendre en compte positivement le critère du retour de congé maternité, de congé pour adoption ou de congé parental pour l'attribution d'un CRCT

Pilote

DRHRS/ CAC/ gouvernance

Calendrier

2024

Indicateur

Ratio entre le nombre de CRCT demandés à la suite d'un congé maternité, d'un congé pour adoption ou d'un congé parental et le nombre de CRCT attribués à la suite de l'un de ces congés, pour les femmes et pour les hommes.

AXE 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

ACTION 13

Rédiger un guide à l'attention des agents parents ou futurs parents récapitulant l'ensemble de leurs droits en l'état actuel de la législation et le mettre à jour à chaque évolution. Veiller à ce que ce guide inclue l'ensemble des modèles familiaux pouvant exister.

Pilote

DRHRS/mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

2025

Indicateur

Publication du guide

ACTION 14

Modifier le formulaire de demande d'absence exceptionnelle afin d'avoir la possibilité de choisir « assister à au moins 3 des 7 examens prénataux »

Pilote

DRHRS

Calendrier

2024

Indicateur

Création du nouveau formulaire

ACTION 15

Engager une réflexion autour de la prise en compte des menstruations douloureuses (autorisations d'absence, télétravail flottant)

Pilote

Médecin des personnels/DRHRS/mission égalité

Calendrier

2024

Indicateur

Production d'un recueil de recommandations à destination de la gouvernance

ACTION 16

Proposer des entretiens avant le départ en congé maternité et au retour de congé maternité, de congé pour adoption ou de congé parental afin d'accompagner au mieux les transitions.

Pilote

DRHRS/ managers

Calendrier

2025

Indicateur

Nombre d'entretiens conduits

ACTION 17

Prévoir des espaces permettant l'allaitement sur tous les sites

Pilote

DRHRS/ DIL

Calendrier

De 2025 à 2027

Indicateur

Création des espaces sur les quais et à Bourg en Bresse

ACTION 18

Créer un groupe de travail pour rédiger un guide de bonnes pratiques ou une charte sur l'articulation vie personnelle et vie professionnelle

Pilote

Chargé de QVCT/ mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

2025

Indicateur

Publication de la charte

ACTION 19

Création d'un GT pour envisager des pistes de prise en compte de la situation spécifique des parents célibataires.

Pilote

Chargé de QVCT, Assistante sociale des personnels, mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

2025

Indicateur

Nombres de réunions du GT

ACTION 20

Communiquer sur la possibilité d'utiliser un prénom autre que celui de l'état civil pour toutes les catégories de personnels

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS et DRHRS

Calendrier

2025

Indicateur

Nombre de demandes de changement de prénom traitées

ACTION 21

Etudier la possibilité de créer une équipe de remplaçants pour les congés maternité/ parentaux/ longue maladie

Pilote

DRHRS/gouvernance

Calendrier

2025

Indicateur

Conclusions de la réflexion

ACTION 22

Proposer aux personnels et aux étudiants une offre de mode de garde pour les enfants en bas âge soit sur le site de l'université soit à proximité.

Pilote

Chargé de QVCT, Assistante sociale des personnels, mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

2025

Indicateur

Nombres d'agents et d'étudiants ayant recours à ce mode de garde

AXE 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

N.B. L'établissement prenant l'initiative d'élaborer un plan spécifique destiné à prévenir et traiter les cas de VSS dans l'ensemble de la communauté universitaire, ce quatrième axe se concentre sur les actions visant à prévenir et traiter les situations de violence, discrimination et harcèlement (VDH) qui ne sont pas des VSS.

4.1 CONNAITRE ET MESURER LES ACTES DE VIOLENCE, LES SITUATIONS DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

ACTION 23

Déploiement et suivi de l'enquête ACADISCR1

Pilote

Gouvernance/DGS/ DIDAP

Calendrier

À partir d'avril 2024 et jusqu'à la communication des résultats concernant l'établissement

Indicateur

Communication du bilan réalisé pour l'établissement à l'ensemble de la communauté universitaire

ACTION 24

Faire des bilans chiffrés annuels de l'activité de la CADH et établir des comparaisons par rapport aux années précédentes. Intégrer ces bilans au RSU.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/ DIDAP

Calendrier

Annuel (janvier)

Indicateur

Publication, présentation, et archivage des bilans

ACTION 25

Centraliser les données concernant les situations de VDH au sein de l'établissement afin d'avoir une vue d'ensemble en créant des circuits de remontée d'information depuis les services et les composantes vers la mission égalité.

Pilote

Mission égalité

Calendrier

2025

Indicateur

Finalisation des procédures

4.2 PRÉVENIR LES SITUATIONS DE VDH

ACTION 26

Relayer les campagnes de sensibilisation du ministère au moins une fois par an

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/ service communication

Calendrier

Annuellement

Indicateur

Déploiement de la campagne sur les différents sites de l'université

ACTION 27

Développer la communication autour de la CADH pour lui donner plus de visibilité sur les intranets (création d'une page dédiée à la mission égalité). Préparer une version bilingue français/ anglais de la plaquette de présentation.

Pilote

Mission égalité, DRHRS et service communication de l'université

Calendrier

2024

Indicateur

Statistiques de consultation de la page

ACTION 28

Sensibilisation des nouveaux personnels et des étudiants au rôle de la CADH : distribution de plaquettes papier CADH lors des journées d'accueil des nouveaux personnels et des étudiants et tenue d'un stand dédié à l'égalité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS, correspondants aux égalités, associations étudiantes

Calendrier

Rentrée 2024

Indicateur

Nombre de plaquettes distribuées

ACTION 29

Créer un formulaire de saisine de la CADH pour faciliter celle-ci.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

Rentrée 2024

Indicateur

Création du formulaire

ACTION 30

Tenir des permanences dans un lieu dédié afin que les agents et les usagers puissent venir échanger sur les questions d'égalité et de VDH et être orienter vers des dispositifs appropriés le cas échéant.

Pilote

Gouvernance, mission égalité et lutte contre les VSS, direction de l'immobilier et de la logistique (DIL)

Calendrier

Second semestre 2024

Indicateur

Statistiques genrées et par motif sur le nombre de visites

ACTION 31

Poursuivre la sensibilisation aux questions de VDH à travers l'organisation d'événements notamment à des dates symboliques afin de créer une résonance avec ce qui se passe en dehors de l'université.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS, service culture, bibliothèque universitaire, composantes, associations étudiantes

Calendrier

2024

Indicateur

Nombre d'événements organisés dans l'année avec répartition par thème

ACTION 32

Donner une meilleure visibilité des correspondants aux égalités en faisant un affichage sur la porte de leur bureau.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS, correspondants, chefs de service

Calendrier

2024

Indicateur

Nombre de sollicitations des correspondants aux égalités

ACTION 33

Encadrer le rôle des correspondants aux égalités par une lettre de mission

Pilote

V.P. égalité et lutte contre les discriminations

Calendrier

2024

Indicateur

Signature de la lettre par le Président de l'université

ACTION 34

Participation des correspondants aux égalités aux réunions de rentrées des composantes et aux JES

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/ correspondants/ composantes/DEVU

Calendrier

2025

Indicateur

Nombre de correspondants mobilisés

ACTION 35

Proposer des sessions de formation dédiées aux correspondants aux égalités sur le thème de l'écoute et sur la déconstruction des stéréotypes.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

2025

Indicateur

Nombre de correspondants formés

ACTION 36

Développer des actions de formation sur le thème des VDH à destination des agents et des usagers.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/ DRHRS/DEVU

Calendrier

Annuel

Indicateur

Nombre d'agents et d'usagers formés

ACTION 37

Créer un groupe de travail sur la prévention du cyber harcèlement.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS / DENUM

Calendrier

2025

Indicateur

Nombre de réunions du GT

ACTION 38

Création d'un logo « mission égalité et lutte contre les VSS » à apposer sur toutes les manifestations en rapport avec les questions de VDH.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS et service communication

Calendrier

2025

Indicateur

Existence du logo et nombre d'événements labellisés

4.3 FAIRE CONNAITRE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN DEHORS DE L'UNIVERSITÉ

ACTION 39

Développer les partenariats avec des associations en charge des questions de discriminations (SOS homophobie, LICRA, Autre cercle, etc...)

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS/gouvernance

Calendrier

2024

Indicateur

Nombre de conventions signées

ACTION 40

Participer aux réunions du conseil à l'égalité de la ville de Lyon.

Pilote

Mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

Poursuivre ce qui se fait actuellement

Indicateur

Nombre de réunions

ACTION 41

Donner de la visibilité aux recherches sur le genre et les discriminations en réalisant une veille sur les manifestations scientifiques en lien avec ces questions et en relayant largement les informations sur ces manifestations

Pilote

Service communication, B.U., mission égalité et lutte contre les VSS

Calendrier

Sur des dates symboliques ou en complément d'événements sur des thèmes spécifiques

Indicateur

Nombre de manifestations scientifiques en lien avec ces thématiques

Gouvernance du plan d'action égalité

La vice-présidence en charge de l'égalité et de la lutte contre toute forme de discriminations et la mission égalité et lutte contre les VSS sont en charge de la bonne exécution du plan d'actions. Un comité de suivi est constitué. Ce comité se réunira deux fois par an à l'initiative de la vice-présidence à l'égalité et à la lutte contre toutes les formes de discriminations, en décembre et en juin. La réunion de décembre sera consacrée à la préparation du bilan annuel qui fera le point sur les actions réalisées au cours de l'année civile écoulée, sur les difficultés rencontrées et les moyens d'y remédier. Ce bilan devra être présenté en CSAE et en CA avant d'être transmis au ministère. La réunion de mai permettra de faire le point sur les actions prévues pour l'année universitaire suivante, en en précisant si nécessaire les modalités concrètes. Le comité de suivi est composé comme suit :

- Vice-présidente en charge de l'égalité et de la lutte contre toutes les discriminations
- Représentant de la mission égalité et lutte contre les VSS
- Représentant de la DRHRS
- Représentant DIDAP
- Représentant de la DEVU
- Représentant du service culture
- Représentant service communication
- Élus au CSAE (3)
- Correspondants aux égalités (3)
- Représentants des usagers (3 élus ou présidents d'associations)

Le réseau des correspondants aux égalités, la CADH, l'ensemble des services et des composantes de l'université, les organisations syndicales et les usagers par l'intermédiaire de leurs élus ou de certaines associations sont tous impliqués dans la conduite de la politique en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.



© UNIVERSITÉ **JEAN MOULIN** LYON 3



Création - Conception - Mise en page
SERVICE DE LA **COMMUNICATION** & DES **PARTENARIATS**

Infographie : Frédéric GERLAND
Photos : David VENIER

Plan d'action égalité



📍 Manufacture des Tabacs

📍 Campus des Quais

📍 Campus de Bourg-en-Bresse

WWW.UNIV-LYON3.FR