



**CENTRALE
LYON**

PLAN D' ACTIONS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 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

Introduction

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 fera 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.

Le suivi des indicateurs mais aussi l'évolution des données du rapport social unique pourront donner lieu à des évolutions ou ajustements annuels du plan d'action afin de garantir l'atteinte de résultats concrets en matière d'égalité professionnelle.

Sommaire

Liste des objectifs	2
1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	3
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois	5
3. Articulation vie professionnelle et vie personnelle	8
4. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations	11
Conclusion	14

Liste des objectifs

Ceci est une synthèse des objectifs stratégiques à atteindre.

Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

[Analyser et réduire les écarts de rémunération.](#)

Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

[Recruter sans biais lié au genre.](#)

[Garantir l'égal accès aux carrières.](#)

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

[Assurer une flexibilité du temps de travail.](#)

[Favoriser l'épanouissement des agents pour un meilleur investissement dans le travail.](#)

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

[Être visible auprès des partenaires institutionnels.](#)

[Établir un plan de communication pour renforcer la sensibilisation à la politique égalité, à la lutte contre les VSS, les discriminations et dresser un bilan des actions menées.](#)

[Former les encadrants.](#)

[Sensibiliser le personnel.](#)

[Recueillir la parole et transmettre les faits décrits à la direction.](#)

Axe 1

Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

L'égalité salariale est un enjeu majeur de l'égalité professionnelle, cet axe a pour objectif de **rendre visible et résorber, s'ils existent, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** au sein de Centrale Lyon.

L'enjeu est d'identifier les causes des écarts de rémunérations observés, de comprendre les écarts explicables et non explicables afin de prendre des mesures correctives adaptées.

Les écarts de rémunération peuvent s'expliquer notamment par un inégal accès aux possibilités d'avancement et de déroulement de carrière avec notamment des interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales ; par des différences de régimes indemnitaires ; par une inégale répartition des heures complémentaires et par des temps partiels et temps non complets subis.

Centrale Lyon s'engage à veiller à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à corps, grades et fonctions identiques en menant des actions concernant :

- Le déroulement de carrière et notamment les avancements ;
- L'analyse des carrières des contractuels par catégorie et par groupe de fonctions ;
- Les régimes indemnitaires avec l'analyse des critères d'attribution ;
- L'analyse des différences d'accès aux heures complémentaires (par filières, maquettes ...) ;
- L'égal accès aux temps partiels.

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Rémunération			
Identifier et analyser les écarts de rémunération principale : <ul style="list-style-type: none"> - Selon les résultats, travailler sur les éléments variables de la rémunération 	Index des rémunérations	Direction des Ressources Humaines	2024
Positionnement sur les grilles de rémunération : <ul style="list-style-type: none"> - 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 	Bilan généré des indices des contractuels par catégorie et groupe de fonctions	Direction des Ressources Humaines	2024
Temps partiels : <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des actions de sensibilisation ciblées sur les hommes pour les demandes de temps partiels, régimes horaires différenciés et meilleur partage des congés gardes d'enfant - Informer les agents sur leurs droits en matière de temps partiel ainsi que son effet sur leur carrière et retraite 	RSU : Part des F et H en temps partiel	Direction des Ressources Humaines	2025
Primes liées à la manière de servir : <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte l'analyse générée par catégories lors des arbitrages de la prime de fin d'année BIATSS - Sensibiliser au dépôt du dossier RIPEC C3 et publier la répartition générée 	Bilan généré du CIA par catégories Bilan généré du RIPEC C3 par corps	Direction des Ressources Humaines	2024

Axe 2

Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois

Cet axe a un double objectif :

- **Promouvoir un recrutement non discriminatoire et lutter contre les stéréotypes de genre.**
- **Assurer un déroulement de carrière équitable.**

Centrale Lyon s'engage à renforcer la formation et la sensibilisation aux biais de sélection et de recrutement ; à veiller à la mise en œuvre de comités de sélection respectant ou s'approchant de la parité et à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes associés dans les offres de poste et les appels à promotion.

La promotion de l'égalité professionnelle passe par des actions de communication destinées à favoriser la prise de conscience et la valorisation de la mixité des métiers et par l'usage d'une communication égalitaire, qui refuse les propos genrés et stéréotypés.

Une fois le recrutement réalisé, Centrale Lyon s'engage à :

- Soutenir au mieux la construction des parcours professionnels en mettant en place des dispositifs d'accompagnement, de mentorat, de formation afin de lutter contre le plafond de verre et en développant l'insertion dans les réseaux professionnels.
- Effectuer un suivi des carrières en quantifiant et analysant les écarts de promotion entre les femmes et les hommes.

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Recrutement			
Communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre : <ul style="list-style-type: none"> - 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 	Trame des fiches de postes Exemples types de bonne écriture	Direction des Ressources Humaines Référentes égalité	2024
Garantir une parité au sein des comités, jurys et commissions de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger un guide à l'usage des instances et comités de sélection pour diminuer les biais de genre. - Agir sur les instances et comités de sélection en favorisant la mixité dans la présidence et en diminuant les biais de genre lors des sélections - Former les recruteurs à l'entretien de recrutement 	Guide rédigé Nombre de formations réalisées Nombre de participants	Direction des Ressources Humaines	2025
Sensibiliser les comités, jurys et commissions de recrutement à un équilibre des classements : <ul style="list-style-type: none"> - 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 	Nombre de réunions en amont des jurys Nombre de formations réalisées	Direction des Ressources Humaines	2024
Développer la mixité des métiers : <ul style="list-style-type: none"> - Établir une cartographie des emplois avec la répartition F/H - Diffuser cette cartographie en amont des processus de recrutement 	Cartographie générée	Direction des Ressources Humaines	2026

Promotion

<p>Sensibiliser les commissions et comités au respect de l'équilibre F/H dans les propositions de promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préventives : transmission des données genrées au préalable 	<p>Bilan genré des proposés</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p>	<p>2024</p>
<p>Identifier des viviers de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les viviers des talents (entretiens professionnels...) Former et coacher ces personnels (formations spécialisées, concours...) 	<p>Bilan genré des indices des contractuels par catégorie et groupe de fonctions</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p>	<p>2026</p>
<p>Agir contre l'autocensure en incitant les personnels EC et BIATSS à déposer leurs dossiers de promotion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relances ciblées - Former à la rédaction des dossiers pour les BIATSS, synthétiser les recommandations du CAR pour les EC 	<p>Ratio Promouvables / candidats</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p>	<p>2026</p>
<p>Former les personnels à la gestion de leur carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formations ciblées - Rendez-vous de carrière pour les enseignants (initiative rectorat) et dupliquer ce dispositif pour les contractuels BIATSS (en CDD/ CDI tous les 5 ans) 	<p>Nombre de formations réalisées</p> <p>Nombre de participants</p> <p>Nombre de rdv de carrières organisés</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Directions des formations</p>	<p>2026</p>
<p>Inciter les MCF à passer une HDR :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions de sensibilisations ciblées - Encourager à prendre un CRCT - Aider à définir une stratégie de publications - Parcours de formation - Formation des encadrants 	<p>Pourcentage genré de MCF titulaires d'une HDR</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Direction de la Recherche et de l'Innovation</p>	<p>2024</p>
<p>Promouvoir le mentorat, à l'échelle des laboratoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitution de binômes 	<p>Nombre de binômes constitués</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Direction de la Recherche et de l'Innovation</p>	<p>2024</p>

Axe 3

Articulation vie professionnelle / vie personnelle

L'égalité professionnelle repose aussi sur la possibilité pour les personnels d'articuler au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans la diversité des situations familiales et personnelles.

Cet objectif constitue un enjeu fondamental pour la qualité de vie au travail. C'est pourquoi le plan 2024-2026 a choisi d'accentuer ses actions sur les possibilités de **faire évoluer les modalités d'organisation du temps de travail vers plus de flexibilité tout en favorisant l'épanouissement des agents pour un meilleur investissement dans le travail.**

Il s'agit pour Centrale Lyon de favoriser et de soutenir l'articulation du travail et de la parentalité, entendue au sens large comme l'attention portée à la vie familiale des agents, qui doivent aussi être envisagés comme des conjoints, des parents, des individus en changement de situation familiale, des parents aidants, qu'il convient d'accompagner aussi bien en facilitant les procédures qu'en leur proposant des solutions ou en les informant sur les dispositifs et les partenariats existants.

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Temps de travail			
Flexibiliser et individualiser les horaires de travail : <ul style="list-style-type: none"> - Réviser la note ARTT en présentant les dispositifs aménagés (familles monoparentales->semaine 4 jours ?) : <ul style="list-style-type: none"> 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 	Nombre d'agents ayant choisi un aménagement dérogatoire	Direction des Ressources Humaines	2024
Élargir l'accès au télétravail fixe et flottant : <ul style="list-style-type: none"> - Ouvrir de nouvelles possibilités en formant les chefs de services (ouverture à un plus large public, supprimer les réticences, éviter les limitations générales à l'intérieur d'un service par exemple à 1 jour maximum) 	Nombre de personnes formées Évolution du nombre de journées télétravaillées et de personnes en télétravail	Direction des Ressources Humaines	2025
Réaffirmer le droit à la déconnexion : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser le personnel afin de préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle - Personnaliser les signatures de mails 	Campagne annuelle d'information	Direction des Ressources Humaines Qualité de Vie et Conditions de Travail Service communication	2025

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Temps liés à la famille			
Accompagner les agents de retour de congé parental et/ou maternité : <ul style="list-style-type: none"> - Entretien avant le départ et à la réintégration à l'image du process mis en place pour les nouveaux arrivants - Formation ou remise à niveau si besoin - Garantir le poste pendant la première période de congé parental (12 mois garantis) - Insister sur les possibilités de CRCT pour les EC 	<p style="text-align: center;">Nombre d'entretiens menés</p> <p style="text-align: center;">Nombre de CRCT accordés</p>	Direction des Ressources Humaines	2026
Communiquer sur les aides existantes pour la famille (CESU, prestation pour séjour d'enfant, allocation enfant handicapé) <ul style="list-style-type: none"> - Mise en ligne sur le site intranet ou mail d'information 	Nombre de bénéficiaires de ces dispositifs	Direction des Ressources Humaines Assistants sociaux	2026
Accompagner les agents devant s'occuper d'un enfant malade, d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie : <ul style="list-style-type: none"> - Rappel du droit d'autorisation absence : soins enfant malade ou pathologie chronique ou cancer - Rappel des droits aux congés (temps partiel, cessation temporaire d'activité) -> TT flexible - Mobiliser l'assistante sociale sur des informations : droit au répit, droit congé solidarité familiale, relais jour/nuit, vacances 	Campagne annuelle d'information	Direction des Ressources Humaines	2026

<p>Soutenir la parentalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lancer des campagnes de communication pour inciter les pères à prendre un congé d'accueil de l'enfant (adoption) - Communiquer sur le congé parental pour les nouveaux parents - Informer sur les droits des femmes pendant et après leur grossesse (autorisation absences examens, salle et heure allaitement...) 	<p>Campagne annuelle d'information</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p>	<p>2025</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	-------------------------------------------------	--------------------

Axe 4 Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et discriminations

Centrale Lyon a pour obligation d'**assurer à chacun et chacune un environnement de travail sûr et sain**. C'est la raison pour laquelle le plan 2024-2026 vise à pérenniser les acquis des trois dernières années.

Faire évoluer les mentalités, prévenir la violence sur le lieu de travail, sensibiliser les personnels et former les managers contre toutes les formes de discrimination/violences sexistes et sexuelles/harcèlements, faire connaître le dispositif d'écoute et de signalement, organiser des journées thématiques ou encore diffuser des affichages sont autant d'actions qui nécessitent d'être répétées annuellement.

En travaillant également avec des associations, comme « Elles Bougent » ou le « CIDFF » et des établissements d'enseignement supérieur, Centrale Lyon développe son réseau de partenaires externes, sans oublier les acteurs locaux.

Ses groupes d'actions internes « Centr'L » et « Égalité » se réunissent régulièrement aux côtés des référentes égalité. Ils proposent l'organisation de temps forts comme les « semaines égalité » (conférences, ateliers, formations en ligne, expositions) et poursuivent leurs actions de transformation des mentalités.

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Représentation et réseaux			
Réseaux : <ul style="list-style-type: none"> - Nouer des partenariats avec des associations ou institutions (CIDFF, LICRA, CNRS, IMT Atlantique, réseau VSS) - Réunir et animer des réunions avec le groupe Centr-L à Ecully et Égalité à St Etienne 	Nombre de partenariats signés	Référentes égalité	2024
Représenter l'établissement : <ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux enquêtes égalité (Conférence des Grandes Écoles) - Poursuivre les actions définies du label DDRS 	Résultats enquête	Référentes égalité Direction des Ressources Humaines Responsable vie étudiante	2024
Communication			

<p>Communiquer sur les dispositifs existants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campagne d'affichage sur les campus (VSS, discriminations) Mise à jour régulière du site internet - Sensibiliser les usagers via les réseaux sociaux - Communication sur le suivi des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et discriminations - Diffuser les numéros d'urgence et les contacts en interne et externe pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins (chartes, arbres de décision...) 	<p>Affiches annuelles - actualités ponctuelles</p>	<p>Référentes égalité</p> <p>Service communication</p>	<p>2024</p>
<p>Suivre les actions mises en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rédiger un bilan annuel sur les actions : <ul style="list-style-type: none"> o du plan égalité (ministère, CSA) o des actions continues (rapport DD&RS) 	<p>Bilan du plan égalité réalisé 1 fois par an</p> <p>Bilan DD&RS réalisé 1 fois par an</p>	<p>Référentes égalité</p> <p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Service Développement Durable & Responsabilité Sociétale</p>	<p>2024</p>
<p>Actions (Préventives, correctives)</p>	<p>Indicateurs</p>	<p>Unité Responsable</p>	<p>Année</p>
<p>Formation</p>			
<p>Former les encadrants en les accompagnant au repérage et à la prise en charge des situations de discrimination, VSS et/ou harcèlement moral :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 santé, membres section disciplinaire 	<p>Nombre de personnes formées</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Référentes égalité</p>	<p>2025</p>
<p>Sensibilisation</p>			

<p>Sensibiliser le personnel sur la question des discriminations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Via les réunions d'arrivée pour les nouveaux arrivants (et de rentrée pour les étudiants), semaine égalité 	<p>Nombre de personnes formées</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Référentes égalité</p>	<p>2024</p>
<p>Sensibiliser le personnel sur la question des VSS et du harcèlement moral :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser via les réunions d'arrivée pour les nouveaux arrivants (et de rentrée pour les étudiants), modules en ligne, semaine égalité - Distribuer le violentomètre "Monde scientifique" 	<p>Nombre de personnes formées</p> <p>Nombre de vues -> modules CNRS et IMT</p>	<p>Direction des Ressources Humaines</p> <p>Référentes égalité</p>	<p>2024</p>

Actions (Préventives, correctives)	Indicateurs	Unité Responsable	Année
Écoute			
Rendre accessible le dispositif de signalement VSS et discrimination : <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les victimes avec la possibilité de faire appel à 2 dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> o Contact de la cellule d'écoute par mail ou par téléphone (dispositif interne) o Contact de partenaires externes CIDFF ou LICRA (dispositif externe) 	Nombre de signalements internes	Référentes égalité Membres de la cellule d'écoute	2024
Assurer un suivi : <ul style="list-style-type: none"> - Du processus de signalement des VSS et des discriminations - Des décisions de la section disciplinaire en matière de VSS et de discriminations 	% de signalements traités Nombre de décisions	Référentes égalité Membres de la cellule d'écoute Service juridique	2024

Conclusion

Chacune de ces actions aura pour but, d'une part, de prendre en compte les situations collectives d'égalité de traitement dans l'accès aux métiers, aux fonctions et aux emplois qui ont à terme une incidence sur les rémunérations et, d'autre part de répondre aux besoins des femmes et des hommes au regard de leur situation personnelle.