

Plan égalité professionnelle 2021-2023

Vu le Code de l'éducation,

Vu le décret n°2012-715 du 7 mai 2012 modifié fixant les règles d'organisation et de fonctionnement de l'École normale supérieure de Lyon,

Vu le décret du 31 mai 2019 portant nomination de Jean-François PINTON dans les fonctions de président de l'École normale supérieure de Lyon,

Vu la décision n° 2021-025 du 11 mars 2021 relative à la composition du conseil d'administration de l'École normale supérieure de Lyon,

Vu le règlement intérieur de l'ENS de Lyon,

Vu l'avis du comité technique du 29 juin 2021,

Après en avoir débattu,

Le conseil d'administration, dans sa séance du 9 juillet 2021, prend la délibération suivante :

Article 1.

Le conseil d'administration de l'ENS de Lyon a approuvé à l'unanimité des suffrages exprimés le plan égalité professionnelle 2021-2023 de l'ENS de Lyon, conformément au document joint.

Nombre de membres participant à la délibération (présents ou représentés) : 23

Nombre de voix favorables : 23

Nombre de voix défavorables : 0

Nombre d'abstentions : 0

Fait à Lyon, le 9 juillet 2021,

Le Président de l'ENS de Lyon

Jean-François PINTON



Modalités de recours contre la présente délibération : En application des articles R.421-1 et suivants du Code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de son affichage, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS de Lyon et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Lyon.

Date de transmission au contrôle de légalité : 13/07/2021

Date de publication sur le site internet de l'École : 13/07/2021



**ÉCOLE
NORMALE
SUPÉRIEURE
DE LYON**

2021-2023

*Plan d'action
pour l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes*



Sommaire

Sommaire.....	2
Préambule.....	4
Rappel.....	5
I. La gouvernance de la politique égalité.....	6
II. L'articulation du plan d'action.....	7
III. Le plan d'action de la politique d'égalité professionnelle.....	8
AXE 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	8
Objectif 1. 1. Faire un état des lieux des écarts en matière de rémunération et primes concernées au ratio F/H.....	8
Objectif 1. 2. Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunérations liées aux primes...	8
Objectif 1. 3. Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunération liées à l'absence de promotion.....	8
Objectif 1. 4. Instaurer des LDG mobilité et avancement qui prennent en compte la dimension égalité femmes/hommes et la diversité.....	8
AXE 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et échelons.....	9
Objectif 2. 1. Assurer l'égalité de traitement lors des procédures de sélection.....	9
Objectif 2. 2. Établir un processus RH de recrutement traçable, transparent et non-discriminant.....	9
Objectif 2. 3. Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels.....	9
Objectif 2. 4. Garantir l'égalité dans les progressions de carrière.....	9
Objectif 2. 5. Encourager et promouvoir la mixité et la diversité des métiers.....	10
AXE 3 : Articulation entre vie professionnelle et personnelle/familiale.....	10
Objectif 3. 1. Développer et accompagner le recours au télétravail.....	10
Objectif 3. 2. Accompagner la parentalité.....	10

AXE 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement et les discriminations	11
Objectif 4. 1. Sensibiliser et former les personnes aux enjeux du harcèlement, des VSS et des discriminations	11
Objectif 4. 2. Mettre en place un dispositif de signalement pour agir contre les actes de VSS, de harcèlement, et de discrimination	11
Objectif 4. 3. Mettre en place un dispositif de prévention.....	11
 AXE 5 : Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle	12
Objectif 5. 1. Institutionnaliser la politique d'égalité au sein de l'établissement.....	12
Objectif 5. 2. Réaliser un rapport annuel sur le suivi de la politique d'égalité professionnelle	12
Objectif 5. 3. Créer des instances de pilotage du plan d'action.....	12
Objectif 5. 4. Maintenir le dialogue social sur la politique d'égalité.....	12
 ANNEXES.....	13



Préambule



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu essentiel pour la société, il l'est tout autant pour notre École. En effet, quels que soient les progrès réalisés au cours des dernières années, l'enseignement supérieur et la recherche a conscience que les inégalités se répercutent, non seulement sur les situations individuelles, mais aussi sur l'exercice et l'avenir de nos missions et activités elles-mêmes. La démarche de l'établissement décrite dans ce plan Égalité professionnelle 2021-2023 est donc l'expression d'une ambition fondamentale d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de nos politiques RH et plus largement au sein de la culture et des valeurs de notre École, dans toute son organisation et sa diversité.

Ce plan se veut d'abord concret, avec plusieurs types d'actions, qu'il conviendra de mettre en synergie, tant l'égalité professionnelle repose sur des critères multiples qu'il faut faire converger à court, moyen et long terme. Rémunérations, évolution des carrières, accès aux différentes filières, aux métiers et aux responsabilités, équilibre entre les temps professionnels et les temps personnels sont autant de domaines dans lesquels l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garantie. La prévention et la lutte contre toute forme de discriminations, d'agissements sexistes et de violences sexuelles constituent un volet essentiel de ce plan Égalité.

Au-delà de la politique de l'établissement, l'égalité professionnelle est l'affaire de tous. Tous les personnels doivent s'approprier ces principes et les mettre en œuvre, depuis la gouvernance et les responsables de structures jusqu'à l'ensemble des personnels dans les départements d'enseignement, les laboratoires de recherche et les services. C'est une condition indispensable au succès de ce plan d'action.

Je compte sur chacune et chacun d'entre nous pour aider notre communauté à y parvenir.

Jean-François PINTON, président de l'ENS de Lyon

Rappel

La **loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Le plan d'action a été construit selon le cadre d'action défini par le plan national d'action commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) publié le 8 mars 2021.

Dans le cadre de sa réalisation, l'École normale supérieure de Lyon a adapté ce cadre d'action selon les données et les enjeux de son environnement.

De par l'engagement de la gouvernance de l'ENS de Lyon, l'établissement a conçu et mis en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, veillant ainsi à inscrire durablement ces enjeux au cœur des politiques de ressources humaines.

I. La gouvernance de la politique égalité



Le comité de direction

Assure le rôle de comité de pilotage et définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de projet. Des personnes expertes telles que la DRH, la DAJI, et d'autres peuvent être associées.



Le comité de projet

Effectue des propositions sur les différents domaines sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations. Il contribue à l'évaluation des actions engagées et leur efficacité, et propose des mesures d'ajustement.

L'École normale supérieure de Lyon souhaite réunir une vingtaine de personnes pour former son comité de projet, parmi eux le(s) :

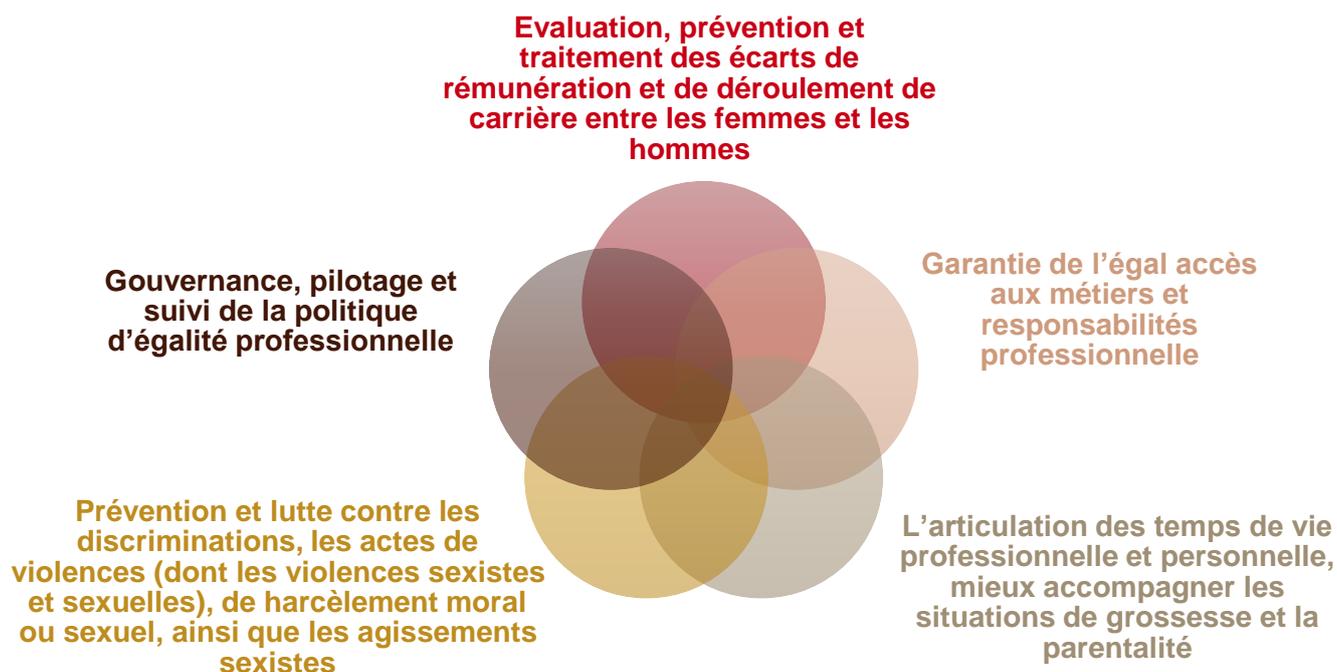
- **Directeur général des services (DGS)**
- **Direction des ressources humaines (DRH)**
- **Direction de la communication**
- **Un membre du comité de direction**
- **Chargé(e) de mission égalité** (qui prendra ses fonctions au cours de l'année 2021)
- **2 Référent(e)s égalité**
- **Référent(e) Violences** nommée au CHSCT ou suppléant
- **2 Représentants d'élus étudiants** (ou suppléant)
- **4 Représentants du personnel** désignés par les organisations syndicales :
 - **2 Représentants syndicaux CGT**
 - **1 Représentant syndical CFTD**
 - **1 Représentant syndical SUD**
- **2 personnels issus des métiers administratifs et techniques (BIATSS)**
- **2 personnels issus des métiers Enseignants et Chercheurs**

II. L'articulation du plan d'action

Les 5 axes thématiques du plan d'action



En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce plan d'action pour l'égalité professionnelle est structuré sur les 5 axes thématiques suivants :



La méthodologie du plan d'action

Sur la base de ces 5 axes thématiques ci-dessus, des groupes de travail, composé de membres de métiers administratifs, techniques, enseignants-chercheurs, représentants du personnel, et des référent(e)s égalité ont proposé différentes actions et mesures possibles au sein de l'établissement.

De ces échanges, un plan d'action, joint en annexe, a été élaboré selon la structure suivante :

- **Détermination** des objectifs à atteindre
- **Définition** des actions à réaliser pour chaque objectif
- **Description** des modalités de suivi de ces actions
- **Identification** de l'entité chargée de la mise en œuvre des actions
- **Allocation** des moyens et outils à mobiliser
- **Détermination** des indicateurs de suivi et les modalités
- **Planification** de ces actions par un calendrier de mise en œuvre

III. Le plan d'action de la politique d'égalité professionnelle

Le plan d'action a ainsi été construit à partir des 5 axes thématiques, où ensuite des objectifs et des actions ont été définis pour conduire une politique d'égalité professionnelle sur 3 ans.

AXE 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Objectif 1. 1. Faire un état des lieux des écarts en matière de rémunération et primes concernées au ratio F/H

ACTIONS

1. 1. 1. Référencer les éléments de composition des populations à comparer avec des rémunérations associées
1. 1. 2. Étudier l'attribution des primes et détecter les écarts selon les métiers, disciplines ou BAP et services
1. 1. 3. Diagnostiquer les écarts liés à la quotité du temps de travail
1. 1. 4. Diagnostiquer les écarts liés à la promotion de grade ou de corps
1. 1. 5. Mettre en place une analyse comparative des éléments de rémunération avec les autres établissements

Objectif 1. 2. Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunérations liées aux primes

ACTIONS

1. 2. 1. Initier une démarche de réflexion autour de l'attribution des primes
1. 2. 2. Communiquer sur les dispositifs de primes au niveau collectif (PEDR, PCAN, PRP, RIFSEP, etc.)

Objectif 1. 3. Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunération liées à l'absence de promotion

ACTIONS

1. 3. 1. Communiquer sur les campagnes de promotion (avancements EC, liste d'aptitude, tableau d'avancement, concours, etc.)
1. 3. 2. Intégrer un nouveau critère dans l'attribution des CRCT

Objectif 1. 4. Instaurer des LDG mobilité et avancement qui prennent en compte la dimension égalité femmes/hommes et la diversité

ACTION

1. 4. 1. Mettre en place des entretiens de carrière réguliers pour les personnels sur demande

AXE 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et échelons

Objectif 2. 1. Assurer l'égalité de traitement lors des procédures de sélection

ACTION

2. 1. 1. Rappeler les principes de non-discriminations dans le processus de recrutement

Objectif 2. 2. Établir un processus RH de recrutement traçable, transparent et non-discriminant

ACTIONS

2. 2. 1. Communiquer autour de la lutte contre les stéréotypes de genre selon les métiers

2. 2. 1. Veiller à la parité F/H lors des entretiens de recrutement

2. 2. 3. Communiquer sur le processus de recrutement de l'ENS de Lyon

Objectif 2. 3. Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels

ACTIONS

2. 3. 1. Remettre le livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants

2. 3. 2. Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle lors de la journée d'accueil

Objectif 2. 4. Garantir l'égalité dans les progressions de carrière

ACTIONS

2. 4. 1. Favoriser la réflexion autour de l'égalité professionnelle

2. 4. 2. Assurer un équilibre F/H sur les formations suivies

2. 4. 3. Tendre vers une parité de candidatures féminines dans le corps des professeurs d'université

2. 4. 4. Favoriser la réflexion autour de l'égalité

Objectif 2. 5. Encourager et promouvoir la mixité et la diversité des métiers

ACTIONS :

- 2. 5. 1.** Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle lors du parcours encadrant, RDV encadrants
- 2. 5. 2.** Promouvoir les actions effectuées lors des évènements institutionnels (ex/ journée internationale pour les droits de la femme, semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap)
- 2. 5. 3.** Rédiger une charte de la promotion de l'égalité de l'ENS de Lyon avec des spécificités selon les personnels

AXE 3 : Articulation entre vie professionnelle et personnelle/familiale

Objectif 3. 1. Développer et accompagner le recours au télétravail

ACTIONS

- 3. 1. 1.** Rédiger un protocole de recours au télétravail au sein de l'ENS avec les modalités d'attribution
- 3. 1. 2.** Rédiger un guide des bonnes pratiques en télétravail
- 3. 1. 3.** Initier une réflexion sur l'organisation du temps de travail à distance

Objectif 3. 2. Accompagner la parentalité

ACTIONS

- 3. 2. 1.** Informer sur les dispositifs de congé paternité, parentalité, disponibilité pour élever un enfant
- 3. 2. 2.** Proposer un entretien de carrière à chaque retour de congé maternité/paternité, d'adoption ou parental d'éducation
- 3. 2. 3.** Informer sur les aides à la reprise d'activité (formation, congés pédagogiques, CRCT...)
- 3. 2. 4.** Informer sur les dispositifs d'adaptation du temps de travail (temps partiel) et les autorisations d'absence pour raisons familiales
- 3. 2. 4.** Communiquer sur les dispositifs d'aides à la parentalité

AXE 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), le harcèlement et les discriminations

Objectif 4. 1. Sensibiliser et former les personnes aux enjeux du harcèlement, des VSS et des discriminations

ACTION

4. 1. 1. Définir les thématiques de formations sur les VSS et les besoins en interventions nécessaires

Objectif 4. 2. Mettre en place un dispositif de signalement pour agir contre les actes de VSS, de harcèlement, et de discrimination

ACTION

4. 2. 1. Création d'un dispositif d'écoute par une cellule action pour le traitement des signalements

Objectif 4. 3. Mettre en place un dispositif de prévention

ACTIONS

4. 3. 1. Constituer une commission de prévention sur les actes de VSS, de harcèlement et de discrimination

4. 3. 2. Créer des supports de communication

AXE 5 : Gouvernance, pilotage et suivi de la politique d'égalité professionnelle

Objectif 5. 1. Institutionnaliser la politique d'égalité au sein de l'établissement

ACTIONS

- 5. 1. 1.** Recruter un ou une Chargé(e) de mission égalité
- 5. 1. 2.** Poursuivre le travail avec les référents(es) égalité

Objectif 5. 2. Réaliser un rapport annuel sur le suivi de la politique d'égalité professionnelle

ACTION

- 5. 2. 1.** Etablir un comparatif avec les données du RSU (Rapport Social Unique)

Objectif 5. 3. Créer des instances de pilotage du plan d'action

ACTION

- 5. 3. 1.** Créer un comité de pilotage

Objectif 5. 4. Maintenir le dialogue social sur la politique d'égalité

ACTION :

- 5. 4. 1.** Définir les liens à mettre en place avec les instances représentatives du personnel

ANNEXES

AXE 1 ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION											
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE			
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023	
1.1	Faire un état des lieux des écarts en matière de rémunération et primes corrélés au ratio F/H	1.1.1	Référencer les éléments de composition des populations à comparer avec des rémunérations associées	Connaître précisément la répartition F/H par discipline, BAP, services, degrés de responsabilités, etc. Constituer une base permettant de connaître le ratio F/H de la population à prendre en compte dans l'analyse des écarts de rémunération	RH - Pilotage SIRH et contrôle de gestion sociale RH - Formation et compétences	SIRH données RH Rapport social unique (RSU) Bilan de formation Base de données sociales	Rapport annuel synthétique sur l'égalité professionnelle entre les F et les H.		X		
		1.1.2	Étudier l'attribution des primes et détecter les écarts selon les métiers, disciplines ou BAP et services	Analyser les écarts d'attribution de prime				SIRH de carrière SIRH de paie Décision d'attribution		X	
		1.1.3	Diagnostiquer les écarts liés à la quotité du temps de travail	Préconiser des mesures pour éviter les écarts de rémunérations liés au temps de travail				SIRH données RH Rapport social unique (RSU) Bilan de formation		X	
		1.1.4	Diagnostiquer les écarts liés à la promotion de grade ou de corps	Analyser les écarts sexués entre les promotions et les candidats						X	

AXE 1										
ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
1.2	Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunération liées aux primes	1.2.1	Initier une démarche de réflexion autour de l'attribution des primes	Prévenir et traiter un éventuel écart concernant leurs attributions	RH - Pilotage SIRH et contrôle de gestion sociale RH - Formation et compétences CSR	SIRH données RH	Répartition des primes par sexe	X		
		1.2.2	Communiquer sur les dispositifs de primes (PEDR, PCA, PRP, RIFSEP, etc.) au niveau collectif	Comprendre les mécanismes de censure pour la prise de responsabilité	RH - Formation et compétences Service Communication	Référentiel des dispositifs de primes Page Intranet RH sur les dispositifs de primes	Rapport annuel synthétique sur l'égalité professionnelle entre les F et les H.	X		
1.3	Diagnostiquer et prévenir les écarts de rémunération liées à l'absence de promotion	1.3.1	Communiquer sur les campagnes de promotion, (avancements EC, liste d'aptitude, tableau d'avancement, concours, etc.)	Inciter à la prise de responsabilité des femmes afin de réduire les écarts de rémunérations à ancienneté égale	RH - Formation et compétences Service Communication	SIRH données RH Page Intranet sur les campagnes de promotion	Évolution des taux de promotion F/H par promouvables - candidats - promus		X	
		1.3.2	Intégrer un nouveau critère dans l'attribution des CRCT	Apporter une aide à l'activité d'enseignement et de recherche	RH - Formation et compétences CSR				X	

AXE 1										
ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
1.4	Instaurer des LDG mobilité et avancement qui prennent en compte la dimension égalité femmes/hommes et la diversité	1.4.1	Mettre en place des entretiens de carrière réguliers pour les personnels sur demande	Effectuer un point régulier avec les agents sur leur évolution de carrière Échanger sur les possibilités de promotion interne et externe	RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants-Chercheurs Vice-Présidence Etudes Vice-Présidence Recherche	SIRH données RH Bilan de formation	Nb de mobilité interne Durée moyenne entre 2 promotions dans l'établissement Moyenne des promotions par sexe et par classification dans l'établissement Durée moyenne entre 2 promotions sur le nb total de promotions/an dans l'établissement	X		
1.5	Mettre en place une analyse comparative des éléments de rémunération avec les autres établissements	1.5.1	Effectuer une veille réglementaire sur les types de rémunérations pratiquées dans des établissements de l'ESR	Partager les types de rémunérations pratiquées auprès du comité de pilotage	RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants-Chercheurs	Ressources réglementaires	Tableau de bord des différents types de rémunérations des établissements de l'ESR	X		

AXE 2 GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET ÉCHELONS										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
2.1	Assurer l'égalité de traitement lors des procédures de sélection	2.1.1	Rappeler les principes de non-discriminations dans le processus de recrutement	Contrôler qu'il n'y ait pas de biais de genre lors d'un recrutement sur un poste présentant des contraintes liées à l'activité (travail le mercredi, vacances scolaires...)	RH - Recrutement RH - Gestion des Enseignants – Chercheurs Comités de sélection	Logiciel de gestion dédié au recrutement Tous concours Campagnes de recrutements Enseignants-Chercheurs	Nb d'offres d'emplois publiées Nb d'offres d'emplois respectant ces deux critères	X	X	X
2.2	Établir un processus RH de recrutement traçable, transparent et non-discriminant	2.2.1	Communiquer autour de la lutte contre les stéréotypes de genre selon les métiers	Lutter contre les biais de genre en sensibilisant les responsables de services, directions, laboratoires recruteurs, présidents et membres des jurys de concours	RH - DRH globale Président de jury Service Communication	Forum, café-débat	Taux de recrutement F/H par BAP ou discipline avec évolution à 2-5 ans		X	
		2.2.2	Veiller à la parité F/H lors des entretiens de recrutement	Assurer une représentativité masculine et féminine des personnes auditionnées	RH - Recrutement RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Logiciel de gestion dédié au recrutement	Suivi quantitatif des recrutements (candidatures retenues, reçues, retenues pour audition et lauréat) Taux de recrutement H/F par BAP ou discipline avec évolution à 2-5 ans	X	X	X
		2.2.3	Communiquer sur le processus de recrutement de l'ENS de Lyon	Rédiger un guide du recrutement	RH - Recrutement RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Benchmark des guides du recrutements existants (ministère, autres établissements...)	Guide des bonnes pratiques du recrutement	X		

AXE 2 GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET ÉCHELONS										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
2.3	Améliorer le processus d'intégration de l'ensemble des personnels	2.3.1	Remettre le livret d'accueil à destination des nouveaux arrivants	Transmettre des informations communes aux agents	RH - Recrutement RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Livrets d'accueil personnels administratifs & Enseignants-Chercheurs	Nb de livrets d'accueil distribués	X		
		2.3.2	Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle lors de la journée d'accueil	Sensibiliser à la non-discrimination dès l'entrée dans l'établissement et rappeler l'engagement de l'ENS de Lyon dans ce domaine	RH - Chargé(e) de mission égalité	Questionnaire de satisfaction sur la journée d'intégration	Analyse du questionnaire de satisfaction	X	X	X
2.4	Garantir l'égalité dans les progressions de carrières	2.4.1	Favoriser la réflexion autour de l'égalité professionnelle	Sensibiliser tous les personnels BIATSS à la problématique des inégalités professionnelles	RH - Chargé(e) de mission égalité	Support de communication sur les principes de non-discriminations, et d'égalité professionnelle	Nb d'interventions		X	
		2.4.2	Assurer un équilibre F/H sur les formations suivies	Parvenir à une parité F/H d'agents formés	RH - Chargé(e) de mission égalité RH - Formation et compétences	Bilan de formation Enquête formation sur les BIATSS et Enseignants-Chercheurs	Analyse du bilan de formation pour voir l'évolution du taux de formation F/H et le comparer aux taux nationaux ou d'autres EPSCDP	X		
		2.4.3	Tendre vers une parité de candidatures féminines dans le corps des professeurs d'université	Encourager les candidatures féminines sur des postes de Cheffe d'équipe - Adjointe/Responsable de laboratoire	RH - Chargé(e) de mission égalité RH - Formation et compétences RH - Gestion des Enseignants-Chercheurs Réfèrent(e)s égalité	Logiciel de gestion dédié au recrutement	Indicateurs de l'enquête HCERES		X	X

		2.4.4		Diagnostiquer les freins à la prise de responsabilité Mettre en place un groupe de réflexion pour échanger sur les évolutions de carrières, exemple : les postes de Chef d'équipe dans les laboratoires	RH - Chargé(e) de mission égalité Réfèrent(e)s égalité	Conférences avec témoignages de femmes alliant poste à responsabilité et vie familiale - réflexion sur l'image de la réussite professionnelle masculine	Nb de participants		X	X
2.5	Encourager et promouvoir la mixité et la diversité des métiers	2.5.1	Intégrer un moment d'échange sur l'égalité professionnelle lors du parcours encadrant, RDV encadrants	Sensibiliser les responsables de service à la problématique des inégalités professionnelles	RH - Chargé(e) de mission égalité RH - Formation et compétences	Webconférences Formation	Nb d'inscrits Nb de sessions formations	X		
		2.5.2	Promouvoir les actions effectuées lors des événements institutionnels (ex : journée internationale pour les droits de la femme, semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap)	Sensibiliser à l'égalité professionnelle et à la non-discrimination	RH - Chargé(e) de mission égalité RH - Formation et compétences Service Communication Réfèrent(e)s égalité	Stand Conférence Formations - ateliers	Nb de participants conférence Enquête de satisfaction	X	X	X
		2.5.3	Rédiger une charte de la promotion de l'égalité de l'ENS de Lyon	Réaffirmer l'égalité professionnelle F/H comme valeur et engagement porté politiquement par l'ENS de Lyon	RH - Chargé(e) de mission égalité Réfèrent(e)s égalité	Modèle de charte ministérielle	Signature et publication de la charte		X	

AXE 3										
ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE - FAMILIALE										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
3.1	Développer et accompagner le recours au télétravail	3.1.1	Rédiger un protocole du recours au télétravail au sein de l'ENS avec les modalités d'attribution	Réaliser une enquête sur le dispositif de télétravail et sur le travail à distance	RH - DRH globale	SIRH données RH	Nb de personnes en télétravail Nb de jours en télétravail Analyse de l'enquête	X		
		3.1.2	Rédiger un guide des bonnes pratiques en télétravail	Définir le cadre de l'organisation du travail (charte des temps de travail, posture sur le poste de travail, prévention des TMS)	Service santé au travail RH - Environnement au travail Service Communication	Guide des bonnes pratiques en télétravail d'autres établissements	Publication du guide des bonnes pratiques en télétravail	X		
		3.1.3	Initier une réflexion sur l'organisation du temps de travail à distance	Mettre en place des horaires flexibles comprenant des horaires fixes de présence obligatoire	RH - Pilotage SIRH	Outil de gestion des plannings et congés à l'heure	Nb de formations sur l'utilisation de l'outil de gestion des plannings et congés	X		
3.2	Accompagner la parentalité	3.2.1	Informier sur les dispositifs de congé paternité, parentalité, disponibilité pour élever un enfant	Organiser une réunion d'information Informier les responsables de service sur les dispositifs	RH - Pilotage SIRH RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Intranet Réunion d'information	Nb de consultation page Intranet de participants	X		
		3.2.2	Proposer un entretien de carrière à chaque retour de congé de maternité/paternité, d'adoption ou parental d'éducation	Au même titre que la proposition à la Médecine de prévention, étendre ce dispositif vers un entretien de suivi de carrière Faire appel à un Conseiller mobilité de carrière (CMC) Enseignants-Chercheurs	RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	SIRH données RH	Nb d'entretiens de carrière réalisés suite à un retour de congés parentalité		X	

AXE 3										
ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE - FAMILIALE										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
3.2	Accompagner la parentalité	3.2.3	Informier sur les aides à la reprise d'activité (formation, congés pédagogiques, CRCT...)	Rédiger une page Intranet sur le sujet	RH - Environnement au travail RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Intranet	Nb de consultation page Intranet Nb de semestres CRCT attribués après un retour de congé maternité ou parental	X		
		3.2.4	Informier sur les dispositifs d'adaptation du temps de travail (temps partiel) et les autorisations d'absence pour raisons familiales	Rédiger une page Intranet sur le sujet	RH - Environnement au travail RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Intranet	Nb de consultation page Intranet Nb de personnes à temps partiel Nb de personnes à temps plein suite retour de congés Nb de jours absence pour enfants malades F/H Nb de personne F/H ayant pris leur droit à 12 jours	X		
		3.2.5	Communiquer sur les dispositifs d'aides à la parentalité	Rédiger une page Intranet sur le sujet	RH - Environnement au travail RH - Gestion des BIATSS RH - Gestion des Enseignants - Chercheurs	Intranet	Nb de consultation page Intranet Nb de dossiers reçus	X		

AXE 4 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES (VSS), LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
4.1	Sensibiliser et former les personnels aux enjeux du harcèlement, des VSS et des discriminations	4.1.1	Définir les thématiques de formations sur les VSS et les besoins en interventions nécessaires	Développer des formations adaptées aux différents types de personnels	RH - Formation et compétences	Sessions de formations Bilan de formation Webconférences	Nb de personnes formées par populations Nb d'interventions	X	X	X
4.2	Mettre en place un dispositif de signalement pour agir contre les actes de VSS, de harcèlement, et de discrimination	4.2.1	Création d'un dispositif d'écoute Création d'une cellule action pour le traitement des signalements	Assurer la gestion des signalements et leurs traitements avec des actions concrètes et suivies	Chargée de mission égalité RH - Chargé(e) de mission égalité Les écoutants Membres de la cellule action	Charte de fonctionnement de la cellule action Calendrier de réunion de la cellule action Bilan annuel des signalements	Nb de situations étudiées	X	X	X
4.3	Mettre en place un dispositif de prévention	4.3.1	Constituer une commission de prévention sur les actes de VSS, de harcèlement, et de discrimination	Mettre en œuvre des préconisations Identifier et réaliser des actions qui permettent la sensibilisation et la prévention	Membre de la cellule action Enseignants - Personnels BIATSS Service Communication	Comptes-rendus Calendrier de réunion de la commission de prévention	Nb de réunions Nb de communications réalisées	X	X	X
		4.3.2	Créer des supports de communication	Mettre à jour les évolutions et les rendre lisibles sur les différents canaux	Service Communication RH - Chargé(e) de mission égalité	Intranet Mails	Nb de communications réalisées	X	X	X

AXE 5 GOUVERNANCE, PILOTAGE ET SUIVI DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE										
N°	OBJECTIFS	N°	ACTIONS	SUIVI DES ACTIONS	ENTITÉS CHARGÉES DE LA MISE EN ŒUVRE	OUTILS ET INDICATEURS MOBILISÉS		CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE		
						MOYENS ET OUTILS	INDICATEURS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	2021	2022	2023
5.1	Institutionnaliser la politique d'égalité au sein de l'établissement	5.1.1	Recruter un ou une Chargé(e) de mission égalité	Développer des actions autour de la politique d'égalité	DRH Présidence	Dispositifs sur l'égalité professionnelle	Recours et usages de ces dispositifs	X	X	X
		5.1.2	Poursuivre le travail avec les référentes égalité	Maintien de la coordination	RH - Chargé(e) de mission égalité Présidence	Dispositifs sur l'égalité professionnelle	Recours et usages de ces dispositifs	X	X	X
5.2	Réaliser un rapport annuel sur le suivi de la politique d'égalité professionnelle	5.2.1	Etablir un comparatif avec les données du RSU	Mesurer la pertinence des dispositifs Définir des actions correctives	RH - Chargé(e) de mission égalité	Données RSU		X	X	X
5.3	Créer des instances de pilotage du plan d'action	5.3.1	Créer un comité de pilotage	Planifier les réunions	RH - Chargé(e) de mission égalité	Rétroplanning, modèle ODJ et CR	Nb de réunions	X	X	X
5.4	Maintenir le dialogue social sur la politique d'égalité	5.4.1	Définir les liens à mettre en place avec les instances représentatives du personnel	Etablir le calendrier des réunions	RH - Chargé(e) de mission égalité	Nb d'instances		X	X	X