

## Délibération 2024-30

**Point de l'ordre du jour** : VI 6.2

**Objet** : Plan d'action égalité 2025-2027

Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;  
Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
Vu le plan d'action égalité 2025-2027 approuvé par le Comité Social d'Administration du 3 décembre 2024 ;  
Vu l'avis du CSA en date du 3 décembre 2024.

**Vote unique** :

Le conseil d'administration approuve le plan d'action égalité tel que présenté au document annexé à la présente délibération.

Nombres de votants : 26

Pour : 26

Contre : 0

Abstention : 0

Fait à Gif-sur-Yvette, le 13 décembre 2024.

Pour extrait conforme,  
La Présidente de l'École normale supérieure Paris-Saclay



Nathalie CARRASCO

*Pièce jointe : plan d'action égalité 2025-2027*

Classée au registre des délibérations sous la référence :  
CA - 13/12/2024 - D.2024-30

Publiée sur le site internet de l'ENS Paris-Saclay le :  
27/01/2025

Rendue exécutoire compte tenu de la transmission au  
Ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et  
de l'Innovation le : 22/01/2025

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article 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 sa notification et /ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'ENS Paris-Saclay, et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Versailles.

---

**Objet de la note : Plan d'action égalité 2025/2027**

**Emetteur(s) :**

Betty RAFIK – Direction des ressources  
humaines

---

**Références réglementaires :**

*Vu le Code de l'éducation ;*

*Vu le Code général de la fonction publique ;*

*Vu le décret n° 2011-21 du 5 janvier 2011 modifié relatif à l'École normale supérieure Paris-Saclay ;*

*Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique;*

## **PLAN D'ACTION EGALITÉ 2025-2027**

L'École a adopté en 2021 un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle souhaite inscrire son nouveau plan pluriannuel dans une vocation plus large en s'adressant également aux usagers et usagères de l'ENS Paris-Saclay.

C'est à ce titre qu'elle choisit de mettre en place un Plan d'action égalité (PAE) qui traduit sa volonté d'agir concrètement en faveur de l'égalité de toutes et tous.

Ce PAE prendra effet dès janvier 2025 pour une durée de 3 ans.

Il revient au Conseil d'administration, de donner un avis concernant le Plan d'Action Egalité (PAE) 2025/2027 tel que présenté dans le document joint.

Le plan a été soumis à l'avis du Comité social d'administration lors de sa séance du 3 décembre 2024.



# Plan d'Action Egalité 2025-2027

école —————  
normale —————  
supérieure —————  
paris-saclay ———

université  
PARIS-SACLAY

## Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>A. Cadre légal et réglementaire</b>	<b>2</b>
<b>B. Élaboration du plan d'action pour l'égalité de l'ENS Paris-Saclay</b>	<b>2</b>
<b>Les actions du plan d'action égalité</b>	<b>3</b>
<b>Axe transversal : Pilotage et gouvernance du plan égalité</b>	<b>3</b>
Objectif 0.1 : Améliorer le portage politique du plan égalité	3
Objectif 0.2 : Favoriser la transparence concernant la mise en œuvre du plan égalité	4
<b>Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</b>	<b>4</b>
Objectif 1.1. Identifier les écarts de rémunération et les primes en fonction du sexe	4
<b>Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois</b>	<b>5</b>
Objectif 2.1. Encourager les personnels à évoluer professionnellement et lutter contre les biais de genre	5
Objectif 2.2. Recruter sans discriminer	5
Objectif 2.3 : Mieux visibiliser les femmes dans le cœur de métier de l'Ecole	5
<b>Axe 3 : Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle</b>	<b>6</b>
Objectif 3.1. : Mieux accompagner la parentalité pour les personnels de l'ENS Paris-Saclay	6
Objectif 3.2. : Améliorer l'articulation des temps de vie	6
<b>Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</b>	<b>7</b>
Objectif 4.1. : Former l'ensemble de la communauté de l'ENS Paris-Saclay	7
Objectif 4.2. Lutter contre toutes les formes de discriminations	7
Objectif 4.3. : Communiquer largement sur les VSS	7
Objectif 4.4. Actions juridiques	8
Objectif 4.5 : Evaluer l'impact de la politique VSS de l'Ecole	8
<b>Axe 5 : Actions à destination des normaliens, normaliennes et de toute la communauté étudiante</b>	<b>8</b>
Objectif 5.1 : Augmenter la part de femmes parmi les normaliens et normaliennes dans tous les DER	8
Objectif 5.2 : Mieux former et informer la population étudiante dans son ensemble sur les enjeux liés à l'égalité	8
Objectif 5.3 : Mieux accompagner les étudiantes dans leurs études et leur vie quotidienne à l'Ecole	9
<b>Axe 6 : Intégrer le genre dans la recherche</b>	<b>9</b>
Objectif 6.1. Encourager la prise en compte du genre dans les travaux de recherche des personnels de l'ENS Paris-Saclay	9
Objectif 6.2 Encourager les entités de recherche de l'Ecole à échanger sur ces thématiques	9
Objectif 6.3. Veiller à une équitable attribution des financements de recherche pour les normaliens et normaliennes	10
<b>Echéancier des actions du plan</b>	<b>10</b>
<b>Annexe 1. Diagnostic dans l'établissement - données relatives au genre présentes dans le RSU</b>	<b>16</b>
<b>Annexe 2. Bilan du plan égalité professionnelle 2021-2024</b>	<b>26</b>
<b>Annexe 3. Plan d'action égalité de l'Université Paris-Saclay - Actions qui seront mises en place au périmètre large</b>	<b>28</b>

## Introduction

L'Ecole a adopté en 2021 un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle souhaite inscrire son nouveau plan pluriannuel dans une vocation plus large en s'adressant également aux usagers et usagères de l'ENS Paris-Saclay.

C'est à ce titre qu'elle choisit de mettre en place un Plan d'action égalité (PAE) qui traduit sa volonté d'agir concrètement en faveur de l'égalité de toutes et tous.

Ce PAE prend effet dès janvier 2025 pour une durée de 3 ans.

### A. Cadre légal et réglementaire

L'adoption d'un PAE est une obligation légale pour tout établissement public depuis la loi de 2019, dite loi de transformation de la fonction publique.

L'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 prévoit à la fois **un dispositif de signalement pour les victimes de violences et de discriminations** et **l'élaboration de plan d'action** pour l'égalité professionnelle (codifié aux Articles L132-1 à L132-4 du code général de la fonction publique).

La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables. Le plan doit s'articuler a minima autour de 4 axes :

- L'analyse et le traitement des écarts de rémunérations
- L'égal accès aux corps, grades et responsabilités
- L'articulation des temps de vie privée/vie professionnelle
- La lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les plans doivent contenir des données sexuées issues du RSU, des indicateurs et un calendrier de mise en œuvre.

La consultation des instances représentatives du personnel est obligatoire.

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

### B. Élaboration du plan d'action pour l'égalité de l'ENS Paris-Saclay

Une synthèse du précédent plan d'action (2021-2024) a été réalisée entre janvier et juin 2024. Cette synthèse a servi de base de réflexion pour ce nouveau plan et est consultable dans l'Annexe 2 du présent document.

L'élaboration de ce plan d'action a débuté en mars 2024. Il a été élaboré sous la coordination de la référente égalité en collaboration avec différents interlocuteurs et interlocutrices de l'Ecole, selon la méthode suivante :

- Rencontres régulières la Présidence et avec la direction des ressources humaines (DRH);
- Ateliers participatifs ouverts à tous les personnels associant également les représentants et représentantes du personnel, souhaitant contribuer à la réflexion des axes 1, 2 et 3 ;
- Travail avec le Copil VSS, qui pilote les actions de l'axe 4 spécifique aux violences sexistes et sexuelles (VSS) et le plan VSS ;

- Lien avec le groupe des chargés et chargées de mission égalité de l'Université Paris-Saclay pour les actions mutualisées.

Les actions proposées émanent des temps de concertation avec la Présidence, les services, les organisations syndicales et les associations étudiantes et reprennent également des actions non réalisées lors du dernier plan.

## Les actions du plan d'action égalité

Les actions de ce plan ont vocation à être réalisées et le plan suivi par un document partagé à tous les acteurs et actrices de l'égalité. Le plan est voté en Conseil d'Administration et son suivi a vocation à être présenté régulièrement en Conseil d'Administration.

Ce plan d'action égalité se divise en 7 axes :

- Pilotage et gouvernance du plan égalité
- Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Articulation de la vie personnelle et la vie professionnelle
- Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- Actions à destination des normaliens, normaliennes et de toute la communauté étudiante
- Intégrer le genre dans la recherche

Chaque axe inclut des objectifs généraux, déclinés en actions concrètes. Un échéancier pour la réalisation de ces actions et la personne en charge de les piloter est inclus à la suite de la description des objectifs et actions.

En annexe de ce plan d'action égalité, on retrouve les données relatives au genre extraites du RSU 2023 (Annexe 1), la synthèse du plan précédent (Annexe 2) et la liste des actions à périmètre large prévues dans le plan d'action égalité de l'Université Paris-Saclay (Annexe 3), qui concernent donc les personnels et la communauté étudiante de l'ENS Paris-Saclay.

## Axe transversal : Pilotage et gouvernance du plan égalité

### Enjeux

La pluralité des interlocuteurs et interlocutrices en charge des questions d'égalité rend le suivi des actions du PAE complexe. Le plan prévoit donc la mise en place d'un pôle dédié à l'égalité et une meilleure lisibilité des acteurs et actrices de l'égalité.

Cet axe vise à traduire de façon concrète la volonté d'engagement de l'Ecole dans le suivi de la mise en œuvre du plan et la communication sur les actions menées dans ce cadre.

### Objectif 0.1 : Améliorer le portage politique du plan égalité

- **Action 0.1.1** Désignation d'une personne à la DRH (0,2 ETP) pour le suivi et la mise en œuvre du plan égalité (axes 1 à 3)
- **Action 0.1.2** Inscription de la mise en œuvre de la politique d'égalité de l'Ecole dans les objectifs de la direction générale des services et de la direction des ressources humaines.

- **Action 0.1.3** Examen annuel du plan égalité en CSA afin de faire un bilan des actions menées à bien ou non pendant l'année écoulée.
- **Action 0.1.4** Création d'un Copil dédié au suivi de l'avancée du plan d'action égalité (avec des représentants et représentantes de la Présidence), se réunissant 2 fois par an.
- **Action 0.1.5** Formation de toutes les directions de service et d'entité sur les sujets d'égalité professionnelle.

### **Objectif 0.2 : Favoriser la transparence concernant la mise en œuvre du plan égalité**

- **Action 0.2.1** : Mise à jour annuelle des données genrées qui doivent être publiées sur le site de l'Ecole (décrets Rixain, index professionnel)
- **Action 0.2.2** Réalisation annuelle d'un export du Rapport Social Unique (RSU) afin de rassembler toutes les données relatives à l'égalité dans un seul document, qui sera mis en ligne sur l'Internet.

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

### **Enjeux**

L'égalité salariale étant un enjeu majeur de l'égalité professionnelle, cet axe a pour objectif de bien identifier les causes des écarts de rémunérations observés entre les femmes et les hommes recrutés par l'ENS Paris-Saclay, de comprendre les écarts explicables et non explicables afin de prendre des mesures correctrices adaptées.

### **Objectif 1.1. Identifier les écarts de rémunération et les primes en fonction du sexe**

- **Action 1.1.1** Création d'un groupe de travail avec la DRH et les représentants et représentantes du personnel pour analyser les écarts de rémunération et proposer les mesures à mettre en œuvre pour les corriger.

### **Identification de nouvelles actions :**

- **Action 1.1.2** Désignation de personnes à la DRH pour d'une part analyser les écarts de rémunération et d'autre part suivre et mettre en œuvre de mesures de correction des écarts identifiés.
- **Action 1.1.3** Enrichissement progressif et significatif du RSU de l'Ecole d'indicateurs précédemment proposés dans le rapport de situation comparée.
- **Action 1.1.4** Veiller à une répartition égalitaire des primes entre les femmes et les hommes, pour les personnels enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (RIPEC) et pour les BIATSS, en fournissant aux jurys ou aux personnes en charge de ces attributions des données sur la répartition F/H de ces primes sur les cinq dernières années.
- **Action 1.1.5** Sensibiliser les personnes décisionnaires d'une prime, quant à la prise en compte du travail effectué par leurs personnels uniquement durant leur temps de travail effectif (égalité de traitement entre personnels à temps partiel et à temps plein).

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

### Enjeux

Cet axe a pour objectif de promouvoir les recrutements et les promotions des personnels sans discriminations de quelque sorte que ce soit en renforçant la formation et la sensibilisation aux biais de sélection et de recrutement.

### Objectif 2.1. Encourager les personnels à évoluer professionnellement et lutter contre les biais de genre

- **Action 2.1.1** Communiquer sur les campagnes de promotion pour inciter les agents et agentes à postuler (avancements des personnels enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, liste d'aptitude, tableau d'avancement, concours, etc.)
- **Action 2.1.2** Identifier les personnes pouvant prétendre à une promotion et mettre en place des incitations directes par la Présidente pour les personnels enseignants et enseignantes (E) ainsi que enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC).
- **Action 2.1.3** Mettre en place des formations systématiques sur l'égalité femmes/hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) pour les personnels prenant une fonction de direction (conformément à la charte d'accompagnement des personnels E et EC)
- **Action 2.1.4** Inciter les responsables à encourager les agents et agentes à prétendre à des promotions et à prêter une attention particulière à la rédaction du rapport d'aptitude des agents et agentes placé.es sous leur autorité
- **Action 2.1.5** Informer sur les possibilités de recours si une personne pense qu'un biais de genre a affecté son évaluation.

### Objectif 2.2. Recruter sans discriminer

- **Action 2.2.1** Élaborer une grille d'entretien standardisée en encourageant les jurys de recrutement à concevoir une liste de questions identiques à poser à toutes les personnes passant un entretien pour le même poste.
- **Action 2.2.2** Création d'un kit de recrutement sans discrimination à envoyer systématiquement aux jurys de recrutement pour les personnels BIATSS ainsi que les personnels E et EC.
- **Action 2.2.3** Garantir que chaque jury de recrutement pour les personnels BIATSS soit composé d'au moins deux personnes et s'assurer que ce jury soit mixte en termes de genre.

### Objectif 2.3 : Mieux visibiliser les femmes dans le cœur de métier de l'Ecole

- **Action 2.3.1** Réaliser un bilan annuel de la répartition femmes/hommes dans les directions de DER, ainsi que pour les postes à responsabilités administratives. Travailler à un objectif de féminisation concernant les responsabilités de direction.
- **Action 2.3.2** Organiser des actions et événements réguliers pour mettre en avant les femmes en sciences et dans la recherche, et promouvoir la mixité des filières.



## Axe 3 : Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

### Enjeux

Cet axe a pour but de favoriser de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle.

#### Objectif 3.1. : Mieux accompagner la parentalité pour les personnels de l'ENS Paris-Saclay

- **Action 3.1.1** Informer régulièrement les personnels sur les dispositifs et mesures dont ils et elles peuvent bénéficier (CESU, chèques vacances, etc.) ainsi que sur les types de congés existants (congé parental, jours de congé pour enfants malades, etc.)
- **Action 3.1.2** Créer une section spécifique de l'Intranet où toutes les informations relatives à la parentalité pourraient être trouvées facilement
- **Action 3.1.3** Finaliser la mise en place d'une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité pour les personnels E et EC
- **Action 3.1.4** Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité pour les personnels BIATSS, sur la base de ce qui a été conçu pour les personnels E et EC
- **Action 3.1.5** Avoir une attention particulière pour les demandes de reprise d'activités de recherche suite à un congé maternité, paternité ou parental (conformément à la charte d'accompagnement des personnels E et EC)
- **Action 3.1.6** Proposer la possibilité d'étaler sur deux années académiques les réductions de service pour congé maternité (conformément à la charte d'accompagnement des personnels E et EC)
- **Action 3.1.7** Réfléchir à un dispositif alternatif à l'attribution de 2 berceaux en crèche pour soutenir la parentalité en mettant en place une mesure qui bénéficie plus largement aux personnels de l'Ecole et dans l'entre-temps, revoir les modalités d'attribution des places en crèche.
- **Action 3.1.8** Poursuivre la réflexion sur la possibilité de mettre en place un accueil périscolaire le mercredi, en collaboration avec d'autres acteurs ou actrices (Faculté des Sciences d'Orsay, Université Paris-Saclay, etc.)

#### Objectif 3.2. : Améliorer l'articulation des temps de vie

- **Action 3.2.1** Mettre en place une charte de la qualité de vie au travail (QVT), compilant les fiches qui ont déjà été consacrées à différentes thématiques (organisation des réunions, droit à la déconnexion, etc.)
- **Action 3.2.2** Mobiliser l'Université Paris-Saclay pour échanger avec les décisionnaires concernant les horaires de la ligne 9 afin d'augmenter le nombre de bus en heures pleines (bus bondés) et en heures creuses (difficulté à partir à 16h pour la sortie de l'école par exemple)
- **Action 3.2.3** Mieux informer les personnels BIATSS, enseignants et enseignantes sur les différentes possibilités d'aménagement du temps de travail ou de leur carrière lors de leurs entretiens professionnels.

Dans le cadre du plan QVT, une attention particulière devait être portée aux points suivants :

- Mise à jour de la note de cadrage relative au temps de travail

- Rédaction d'un guide des bonnes pratiques en télétravail
- Meilleure information des personnels sur les services offerts par l'École en dehors de la vie professionnelle (culture, sport, etc.)

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

### **Enjeux**

Il est essentiel que tous les usagers et usagères de l'ENS Paris-Saclay puissent étudier et travailler en son sein sans subir de discrimination ou de violence sexiste et sexuelle. Pour cela, il convient de mener des actions larges de formation et sensibilisation, communiquer régulièrement sur la politique de l'École concernant ces sujets et perfectionner les procédures d'écoute et de traitement des situations de violence sexiste ou sexuelle (VSS).

### **Objectif 4.1. : Former l'ensemble de la communauté de l'ENS Paris-Saclay**

- **Action 4.1.1** Augmenter le taux de formation des personnels dans toutes les entités, avec obligation de formation pour les responsables
- **Action 4.1.2** Poursuivre les formations et les sensibilisations sur les violences sexistes et sexuelles et toutes formes de discriminations auprès des usagers et usagères
- **Action 4.1.3** Communiquer largement sur l'existence du MOOC VSS de l'Université Paris-Saclay auprès des usagers, usagères et personnels
- **Action 4.1.4** Proposer un module de sensibilisation aux VSS en ligne pour les personnes qui passent leur HDR et suggérer à l'Université Paris-Saclay de le rendre obligatoire.

### **Objectif 4.2. Lutter contre toutes les formes de discriminations**

- **Action 4.2.1** Décliner le dispositif de signalement VSS existant pour toutes les formes de discriminations
- **Action 4.2.2** Rendre le campus inclusif et accueillant pour les personnes LGBTQIA+ en organisant des campagnes de sensibilisation, et en mettant en place des événements culturels
- **Action 4.2.3** Utiliser une communication inclusive grâce à la conception d'un guide de communication égalitaire et des outils de communication inclusifs (badge)
- **Action 4.2.4** Réviser tous les documents et formulaires administratifs en prenant en compte la communication égalitaire
- **Action 4.2.5** Mettre en place des toilettes non-genrées

### **Objectif 4.3. : Communiquer largement sur les VSS**

- **Action 4.3.1** Informer largement sur l'existence des relais égalité personnels et étudiant.es dans les DER et mise en place de contacts égalité dans les laboratoires
- **Action 4.3.2** Communiquer sur la politique de l'École concernant les VSS auprès des vacataires, prestataires, etc. via la mise en place d'une charte

- **Action 4.3.3** Mentionner les engagements de l'ENS en matière de prévention des VSS et les contacts utiles pour signaler des faits de violence ou de discrimination dans les conventions de stage.
- **Action 4.3.4** Mettre régulièrement à jour les campagnes de prévention ainsi que les supports d'information existant
- **Action 4.3.5** Communiquer de façon annuelle sur les saisines de la cellule de traitement des VSS et sur les éventuelles sanctions prises.
- **Action 4.3.6** Continuer à organiser régulièrement des événements et actions mettant en lumière la lutte contre les VSS en variant les formats, à différents moments dans l'année, dont autour de la semaine du 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes).

#### Objectif 4.4. Actions juridiques

- **Action 4.4.1** Ajouter une charte/annexe sur les VSS dans le règlement intérieur (en plus d'une mention de la politique de l'École sur les VSS). Mettre la charte de la vie étudiante en cohérence avec ce contenu.
- **Action 4.4.2** Ajouter une mention de la lutte contre les VSS dans les conventions des laboratoires ainsi que dans le contrat de site
- **Action 4.4.3** Formaliser le suivi des situations de VSS

#### Objectif 4.5 : Evaluer l'impact de la politique VSS de l'Ecole

- **Action 4.5.1** Refaire une enquête VSS d'ici 2026 pour faire un état des lieux de l'impact de la politique de l'Ecole.
- **Action 4.5.2** Continuer à perfectionner la procédure de traitement des cas de VSS

## **Axe 5 : Actions à destination des normaliens, normaliennes et de toute la communauté étudiante**

**Enjeux :** Recrutement et accueil des étudiants et étudiantes

#### Objectif 5.1 : Augmenter la part de femmes parmi les normaliens et normaliennes dans tous les DER

- **Action 5.1.1** Proposer des actions pour augmenter le nombre de femmes recrutées via la voie étudiante.
- **Action 5.1.2** Réfléchir à des possibilités d'action afin de favoriser une plus grande diversité de profils parmi les lauréats et lauréates du concours d'entrée en première année.

#### Objectif 5.2 : Mieux former et informer la population étudiante dans son ensemble sur les enjeux liés à l'égalité

- **Action 5.2.1** Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements, notamment une conférence du diplôme par an, une UE transversale, des conférences thématiques ponctuelles.
- **Action 5.2.2** Mettre en place une formation « Approche interculturelle de l'égalité » à la fois pour les étudiant-es entrant-es et les sortant-es à l'international.

- **Action 5.2.3** Mettre en valeur des projets (d'associations par exemple) mettant en avant l'égalité et la promotion de la mixité (conférences, actions ponctuelles, etc.) au sein de l'Ecole.

### Objectif 5.3 : Mieux accompagner les étudiantes dans leurs études et leur vie quotidienne à l'Ecole

- **Action 5.3.1** Augmenter le nombre de bourses « Femmes en sciences » actuellement proposées aux normaliennes.
- **Action 5.3.2** Augmenter le nombre de distributeurs de protections menstruelles installés dans les toilettes de l'Ecole

## Axe 6 : Intégrer le genre dans la recherche

### Enjeux

Intégrer la dimension de genre dans les projets de recherche et d'innovation est une exigence par défaut ainsi qu'un critère d'évaluation apprécié dans le critère "Excellence" pour les financements européens de la recherche.

L'intégration de la dimension du genre dans les productions de la recherche et de l'enseignement implique qu'il faille prendre en compte les caractéristiques biologiques et sociales à la fois des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Notre savoir est le socle sur lequel les futures générations construiront leurs sociétés. Il est donc crucial que le savoir, produit par la recherche et transmis grâce à l'enseignement et l'éducation, soit dégagé de tout préjugé sexiste.

L'ENS Paris-Saclay, en tant qu'école formant à la recherche par la recherche, se doit d'être exemplaire en intégrant la dimension de genre et de sexe dans ses travaux de recherche et d'enseignement.

### Objectif 6.1. Encourager la prise en compte du genre dans les travaux de recherche des personnels de l'ENS Paris-Saclay

- **Action 6.1.1** Proposer des formations en ligne accessibles à tous les chercheurs et chercheuses sur l'importance et les méthodes d'intégration du genre dans la recherche et communiquer sur les ressources déjà existantes à ce sujet.
- **Action 6.1.2** Soutenir les projets de recherche incluant une dimension de genre.
- **Action 6.1.3** Fournir des modèles et des exemples de demandes de financement réussies qui ont intégré des perspectives de genre.

### Objectif 6.2 Encourager les entités de recherche de l'Ecole à échanger sur ces thématiques

- **Action 6.2.1** Communiquer sur les initiatives de structuration autour des questions de genre dans les laboratoires
- **Action 6.2.2** Encourager le partage de bonnes pratiques entre les laboratoires concernant les questions telles que l'intégration du genre dans la recherche.

### Objectif 6.3. Veiller à une équitable attribution des financements de recherche pour les normaliens et normaliennes

- **Action 6.3.1** S'assurer qu'une vigilance particulière soit exercée sur la question du sexe des candidat.es dans l'attribution des CDSN et des contrats d'établissement, ainsi que les PhD Tracks.
- **Action 6.3.2** Veiller à la transparence et à l'objectivité des critères de sélection pour ces attributions.

## Echéancier des actions du plan

Action	Objet	Acteurs ou actrices	Pilote	Echéance
<b>Axe transversal : Pilotage et gouvernance du plan égalité</b>				
0.1.1	Désignation d'une personne à la DRH	DRH	DRH	Janvier 2025
0.1.2	Inscription de la politique d'égalité dans les objectifs de la direction générale des services et de l'ensemble des services	Présidence	Présidence/DGS	Juin 2025
0.1.3	Examen annuel du PAE en CSA	DRH, mission égalité	DRH	Annuelle
0.1.4	Mise en place d'un Copil dédié au suivi du PAE	Présidence, DRH, mission égalité	Mission égalité	Juin 2025
0.1.5	Formation à l'égalité professionnelle de toutes les directions	DRH, mission égalité	DRH	Décembre 2025
0.2.1	Mise à jour des données genrées publiées	DRH, DSVE, mission égalité, Communication	DRH et DSVE	Annuelle
0.2.2	Export du RSU	DRH	DRH	Annuelle
<b>Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération</b>				
1.1.1	Mise en place d'un GT sur les écarts de rémunération	Présidence, DRH, mission égalité	DRH	Juin 2025
1.1.2	Désignation de personnes à la DRH pour analyser les écarts	DRH	DRH	Janvier 2025

1.1.3	Enrichissement du RSU	DRH	DRH	Décembre 2026
1.1.4	Veiller à une répartition égalitaire des primes	DRH	DRH	Juin 2025
1.1.5	Sensibiliser les personnes décisionnaires d'une prime	DRH	DRH	Juin 2025
<b>Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois</b>				
2.1.1	Communiquer sur les campagnes de promotion	DRH	DRH	Annuelle
2.1.2	Identifier les personnes pouvant prétendre à une promotion	DRH, Présidence	DRH	Annuelle
2.1.3	Mettre en place des formations pour les personnels prenant une fonction de direction	DRH	DRH	En continu
2.1.4	Inciter les responsables à mieux accompagner les demandes de promotion	DRH	DRH	En continu
2.1.5	Informar sur les possibilités de recours	DRH	DRH	Annuelle
2.2.1	Elaborer une grille d'entretien standardisée	DRH	DRH	Année 2025 (pour chaque type de poste)
2.2.2	Créer un kit de recrutement sans discrimination	DRH, mission égalité	DRH	Juin 2025
2.2.3	Garantir un jury constitué de 2 personnes pour les recrutements BIATSS	DRH	DRH	En continu
2.3.1	Réaliser un bilan annuel de la répartition genrée des directions	Présidence, DRH, mission égalité	Présidence	Annuelle
2.3.2	Organiser des actions et événements pour mettre en lumière la mixité des filières	Mission égalité, Communication	Mission égalité	En continu
<b>Axe 3 : Articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle</b>				
3.1.1	Informar régulièrement sur les dispositifs existants et les types de congé	DRH	DRH	Annuelle

3.1.2	Créer une page Intranet avec les informations liées à la parentalité	DRH, mission égalité, Communication	DRH	Décembre 2025
3.1.3	Finaliser la mise en place de la procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité (personnels E et EC)	DRH, mission égalité	DRH	Mars 2025
3.1.4	Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité pour les BIATSS	DRH, mission égalité	DRH	Décembre 2025
3.1.5	Avoir une attention particulière pour les demandes de CRCT après congé parental	DRH, Présidence, CAR	Présidence	Janvier 2025
3.1.6	Proposer l'étalement des réductions de service pour congé maternité	DRH, mission égalité	DRH	Mars 2025
3.1.7	Réfléchir à un dispositif alternatif pour soutenir la parentalité et perfectionner le dispositif actuel	Présidence, DRH, mission égalité	Mission égalité	Décembre 2026/ Juin 2025
3.1.8	Poursuivre la réflexion sur la possibilité de mettre en œuvre un accueil périscolaire	DRH, mission égalité, autres acteurs et actrices de l'UPSaclay	Mission égalité	Décembre 2026
3.2.1	Mettre en place un charte QVT	DRH	DRH	Décembre 2025
3.2.2	Mobiliser l'UPSaclay pour échanger sur les horaires de bus	Présidence, DGS	DGS	Décembre 2025
3.2.4	Mieux former sur les possibilités d'aménagement du temps de travail	Présidence, DRH	Présidence et DRH	Annuelle
<b>Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</b>				
4.1.1	Augmenter le taux de formation des personnels	DRH, mission égalité	Mission égalité	En continu
4.1.2	Poursuivre les actions de formation pour les usagers et usagères	DRH, DSVE, mission égalité	Mission égalité	En continu

4.1.3	Communiquer largement sur le MOOC de l'UPSaclay	Mission égalité, DRH, Communication	Mission égalité	En continu
4.1.4	Proposer un module de formation en ligne pour les personnes passant leur HDR	DRH, mission égalité, Maison du doctorat	DRH	Juin 2025 puis en continu
4.2.1	Décliner le dispositif de signalement pour toutes les discriminations	Référent discriminations, DGS	Référent discriminations	Décembre 2025
4.2.2	Rendre le campus accueillant pour les personnes LGBTQIA+	Mission égalité	Mission égalité	Décembre 2026
4.2.3	Concevoir un guide de la communication égalitaire	Mission égalité, Présidence, Communication	Mission égalité	Juin 2025
4.2.4	Réviser les documents et formulaires administratifs (communication égalitaire)	DRH, DSVE, Communication, Mission égalité	DSVE et DRH	Décembre 2025
4.2.5	Mettre en place des toilettes non-genrées	Mission égalité, DPAT	Mission égalité	Décembre 2025
4.3.1	Informier sur l'existence des relais égalité et mise en place de contacts égalité	Mission égalité, Communication	Mission égalité	Décembre 2025
4.3.2	Mettre en place une charte pour les vacataires	Mission égalité, DRH	DRH	Juin 2026
4.3.3	Mentionner la lutte contre les VSS dans les conventions de stage	DRH, DSVE, mission égalité	DSVEC	Juin 2026
4.3.4	Mettre à jour les campagnes et supports de communication	Mission égalité, Communication	Mission égalité	En continu
4.3.5	Communiquer sur les saisines de la cellule de traitement	Mission égalité, DAJIM	Mission égalité	Annuelle
4.3.6	Continuer à organiser des événements et actions	Mission égalité	Mission égalité	En continu
4.4.1	Ajouter une annexe/charte sur les VSS dans le RI	Mission égalité, DGS, DAJIM	Mission égalité	Mars 2025



4.4.2	Ajouter une mention de la lutte contre les VSS dans les conventions de laboratoires et le contrat de site	Mission égalité, DAJIM, DARI, Présidence	Présidence	Décembre 2025
4.4.3	Formaliser le suivi des situations de VSS	Mission égalité, DRH, DAJIM	Mission égalité	Décembre 2025
4.5.1	Refaire une enquête VSS	Mission égalité, Copil VSS, Présidence	Mission égalité	Décembre 2026
4.5.2	Continuer à perfectionner la procédure de traitement des cas de VSS	Mission égalité, Copil VSS	Mission égalité	En continu
<b>Axe 5 : Action à destination des normaliens, normaliennes et de toute la communauté étudiante</b>				
5.1.1	Proposer des actions pour augmenter le nombre de femmes recrutées (voie étudiante)	Mission égalité, Présidence, directions de DER	Mission égalité	Décembre 2026
5.1.2	Réfléchir à des actions pour plus de diversité dans les profils recrutés par concours	Mission égalité, mission diversité et inclusion, Présidence, directions de DER	Mission égalité et mission diversité et inclusion	Décembre 2026
5.2.1	Sensibiliser les normalien·nes aux questions d'égalité (UEs, conférences, etc.)	Mission égalité, Présidence	Mission égalité	En continu
5.2.2	Mettre en place une formation « Approche interculturelle de l'égalité »	Mission égalité, Présidence, SRI	Mission égalité	Décembre 2026
5.2.3	Mettre en valeur des projets mettant en avant l'égalité	Mission égalité, Présidence, DSVE	Mission égalité	Décembre 2026
5.3.1	Augmenter le nombre de bourses « Femmes en sciences »	Mission égalité, Présidence, DREAMS	Présidence	Décembre 2026
5.3.2	Augmenter le nombre de distributeurs de protections menstruelles	Mission égalité, DPAT, DREAMS	Mission égalité	Décembre 2026
<b>Axe 6 : Intégrer le genre dans la recherche</b>				

6.1.1	Proposer des formations en ligne sur l'intégration du genre dans la recherche	Mission égalité, DRH	Mission égalité	Décembre 2026
6.1.2	Soutenir les projets de recherche incluant une dimension de genre	Mission égalité, Présidence	Présidence	Décembre 2026
6.1.3	Fournir des modèles et exemples de demandes de financement réussies	Mission égalité, DARI	Mission égalité	Décembre 2027
6.2.1	Communiquer sur les initiatives de structuration	Mission égalité, contacts égalité	Mission égalité	Décembre 2027
6.2.2	Encourager le partage de bonnes pratiques	Mission égalité, contacts égalité	Mission égalité	Décembre 2027
6.3.1	Assurer une vigilance sur la question du sexe dans l'attribution des CDSN, PhD Tracks, etc.	Mission égalité, Présidence	Présidence	En continu
6.3.2	Veiller à la transparence et l'objectivité des critères de sélection	Mission égalité, Présidence	Présidence	En continu

## Annexe 1. Diagnostic dans l'établissement - données relatives au genre présentes dans le RSU

### A. Général

Tableau 1 : Part des femmes selon les statuts à l'ENS Paris-Saclay

Catégorie	Hommes 2023	Femmes 2023	Evolution depuis 2019
Agent·es	58%	42%	
Catégorie A	65%	35%	
Catégorie B	25%	75%	
Catégorie C	41%	59%	
Agent·es titulaires	62%	38%	
Agent·es contractuel·les	55%	45%	
Enseignant·es <sup>1</sup>	63%	37 %	
MCF	67%	33%	
PU	82%	18%	
Personnels BIATSS	38%	62%	-
<i>Dont Catégorie A</i>	22%	28%	
<i>Dont Catégorie B</i>	7,5%	23%	
<i>Dont Catégorie C</i>	8%	11,5%	
Fonctions de direction	62%	38%	
Postes de chef·fe de service ou de direction dans les services centraux	36%	64%	
PROMOTIONS	11	4	
RECRUTEMENT <sup>2</sup> (hors doctorat et convention)	26,5	56	

- **Promotions**

En 2023, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs masculins ont majoritairement bénéficié d'une promotion ou d'un avancement (89 %).

On constate, chez les personnels BIATSS, que l'avancement ou la promotion de carrière est proposée de façon homogène entre les femmes et les hommes.

Concernant la pérennisation en CDI ou via une titularisation, ce sont majoritairement des femmes qui en ont bénéficié (67 %).

- **Recrutement**

En 2023, 76 % des recrutements de personnels BIATSS (hors concours) concernent des femmes pour des fonctions exercées au sein des services. Ces recrutements ont été opérés dans le cadre de remplacements d'agents ayant quitté l'École (retraite, démission etc.).

En revanche, 66 % des recrutements réalisés au titre de la campagne d'emplois de la population des enseignants et enseignants-chercheurs concernent des hommes.

<sup>1</sup> La population « Enseignant.es » compte les PRAG, AGPR, ENSAM et EPS

<sup>2</sup> Les colonnes recrutement et promotion concernent l'ensemble des populations titulaires (Cf. RSU)

⇒ 56 femmes recrutées et 26,5 hommes recrutés (hors doctorat et convention)

**Tableau 2 : Les rémunérations selon les sexes à l'ENS Paris-Saclay**

Les montants décrits après tiennent compte de l'ensemble des éléments perçus par les agents et agentes incluant les primes, et autres éventuelles rémunérations accessoires. Cf. RSU page 47

Rémunérations	Hommes 2023	Femmes 2023	Ecart
Moyenne agent·es <sup>3</sup>	3 327 €	2 859 €	
Enseignant·es-chercheur·euses	4 641 €	4 230 €	
Dont MCF	3 750 €	3 620 €	
Dont PU	5 532 €	5 518 €	
Enseignant·es contractuel	2 175 €	2 141 €	
Enseignant·es du 2nd degré	3 850 €	3 709 €	
<b>Personnels BIATSS (moyenne contractuel·les et titulaires)</b>			
Catégorie A	3 125 €	3 119 €	
Catégorie B	2 185 €	1 954 €	
Catégorie C	1 896 €	1 889 €	

**Tableau 3 : Les 10 rémunérations brutes les plus hautes selon le sexe**

10 rémunérations brutes les plus élevées	2021	2022	2023
Nombre hommes	8	7	8
Nombre femmes	2	3	2
Cumul 10 rémunérations brutes les plus élevées	936 209 €	916 209 €	964 343 €

**Tableau 4 : Part de femmes en poste de direction en 2023**

<sup>3</sup> Les rémunérations sont nettes et moyennes ( Cf. RSU page 41)

Poste de direction	Femme	Homme	Total
Comité de direction	2 (dont la Présidente)	2	4
Direction générale des service	1 (adjointe)	2 (dont un adjoint)	3
Direction dans les postes d'appui aux missions	4	2	6
Direction dans les fonctions support	4	3	7
Direction de laboratoire	2	11	13
Direction de DER	3	8	11

**Tableau 5 : Répartition des normaliens et normaliennes selon le sexe à l'ENS Paris-Saclay (rémunérés au 31/12/2023)**

Catégorie	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1er concours	161	52	213	158	58	215	156	59	215
2nd concours	30	3	33	18	14	32	19	14	33
Elèves normalien·ne s TOTAL	710	210	920	669	233	902	690	251	941

## B. Les personnels enseignants/enseignantes et enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses

**Tableau 1 : Répartition des personnels titulaires selon le sexe à l'ENS Paris-Saclay**

Catégorie	2023		
	Hommes	Femmes	Total
PU	42	9	51
MCF	41	20	61
Professeur·e agrégé·e	17	13	30

<b>Agrégé·e préparateur·ice</b>	6	2	8
<b>Professeur·e ENSAM</b>	1		1
<b>Professeur·e EPS</b>	1		1
<b>TOTAL</b>	108	44	152

**Tableau 2 : Répartition des personnels contractuels selon le sexe à l'ENS Paris-Saclay**

<b>Catégorie</b>	<b>2023</b>		
	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
<b>Professeur·e associé·e</b>	2	1	3
<b>Chaire de professeur·e junior</b>	3	0	3
<b>Attaché·e temporaire d'enseignement et recherche</b>	3	3	6
<b>Lecteur·ice</b>	1	0	1
<b>Contractuel·le enseignant·e</b>	0	3	3
<b>Doctorant·e</b>	62	24	86
<b>Chercheur·euse - Post doctorant·e</b>	47	15	62

### C. Répartition des sexes selon les sections CNU

**Tableau 1 : Taux de féminisation des PU et MCF selon les sections CNU en 2023**

<b>Section CNU</b>	<b>Libellé section CNU</b>	<b>Taux de féminisation 2023 des PU et MCF</b>
5	Sciences économiques	25 %
6	Sciences de gestion	100 %
11	Langues et littérature anglaises et anglo-saxonnes	50 %
18	Architecture arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle	100 %

19	Sociologie, démographie	33 %
22	Histoire et civilisations	0 %
25	Mathématiques	
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0 %
27	Informatique	20 %
28	Milieux denses et matériaux	50 %
30	Milieux dilués et optique	14 %
31	Chimie théorique, physique, analytique	20 %
32	Chimie organique, minérale, industrielle	50 %
33	Chimie des matériaux	
34	Astronomie et astrophysique	100 %
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	28 %
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	14 %
62	Énergétique, génie des procédés	
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10 %
64	Biochimie et biologie moléculaire	0 %
65	Biologie cellulaire	100 %
66	Physiologie	0 %
69	Neurosciences	
70	Sciences de l'éducation	100 %
72	Épistémologie, histoire des sciences et des techniques	0 %
Total		26 %

**Tableau 2 : Taux de féminisation des comités de sélection pour les EC**

Comités de sélection	% Femmes
----------------------	----------

<b>Section CNU 60_MCF en génie civil</b> Président·e : Homme Vice président·e : Homme	40
<b>Section CNU 28_MCF en chimie</b> Président·e : Homme Vice président·e : Homme	42
<b>Section CNU 31_MCF en physique</b> Président·e : Femme Vice président·e : Homme	50
<b>Section CNU 63_PU en génie électrique</b> Président·e : Femme Vice président·e : Homme	40
<b>Section CNU 60_PU en génie mécanique</b> Président·e : Homme Vice président·e : Homme	50
<b>Chaire de professeur·e junior</b> <b>Section CNU 18_CPJ design dans les transitions écologiques</b> Président·e : Homme Vice président·e : Homme	17

#### D. Organisation du temps de travail

En 2023, on décompte 16 congés maternité et 7 congés paternité. 76 % des agents en télétravail sont des femmes et 39 % des agents à temps partiel ou incomplet sont des femmes.

**Tableau 1 : Répartition des quotités selon les sexes en 2023**

Quotité	A		B		C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	NB	%
Agent à 100%	260	140	14	48	17	23	502	96 %
Agent à 80%	2	5	1	1		1	10	2 %
Agent à 70%			1				1	0 %
Agent à 60%	1						1	0 %
Agent à 50% ou moins	9	2	0	0	0	0	11	2 %



<b>TOTAL</b>	272	147	16	49	17	24		
--------------	-----	-----	----	----	----	----	--	--

4 % des agents ont une quotité de temps de travail inférieure à 100 %.

**Tableau 2 : Répartition des temps complets et partiels selon les sexes en 2023**

Temps complet, incomplet, partiel	A		B		C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Temps complet 100 %	260	140	14	48	17	23	502
Temps partiel de droit	1	2		1		1	5
Temps partiel sur autorisation	1	3					4
Temps partiel au titre du handicap			1				1
Temps incomplet ou moins	1		1				2
Temps incomplet ≤ 17 h 30	9	2					11
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>147</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>525</b>

**Tableau 3 : Absence pour garde d'enfant selon les sexes en 2023**

Motif d'absence	Homme	Femme	Total
Absence pour garde d'enfant	21,5	117	138,5

## E. Saisine du dispositif d'écoute

**Tableau 1 : Nombre de saisines du dispositif d'écoute selon les types de faits et le sexe**

	Agent	Normalien·ne	Total
--	-------	--------------	-------

Année, genre	Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Harcèlement moral	Harcèlement sexuel	Outrage sexiste	Violence sexuelle	Autres	
<b>2021</b>			1	1	7	4		13
Femmes				1	7	3		11
Hommes			1			1		2
<b>2022</b>	1			2	2			5
Femmes	1			2	2			5
<b>2023</b>		1				1	2	3
Femmes						1	1	2
Hommes							1	1

**Tableau 2 : Recensement des actes de violences**

Année/ Type d'acte / Suites	Nb
<b>2021</b>	13
<b>Harcèlement moral</b>	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
<b>Harcèlement sexuel</b>	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
<b>Outrage sexiste</b>	7
Accueil	4
Accueil Autres : médiation	2
Accueil Autres : médiation et rappel à l'ordre	1
<b>Violence sexuelle</b>	4
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1

Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Accompagnement de la victime pour dépôt de plainte Mise en place d'une enquête Sanctions prises Signalement article 40 code de procédure pénale	2
Accueil Autres : rappel à la loi	1
<b>2022</b>	<b>5</b>
<b>Harcèlement moral</b>	<b>1</b>
Autres mesures	1
<b>Harcèlement sexuel</b>	<b>2</b>
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Mesures de mise à l'abri de la victime	1
<b>Outrage sexiste</b>	<b>2</b>
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents	1
Accueil Accompagnement de la victime et orientation vers les professionnels compétents Mesures de mise à l'abri de la victime	1
<b>2022</b>	<b>4</b>
<b>Autres</b>	<b>2</b>
Accueil	1
Accueil Mise à l'abri de la victime	1
<b>Harcèlement sexuel</b>	<b>1</b>
Accueil Réception témoignage Convocation cellule de traitement	1
Violence sexuelle	1
Accueil Orientation vers des professionnels Mise à l'abri de la victime	1

Soumis au CA

## Annexe 2. Bilan du plan égalité professionnelle 2021-2024

Une version complète du bilan est disponible en pièce jointe.

		ACTIONS	REALISATION DE L'ACTION (%)
GÉNÉRAL		Action 0.1 – Former les différents acteurs/actrices et usagers/usagères de l'ENS à l'égalité femmes-hommes	10 %
		Action 0.2 – Mettre en visibilité le plan d'action et la politique d'égalité de l'Ecole	100 %
		Action 1.3 : Mener une réflexion sur les écarts de rémunération constatés	10 %
AXE 1	ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	Action 1.4 : Faire une extraction du RSU tous les ans pour compléter le plan égalité professionnelle	80 %
AXE 2	GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	Action 2.5 : Sensibiliser tous les comités et jurys aux biais de genre	20 %
		Action 2.6 : Mettre en place un dispositif spécifique pour le recrutement des EC	0%
		Action 2.7 : Fournir un ensemble de données aux comités et jurys DRH	10%
		Action 2.8 : Mettre en avant la mixité dans le cœur de métier de l'ENS	100 %
		Action 2.9 : Informer et inciter aux candidatures lors des campagnes	5%
		Action 2.10 : Informer les personnels lors des entretiens	10%
		Action 2.11 : Informer pour lutter contre les biais de genre dans les évaluations	50%
		Action 2.12 : Travailler à la féminisation pour les postes à responsabilité	50 %
		Action 2.13 : Utiliser une communication égalitaire dans tous les documents	40 %

<b>AXE 3</b>	ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	Action 3.14 : Faciliter l'accès à l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux	50 %
		Action 3.15 : Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité	40%
		Action 3.16 : Favoriser et soutenir l'allaitement maternel	100%
		Action 3.17 : Faciliter la garde d'enfants	20%
		Action 3.18 : Prendre en charge l'acquisition de deux berceaux en crèche	100 %
		Action 3.19 : Etablir une charte de la qualité de vie au travail	20 %
<b>AXE 4</b>	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	Action 4.20 : Améliorer dispositif de lutte contre les VSS et lancer un plan d'action VSS	50 %
		Action 4.21 : Maintenir et développer les événements organisés sur les VSS et les discriminations	60 %
		Action 4.22 : Formaliser la procédure des enquêtes administratives en cas de saisine du dispositif de signalement des VSS.	100 %
		Action 4.23 : Mettre en place un suivi des saisines et du traitement des cas de VSS.	90%
		Action 4.24 : Perfectionner la procédure de prise en compte des identités trans, non-binaires, intersexes.	50%
		Action 4.25 : Sensibiliser largement les personnes en situation de responsabilité sur les VSS	100%
		Action 4.26 : Généraliser les opérations de sensibilisation sur les VSS	75%
<b>AXE 5</b>	ACTIONS POUR LES NORMALIENS, NORMALIENNES ET ÉTUDIANTS, ÉTUDIANTES	Action 5.27 : Promouvoir plus de parité dans le recrutement des normaliens et normaliennes	40%
		Action 5.28 : Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements	80%
		Action 5.29 : Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités et contribuer à ses travaux	50%
		Action 5.30 : Communiquer sur la politique d'égalité et de lutte contre les VSS auprès de la population étudiante internationale	5%
		Action 5.31 : Développer les liens avec les collègues, lycées et classes préparatoires pour y promouvoir la mixité	80 %

## **Annexe 3. Plan d'action égalité de l'Université Paris-Saclay - Actions qui seront mises en place au périmètre large**

(sous réserve de validation dans les instances)

### **I. Renforcer la gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité**

#### **1.1 : Piloter la politique égalité**

- Développer les financements externes et internes dédiés à la politique égalité
- Organiser des événements, notamment lors des semaines de sensibilisation sur l'égalité et le lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Améliorer la visibilité de la politique égalité-diversité-inclusion (EDI) et des actions

#### **1.2 Continuer à développer la politique de communication égalitaire**

#### **1.3 Engager la politique d'égalité de l'Université Paris-Saclay sur le long terme**

- Développer et partager une veille de bonnes pratiques
- Créer une boîte à outils d'autoformation sur l'égalité

#### **1.4 Affirmer et faire rayonner l'engagement de l'université sur son périmètre large mais aussi sur le plan régional, national et international**

- Développer un réseau de partenariats institutionnels et associatifs (régional, national et international)
- Effectuer un état des lieux de la production de recherches, notamment en SHS, sur l'égalité femmes-hommes et le genre à l'Université Paris-Saclay
- Créer un prix récompensant un travail de Master ou de Doctorat sur le genre

### **II. Favoriser l'articulation entre vie privée et professionnelle**

#### **2.1 Favoriser l'articulation des temps de vie**

- Favoriser la mixité des pratiques sportives sur le campus

#### **2.2 Prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel et des études**

- Améliorer la mise à disposition de salles d'allaitement
- Aider à la garde d'enfants, crèche
- Favoriser le suivi des formations par les étudiantes enceintes
- Mener une réflexion sur les règles douloureuses

#### **2.3 Lutter contre la précarité menstruelle**

- Assurer la continuité de la mise à disposition de protections jetables gratuites via les distributeurs sur tout le campus
- Mettre à disposition des protections réutilisables gratuites pour les publics les plus précaires

### **III. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux études et à l'emploi**

#### **3.1 Placer les questions d'égalité professionnelle au cœur des politiques de l'université**

- Former les personnels RH et l'ensemble des autres recruteurs (incluant ceux de master et doctorat) et comité de sélection à l'égalité professionnelle, aux biais cognitifs et sexistes

### **3.2 Favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et dans les carrières**

- Œuvrer en faveur de l'égalité dans l'insertion professionnelle
- Œuvrer en faveur de la mixité des filières
- Poursuivre le programme de mentorat des doctorantes

#### **IV. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

- Avoir un état des lieux des écarts de rémunération chez les jeunes diplômé·es
- Mettre en place des mesures correctives au vu des analyses
  - Mettre en place des ateliers de formation à la négociation salariale à destination des étudiantes

#### **V. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

##### **5.1 Prévenir les comportements inappropriés**

- Développer un cycle de formation aux violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Communiquer régulièrement sur le(s) dispositif(s) de signalement
- Recenser les dispositifs existants dans les universités partenaires (ERASMUS/EUGLOH) et communiquer dessus afin de prévenir et traiter les VSS et discriminations à l'international dans le cadre de mobilité étudiante et/ou des personnels
- Diffuser des outils sur les violences au travail, le sexisme et les discriminations aux agent·es
- Intégrer la thématique du harcèlement et du cyber-harcèlement entre pairs dans les campagnes VSS

##### **5.2 Traiter les discriminations, actes de violences, harcèlements et agissements sexistes**

- Évaluer les procédures de signalement /cellules et les faire évoluer
- Articuler la politique VSS de l'université avec les acteurs du territoire (justice, police, associations, CROUS, etc.) afin de consolider un parcours "sécurisé" d'accompagnement des victimes
- Créer un réseau de lieux sûrs (bars, restaurants, hôtels, supermarchés, commerces...) partout sur le territoire



# Synthèse plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay

2021-2024

<b>I. Présentation générale du plan égalité professionnelle .....</b>	<b>2</b>
A. Structuration du plan égalité professionnelle.....	2
B. Rappel des modalités d'adoption du plan égalité professionnelle .....	3
C. Modalités de suivi du plan égalité professionnelle .....	3
<b>II. Exécution du plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay .....</b>	<b>3</b>
A. Contexte au sein de l'École .....	3
B. Niveau de réalisation.....	4
<b>III. Analyse de la mise en œuvre du plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay par axes .....</b>	<b>6</b>
A. Général.....	6
B. Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	7
C. Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	7
D. Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle .....	10
E. Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlement et les discriminations.....	11
F. Axe 5 : Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes .....	13
G. Actions autres.....	15
<b>V. Modalités d'élaboration du prochain plan .....</b>	<b>16</b>
<b>VI. Glossaire .....</b>	<b>16</b>

Le plan égalité professionnelle s’inscrit dans le prolongement de mesures législatives adoptées depuis 2013, année qui marque l’obligation pour chaque établissement public de se munir d’une mission égalité. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a également contribué à la progression des actions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en rendant la rédaction d’un plan pour l’égalité professionnelle obligatoire.

L’ENS Paris-Saclay s’investit pleinement dans la promotion de l’égalité entre les femmes, les hommes, et les personnes LGBTQIA+ au sein de sa communauté. Notre institution s’est engagée dans la mise en œuvre d’un plan pour l’égalité professionnelle portant sur la période 2021-2024. Ce plan, révisé à deux reprises pour s’adapter aux réalités évolutives de notre École, a été un guide essentiel pour la mise en œuvre de nos politiques d’égalité professionnelle.

Le présent document permet de faire une synthèse du plan pour l’égalité professionnelle de l’ENS Paris-Saclay, depuis son implémentation en 2021 jusqu’à sa date d’échéance en 2024. Il permet de faire un bilan des actions menées jusqu’ici, de tirer des enseignements de leurs mises en œuvre et de préparer la rédaction du prochain plan.

## **I. Présentation générale du plan égalité professionnelle**

### **A. Structuration du plan égalité professionnelle**

Structuré en cinq axes, le plan égalité professionnelle de l’ENS Paris-Saclay repose sur 30 actions concrètes visant à garantir l’égalité au sein des membres de notre communauté étudiante et des personnels de notre établissement.

<b>AXE 1</b>	ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION
<b>AXE 2</b>	GARANTIE DE L’ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS
<b>AXE 3</b>	ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE
<b>AXE 4</b>	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS
<b>AXE 5</b>	ACTIONS POUR LES NORMALIENS, NORMALIENNES ET ÉTUDIANTS, ÉTUDIANTES

### **B. Rappel des modalités d’adoption du plan égalité professionnelle**

Sous l’impulsion et la coordination de la référente égalité, le plan d’action a été élaboré avec différents interlocuteurs et interlocutrices de l’Ecole, selon la méthode suivante :

- Rencontres régulières avec la direction des ressources humaines (DRH) et la Présidence ;
- Rencontres ponctuelles avec certains services : service des relations internationales, direction de la communication, direction de la scolarité et de la vie étudiante ;

- Ateliers participatifs ouverts à tous les personnels souhaitant y participer sur les axes 1, 2 et 3 ;
- Groupe de travail du groupe Prévention Orientation Sensibilisation Information (POSI<sup>1</sup>) sur les questions de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement sexuel ;
- Lien avec le groupe des chargés et chargées de mission de l'Université Paris-Saclay pour les actions mutualisées.

### C. Modalités de suivi du plan égalité professionnelle

L'avancement du plan égalité professionnelle a été évalué tous les ans lors d'un CHSCT<sup>2</sup> puis d'un CSA<sup>3</sup>, durant lequel la référente égalité a présenté devant l'instance les actions qui avaient été menées à bien, et fait des propositions de nouvelles actions afin de continuer à faire progresser l'égalité dans l'École. Ces changements du plan égalité ont été validés par un vote en CHSCT/CSA puis en CA<sup>4</sup> chaque année. Une observation globale de l'action permet également d'appréhender l'impact que l'action a eue et les possibilités d'approfondissement pour le prochain plan.

## II. Mise en œuvre du plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay

### A. Contexte au sein de l'École

Le plan d'égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay n'aurait jamais pu être implémenté sans le travail conjoint des membres suivants de l'École :

- LAMBARD Claire - Référente égalité de l'ENS Paris-Saclay
- LARTIGUE Claire - Vice-présidente Formation puis PEYROCHE Anne - Vice-présidente en charge de la Stratégie et des Moyens
- TORICELLI Catherine puis RAFIK Betty - Directrice des ressources humaines
- GOSSET Pauline - Stagiaire à la mission égalité

Ce travail d'implémentation a aussi bénéficié du soutien et du travail de nombreux services de l'École, notamment des services suivants :

- service accompagnement RH de la direction des ressources humaines
- direction des affaires juridiques, institutionnelles et marchés publics (DAJIM)
- direction de la scolarité, vie étudiante et concours (DSVEC)

---

<sup>1</sup> Ce groupe informel n'existe plus et a été remplacé par le Copil VSS depuis novembre 2022

<sup>2</sup> Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

<sup>3</sup> Conseil Social d'Administration

<sup>4</sup> Conseil d'Administration

- direction des relations extérieures, alumni et mécénat (DREAMS)
- direction du patrimoine (DPAT)

Le plan a aussi été mené en articulation avec les étudiants et étudiantes de l'ENS Paris-Saclay, grâce au travail de l'association Les Sorcières, association féministe de l'Ecole et les différents Bureaux des élèves (BDE) qui se sont succédés, ainsi qu'au POSI, qui a été remplacé courant 2022 par le Copil VSS.

## B. Niveau de réalisation

Les pourcentages suivants sont une estimation du niveau d'avancement de chaque action par rapport aux objectifs fixés lors de l'élaboration du Plan. On estime que 97% des actions du plan égalité professionnelle ont été entamées.

		ACTIONS	TAUX DE RÉALISATION DE L'ACTION (%)
GÉNÉRAL		Action 0.1 – Former les différents acteurs/actrices et usagers/usagères de l'ENS à l'égalité femmes-hommes	10 %
		Action 0.2 – Mettre en visibilité le plan d'action et la politique d'égalité de l'Ecole	100 %
AXE 1	ÉVALUATION, PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	Action 1.3 : Mener une réflexion sur les écarts de rémunération constatés	10 %
		Action 1.4 : Suivre l'évolution des indicateurs du rapport de situation comparée de 2019	80 %
AXE 2	GARANTIE DE L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS	Action 2.5 : Sensibiliser tous les comités et jurys aux biais de genre	50 %
		Action 2.6 : Mise en place d'un dispositif spécifique pour le recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses	0%
		Action 2.7 : Fournir un ensemble de données aux comités et jurys pour les primes et promotions	10%
		Action 2.8 : Mettre en avant la mixité dans le cœur de métier de l'ENS	100 %
		Action 2.9 : Informer et inciter aux candidatures lors des campagnes	5 %
		Action 2.10 : Informer les personnels sur les différentes possibilités de temps partiel et de décharge de service lors des entretiens	10 %
		Action 2.11 : Informer pour lutter contre les biais de genre dans les évaluations	50%
		Action 2.12 : Travailler à la féminisation pour les postes à responsabilité	50%
		Action 2.13 : Communiquer sans stéréotype de genre	40 %

<b>AXE 3</b>	ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	<b>Action 3.14</b> : Faciliter l'accès à l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux	50 %
		<b>Action 3.15</b> : Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité	40%
		<b>Action 3.16</b> : Favoriser et soutenir l'allaitement maternel	100%
		<b>Action 3.17</b> : Faciliter la garde d'enfants	20%
		<b>Action 3.18</b> : Prendre en charge l'acquisition de deux berceaux en crèche.	100 %
		<b>Action 3.19</b> : Etablir une charte de qualité de vie au travail	20 %
<b>AXE 4</b>	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	<b>Action 4.20</b> : Améliorer le dispositif d'écoute et de signalement	50 %
		<b>Action 4.21</b> : Maintenir et développer des événements organisés sur les VSS et discriminations	60 %
		<b>Action 4.22</b> : Formaliser la procédure des enquêtes administratives en cas de saisine du dispositif de signalement des VSS.	100 %
		<b>Action 4.23</b> : Mettre en place un suivi des saisines et du traitement des cas de VSS.	90%
		<b>Action 4.24</b> : Perfectionner la procédure de prise en compte des identités trans, non-binaires, intersexes.	50%
		<b>Action 4.25</b> : Sensibiliser largement les personnes en situation de responsabilité sur les VSS	100%
		<b>Action 4.26</b> : Généraliser les opérations de sensibilisation sur les VSS	75%
<b>AXE 5</b>	ACTIONS POUR LES NORMALIENS, NORMALIENNES ET ÉTUDIANTS, ÉTUDIANTES	<b>Action 5.27</b> : Promouvoir plus de parité dans le recrutement des normaliens et normaliennes	40%
		<b>Action 5.28</b> : Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements	80%
		<b>Action 5.29</b> : Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités et contribuer à ses travaux	50%
		<b>Action 5.30</b> : Communiquer sur la politique d'égalité et de lutte contre les VSS auprès de la population étudiante internationale	5%
		<b>Action 5.31</b> : Développer les liens avec les collèges, lycées et classes préparatoires pour y promouvoir la mixité	80%

### **III. Analyse de la mise en œuvre du plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay par axes**

Après trois années de mise en œuvre, il est temps d'en dresser un bilan approfondi, action par action. Ce bilan doit permettre à l'École de noter ses progrès et réussites, mais également d'identifier les pistes d'amélioration sur lesquelles le prochain plan pourra se concentrer.

#### **A. Général**

##### **Action 0.1 – Former les différents acteurs et usagers de l'ENS à l'égalité femmes-hommes**

L'ENS Paris-Saclay veille à ce que son personnel et sa communauté étudiante soient formé·es à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles (VSS). Dans le cadre du marché public que le Ministère a conclu avec la société Egae, l'ENS Paris-Saclay peut bénéficier de formations sur ces thématiques.

Concernant la thématique de l'égalité professionnelle, un plan de formation a été élaboré pour former les directions d'entité et de services. Le comité de direction de l'École a été formé en juin 2024, ainsi qu'un petit nombre de directions. D'autres formations seront proposées à la rentrée 2024.

##### **Action 0.2 – Mettre en visibilité le plan d'action et la politique d'égalité de l'École**

Le plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay est accessible sur [le site internet de l'École](#). Des réflexions sont en cours pour refonder l'arborescence de l'Intranet, permettant une meilleure visibilité des politiques d'égalité et notamment du plan égalité professionnelle, afin de le rendre accessible plus facilement aux personnels et à la communauté étudiante.

Un label de reconnaissance spécifique pour les sujets d'égalité professionnelle est en cours de création afin d'harmoniser les communications sur le sujet.

Un webinaire a été organisé le 21 mars 2024 afin de tirer un bilan du plan. Ce webinaire a été enregistré et diffusé à l'ensemble des personnels de l'École.

La référente égalité communique régulièrement sur des actions liées à l'égalité professionnelle afin d'informer la communauté étudiante et les personnels sur la question (par exemple, pour la mise en place de la salle d'allaitement).

#### **B. Axe 1 : Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

##### **Action 1.3 : Mener une réflexion sur les écarts de rémunération constatés**

Un premier constat a été mené à partir des données du rapport de situation comparée effectué

en 2021 sur les données de 2019, appliquées à l’outil de DGAFP<sup>5</sup> afin de pouvoir faire un état des lieux de la situation en 2023. Le projet de constituer un GT pour travailler sur ces questions afin de mieux comprendre d’où proviennent les écarts de rémunération n’a pas pu être mené à bien durant ce plan.

Ce point pourra être renforcé dans le prochain plan.

#### Action 1.4 : Suivre l’évolution des indicateurs du rapport de situation comparée de 2019

En conformité avec les obligations légales, le Rapport social unique inclut dorénavant une série de données genrées. Une extraction du Rapport social unique a été réalisée en 2024 pour joindre des données au plan égalité professionnelle et en permettre une meilleure lisibilité. Elle sera mise à disposition dans la rubrique dédiée à l’égalité sur le site Internet. L’Ecole a également publié son premier index d’égalité professionnel disponible sur internet et qui sera mis à jour annuellement : <https://ens-paris-saclay.fr/lecole/une-ecole-engagee/nos-engagements-en-chiffres>

Ce point pourra être repris dans le prochain plan.

### **C. Axe 2 : Garantie de l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**

#### Action 2.5 : Sensibiliser tous les comités et jurys aux biais de genre

Le CNRS fournit gratuitement aux universités ou organismes de l’enseignement supérieur et de la recherche qui le souhaitent une formation e-learning sur les inégalités femmes-hommes d’une durée de 45 minutes. Elle a été conçue par le CNRS pour tenir compte des spécificités de l’enseignement supérieur et de la recherche, particulièrement pour le recrutement et l’évaluation. L’ENS Paris-Saclay a sollicité le CNRS pour disposer de cet e-learning. Une fois la convention signée, cet e-learning sera envoyé systématiquement à tous les membres des jurys de recrutement.

Un travail de formalisation d’un guide pour recruter sans biais sexistes est en cours. Ce guide à destination des directions et directions adjointes ainsi que des membres des jurys et des commissions de sélection sera envoyé par la Direction des ressources humaines avant chaque recrutement.

Ce guide contient :

- Des données spécifiques sur les écarts entre les sexes à l’ENS Paris-Saclay ;
- un test d’association implicite (TAI) qui permet aux membres du jurys de recrutement de mesurer leur biais de genre ;
- 3 ressources : un guide du Défenseur des droits ; une vidéo de l’Université de Lausanne et l’e-learning du CNRS

---

<sup>5</sup> Direction générale de l’administration et de la fonction publique

- 8 recommandations pour lutter contre les discriminations de genre

### Action 2.6 : Mettre en place un dispositif spécifique pour le recrutement des EC

L'idée de cette action était de s'inspirer du protocole créé et initialement mis en place à Aix-Marseille Université, et depuis dans un grand nombre d'universités en France, afin de sensibiliser les jurys de recrutement des EC aux biais de genre en leur faisant passer le test des associations implicites, puis en leur mettant de comprendre les mécanismes à l'œuvre derrière ces biais avec une série de ressources vidéos à visionner lors des réunions de jury. Ce dispositif doit être présenté aux présidents et présidentes de jury dans un premier temps lors d'une réunion préliminaire.

Cette action n'a pas pu être mise en place, car notre volonté était à l'origine de le faire à l'échelle de l'Université Paris-Saclay. Nous avons rencontré de nombreux obstacles qui n'ont pas permis de le faire dans la durée de vie de ce plan.

Cette action sera reportée dans le prochain plan.

### Action 2.7 : Veiller à garantir la transparence, l'objectivité et la traçabilité dans l'attribution des primes et des promotions.

Cette action s'inspire de ce qui a été mis en place dans le cadre du recrutement des EC (obligation légale de fournir des données sur le recrutement dans le vivier sur les cinq dernières années). Afin de mieux informer les jurys en charge de l'attribution de primes ou de promotions pour les personnels BIATSS et enseignant, l'idée est de mettre en place le même système en fournissant des informations sur la façon dont les promotions et les primes ont été attribuées entre les hommes et les femmes sur les 5 années précédentes. Ce suivi sur les 5 dernières années pour chaque catégorie permet d'équilibrer l'attribution des primes et des promotions.

Cette action n'a pas pu être mise en place dans le cadre de ce plan et sera reconduite dans le prochain.

### Action 2.8 : Mettre en avant la mixité dans le cœur de métier de l'ENS

Pour mettre en avant la mixité dans les sciences, et tout particulièrement dans les disciplines où les femmes sont sous-représentées, l'École a organisé plusieurs événements et projets.

Deux expositions ont été organisées dans l'Atrium de l'École. Une première exposition *Paroles de Femmes* met en exergue des femmes ayant étudié ou étudiant à l'ENS Paris-Saclay qui partagent leur parcours, leur profession, les défis qu'elles rencontrent et leur vécu en tant que femmes à travers une série d'affiches, qui illustrent la grande diversité des profils et des trajectoires des femmes qui sont passées par l'ENS Paris-Saclay. Une deuxième exposition *La Voix des femmes* met en lumière des pionnières de toutes les époques, de chacun des continents. Ces pionnières parlent d'égalité, évoquent le rôle des femmes dans l'Histoire, et inspirent tant les femmes que les hommes au travers de leurs destins époustouflants. Née dans une cour de



récréation en 2022, cette exposition s'accompagne d'un podcast auprès de diverses personnalités engagées.

Une série de vidéos *Paroles de Femmes*, anciennement *Sciences en une(s)*, dresse des portraits de femmes qui étudient, ont étudié, travaillent ou ont travaillé à l'École. Les vidéos peuvent être consultées sur la chaîne Youtube de l'ENS.

De plus, l'ENS Paris-Saclay s'engage pour les femmes en sciences lors de deux événements annuels. La *journée internationale des femmes en sciences* permet à l'École de sensibiliser, filles ou garçons, aux métiers de recherche scientifique et montrer la place des femmes dans la communauté scientifique et technologique de l'École. Les élèves suivent à cette occasion différents ateliers scientifiques en chimie, physique, biologie ou en sciences pour l'ingénieur, animés par des binômes élèves/enseignantes, d'un même nombre d'hommes et de femmes. Par ailleurs, à l'occasion du *Rendez-vous des Jeunes Mathématiciennes et Informatiennes (RJMI)* et *les Rencontre des Jeunes Physiciennes (RJPh)*, des jeunes mathématiciennes et informatiennes, ou de jeunes physiciennes, de lycée se réunissent pendant un weekend à l'ENS Paris-Saclay et travaillent sur des problèmes de mathématiques et d'informatique, ou de physique, discutent avec des mathématiciennes et informatiennes, ou des physiciennes et réfléchissent à la place que ces matières peuvent avoir dans leurs études et leur futur parcours professionnel.

Des conférences sont également organisées comme une conférence d'Isabelle Lémonon-Waxin, "L'effet Matilda : quand la maternité d'une découverte scientifique échappe aux femmes" en mars 2024.

#### Action 2.9 : Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Afin d'accompagner les parcours des personnels et de garantir un accès égal aux responsabilités professionnelles, il est important d'informer les personnels des possibilités de promotions qui s'offrent à tous les agent·es. Une communication personnalisée devait être développée à l'intention des personnels identifié·es comme ayant le potentiel pour une prime ou une promotion mais n'en ayant pas fait la demande. Cette communication s'applique notamment dans le cadre de l'accompagnement des carrières académiques. Des incitations de la Présidente devraient également être mises en œuvre pour encourager cette démarche.

Cette action n'a pas pu être mise en place dans le cadre de ce plan et sera reconduite dans le prochain.

#### Action 2.10 : Informer les personnels sur les différentes possibilités de temps partiel et de décharge de service

Pour informer les personnels sur les différentes possibilités de temps partiel et de décharge de service, une fiche RH dédiée a été créée. Cette fiche intègre des informations détaillées sur les dispositifs de soutien et d'accompagnement. Afin d'aller plus loin, ces informations devraient

être incluses dans les fiches bilan des entretiens individuels afin d'assurer leur bonne diffusion auprès des personnels enseignants et BIATSS.

Ce point pourra être repris dans le prochain plan.

#### Action 2.11 : Informer pour lutter contre les biais de genre dans les évaluations

Cette action visait à informer les personnels des possibilités à leur disposition pour faire un recours s'ils ou elles avaient le sentiment qu'un biais de genre de leur supérieur·e direct·e avait impacté leur évaluation.

Cette action n'a pas pu être mise en place dans le cadre de ce plan et sera reconduite dans le prochain.

#### Action 2.12 : Prendre des mesures destinées à favoriser des nominations équilibrées

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique relève à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction. L'École a l'ambition de réaliser des nominations équilibrées à toutes les instances de direction de l'École, visant à atteindre un objectif de 50% de personnes de chaque sexe. Pour cela, elle réalise un bilan annuel de la répartition femmes/hommes dans les directions de DER, ainsi que pour les postes à responsabilités administratives.

En septembre 2024, 36% des directions de DER et 56% des postes à responsabilités administratives sont occupés par des femmes.

Ce point pourra être renforcé dans le prochain plan.

#### Action 2.13 : Communiquer sans stéréotype de genre

L'ENS Paris-Saclay souhaite s'assurer de l'utilisation du langage égalitaire afin d'inclure les femmes et les hommes dans tous les contextes professionnels de l'École. L'École souhaite poursuivre les modifications entamées dans tous les supports existants. Depuis l'adoption du Plan égalité professionnelle, les offres d'emploi respectent ce principe.

Une fiche de bonnes pratiques sous la forme d'un guide est en cours d'écriture afin de créer une culture commune de la communication égalitaire dans tous les services de l'École, et sera ensuite diffusée largement au sein de l'École.

Il faudra ensuite progressivement reprendre les formulaires générés par les différents services afin qu'ils soient plus égalitaires.

Cette action est à finaliser dans le prochain plan.

### **D. Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

#### **Action 3.14 : Faciliter l'accès à l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux**

Des informations relatives aux congés maternité, paternité et parentaux sont disponibles sur l'intranet, mais il n'existe pas de synthèse des droits liés à la parentalité pour les personnels.

Il a été proposé à la DRH de créer une page spécifique sur l'Intranet qui regroupe toutes les informations en lien avec la parentalité, pour faciliter l'accès à la documentation et offrir une source d'informations claires pour les personnels.

Bien que des informations existent déjà sur le temps partiel, il reste à communiquer sur les autres congés liés à la parentalité. De plus, la création d'un guide de parentalité destiné aux directions de services et d'entité pourrait être envisagée dans le cadre du prochain plan pour les aider à accompagner au mieux leurs équipes.

Ce point devra être mené dans le prochain plan.

#### **Action 3.15 : Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité et paternité**

Pour accompagner les congés maternité et paternité des personnels enseignants, une procédure spécifique a été conçue et doit encore être diffusée dans les DER.

Elle doit être mise en ligne sur l'intranet, et régulièrement mise à jour pour assurer sa pertinence et son accessibilité.

Une procédure similaire doit être conçue pour les personnels BIATSS.  
Ce point pourra être mené dans le prochain plan.

#### **Action 3.16 : Favoriser et soutenir l'allaitement maternel**

Afin de soutenir les femmes qui allaitent, une salle d'allaitement a été aménagée. L'ameublement et la décoration de cet espace ont été améliorés, en prenant en compte les retours des utilisatrices pour créer un espace accueillant et confortable.

Il reste à communiquer régulièrement sur cette possibilité pour que les personnes éventuellement intéressées puissent en être informées.

Ce point pourra être mené dans le prochain plan, en lien avec l'action 3.14.

#### **Action 3.17 : Faciliter la garde d'enfants**

Pour faciliter la garde d'enfants, une réflexion devait être menée sur la mise en place d'un accueil périscolaire le mercredi à l'échelle du plateau de Saclay. Cette action devait être menée en collaboration avec CentraleSupélec, qui a finalement reculé sur ce sujet.

Un questionnaire a été diffusé pour évaluer les besoins des personnels en la matière, permettant ainsi de proposer des solutions adaptées. Les réponses au questionnaire ont été collectées et devraient permettre d'explorer d'autres pistes pour soutenir la parentalité.

#### Action 3.18 : Permettre aux parents de se maintenir sur le marché du travail

L'ENS Paris-Saclay a fait l'acquisition de deux berceaux en crèche dans le cadre du plan qualité de vie au travail (QVT). Les informations concernant la procédure de demande pour en bénéficier sont en ligne sur l'intranet<sup>6</sup>. Cette mesure vise à faciliter l'accès à la garde d'enfants et à offrir aux parents une solution de qualité pour concilier vie professionnelle et vie familiale.

Des discussions doivent être menées sur ce point dans le cadre de l'élaboration du prochain plan, afin de déterminer si cette action doit être maintenue ou remplacée par un autre dispositif de soutien à la parentalité.

#### Action 3.19 : Privilégier la souplesse et l'efficacité de l'organisation du travail

Pour permettre à tous les membres du personnel de l'École d'aménager leur temps de travail comme il ou elle le souhaite, le recours aux horaires aménagés a été pérennisé et amplifié, avec une communication renforcée auprès des directions d'entités et de services, et auprès des nouveaux arrivants. De plus, des initiatives telles que le e-learning et l'utilisation de la visioconférence sont encouragées pour favoriser la proximité entre le site de formation et le site de travail, permettant ainsi une organisation du travail plus flexible et adaptée aux besoins des personnels.

Pour aller plus loin, une charte de la qualité de vie au travail pourrait être mise en place dans le cadre du prochain plan.

### **E. Axe 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

#### Action 4.20 : Améliorer le dispositif d'écoute et de signalement

L'ENS Paris-Saclay a formalisé une procédure de traitement des situations de VSS. L'École dispose d'un fonctionnement interne pour l'essentiel : l'écoute des victimes et/ou témoins est assurée par des professionnels en interne (psychologue, médecin, infirmière) ou par le référent ou la référente égalité. Ces personnes constituent la cellule d'écoute qui peut désormais être contactée via une plateforme numérique [signalement.net](https://signalement.net).

L'École a effectué un travail de clarification et d'amélioration de la prise en charge des cas de

---

<sup>6</sup> [http://intranet.ens-paris-saclay.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID\\_FICHE=22160&OBJET=0017&ID\\_FICHIER=828174](http://intranet.ens-paris-saclay.fr/servlet/com.univ.collaboratif.utils.LectureFichiergw?ID_FICHE=22160&OBJET=0017&ID_FICHIER=828174)

VSS. Il existe dorénavant deux cellules au sein de l'École, soit **une cellule d'écoute et une cellule de traitement** :

- **La cellule d'écoute** est composée du pôle santé bien-être de l'ENS Paris-Saclay ; de la référente ou du référent égalité de l'ENS Paris-Saclay ; et d'une plateforme d'écoute externalisée. L'écoute est confidentielle, et complètement étanche à l'administration. Cette cellule garantit à la victime et/ou au témoin de se livrer librement tout en lui permettant de prendre le temps qui lui est nécessaire si elle ou il souhaite donner une suite administrative à son signalement. Si la victime ou le témoin de VSS ne souhaite pas donner de suite administrative à son signalement, une liste de ressources externes d'accompagnement peut néanmoins lui être proposée. La méthode de saisine de la cellule d'écoute peut se faire à l'oral ou à l'écrit, de manière anonyme ou non.

La référente égalité peut être jointe à l'adresse : [mission.egalite@ens-paris-saclay.fr](mailto:mission.egalite@ens-paris-saclay.fr)  
La plateforme de signalement est disponible en ligne à l'adresse : <https://ens-paris-saclay.signalement.net/>

- **La cellule de traitement intervient dans un second temps.** Elle ne peut être saisie par la référente ou le référent égalité que si la victime souhaite une action de la part de l'École. Cela permet de donner une suite administrative au signalement, pouvant déboucher sur le lancement d'une enquête administrative et/ou l'organisation d'une commission disciplinaire à l'encontre du mis ou de la mise en cause. La cellule de traitement peut aussi préconiser la mise en place de mesures de protection ou d'accompagnement. Elle est composée au maximum de 5 membres qui signent une charte de confidentialité. Son rôle est de conseiller la Présidente ou le Président, qui décide des actions à mettre en place sur la base de ces recommandations.

Action 4.21 : Organiser des événements pour communiquer sur le dispositif d'écoute et de signalement

Un kit de communication est en cours de déploiement. Il est composé des éléments suivants :

- **une brochure d'information** (de type dépliant, mais déclinée également en version numérique) claire et concise destinée à informer la communauté de l'ENS sur le dispositif d'écoute et de signalement. Cette brochure aurait comme contenu : une description du dispositif d'écoute, ses objectifs, son fonctionnement, un parcours réflexe décrivant les étapes pour effectuer un signalement, ainsi que les ressources disponibles pour les étudiant.es, les doctorant.es et les personnels. Cette brochure sera également éditée en langue anglaise ;
- **une affiche** percutante placée dans des endroits stratégiques de l'École.
- **un label** de reconnaissance spécifique pour les sujets de VSS

Ces ressources seront utilisées pour communiquer régulièrement sur le sujet tout au long de l'année, notamment autour de temps forts : la rentrée, la semaine du 25 novembre (journée

internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes), la semaine du 8 mars (journée internationale des droits des femmes), etc. Un affichage sera également réalisé au sein de l'École.

#### Action 4.22 : Formaliser la procédure des enquêtes administratives en cas de saisine du dispositif de signalement des VSS

La mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes est obligatoire pour l'ensemble des administrations, collectivités et établissements publics conformément aux dispositions du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Une note interne détaillant le fonctionnement du dispositif de signalement et de traitement des actes de VSS visée par la DAJIM<sup>7</sup> est à la disposition de la Présidence et la Direction générale des services.

#### Action 4.23 : Mettre en place un suivi des saisines et du traitement des cas de VSS

L'ENS Paris-Saclay a signé une convention avec la plateforme numérique Signalement.net, développée par BeSignal. Cette plateforme offre un système électronique de suivi des signalements relatifs aux VSS et permet aux témoins et victimes de la saisir anonymement. Le référent ou la référente égalité peut également utiliser la plateforme pour renseigner les informations relatives aux cas pour lesquels les victimes ou les témoins l'auront saisi·e directement.

Un schéma opérationnel a été élaboré pour illustrer le fonctionnement de cette plateforme, qui permet de suivre efficacement les signalements. La mise en place de cette plateforme de signalement s'est faite en collaboration avec les associations étudiantes, la DAJIM et la mission égalité.

#### Action 4.24 : Perfectionner la procédure de prise en compte des identités trans, non-binaires, intersexes

Un groupe de travail impliquant le DGS, la DRH, la DSVEC, la DSI et la DAJIM s'est réuni plusieurs fois afin de faciliter l'utilisation des prénoms d'usage sur les papiers non-officiels de l'École et de traiter les demandes de changement d'état civil. Les procédures ont été harmonisées et sont accessibles facilement sur le site pour permettre aux personnes désirant changer de nom de le faire, qu'il s'agisse d'étudiant·es ou de personnels.

De plus, l'ENS Paris-Saclay met à disposition des formations dispensées par les partenaires du MESR sur les questions LGBT+ : les associations étudiantes et les personnels de la DRH, de la DSVEC et de la DAJIM ont pu participer au webinaire de sensibilisation sur les transidentités

---

<sup>7</sup> Direction des affaires juridiques et immobilières

dispensé par l'association OUTrans.

#### Action 4.25 : Sensibiliser largement les personnes en situation de responsabilité sur les VSS

Dans le cadre de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le groupe Egae, avec lequel l'ENS Paris-Saclay a signé une convention, a formé :

- le comité de direction de l'École ;
- le Copil VSS ;
- les relais égalité dans les DER ;
- une partie des directions d'entités et de services.

De plus, les personnels de la DAJIM et de la mission égalité ont bénéficié du webinaire de formation dispensé par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) sur les enquêtes administratives. Un membre du comité de direction a bénéficié d'un webinaire de formation dispensé par l'IGESR sur le rôle des gouvernances en cas de VSS.

Certains étudiants et étudiantes en position de responsabilité dans les associations ou clubs de l'École ont également été formés par l'association VSS-Formations.

Ces actions de formation doivent être poursuivies et renforcées dans le prochain plan.

#### Action 4.26 : Généraliser les opérations de sensibilisation sur les VSS

Les nouveaux entrant·es dans l'ENS Paris-Saclay sont invité·es à une sensibilisation sur les VSS lors de leur entrée dans l'École. Depuis 2024, cette sensibilisation se fait au travers d'un théâtre-débat organisé par la compagnie Les Tubercules.

Les étudiants et étudiantes sont également sensibilisés aux VSS lors des amphithéâtres de rentrée. Un quizz sur la notion de consentement est aussi présenté lors de la journée Préambule, qui permet de présenter les associations et actions de l'École en matière de lutte contre les VSS.

Des formations généralistes sur les VSS sont également proposées ponctuellement dans l'année. L'École a également développé une offre de MOOCs sur la question des VSS avec :

- le MOOC de l'Université Paris-Saclay, "Agir contre les violences sexistes et sexuelles" accessible sur eCampus : <https://ecampus.paris-saclay.fr/course/view.php?id=120079>
- le MOOC développé par IMT Atlantique sur un financement du MESRI, "VSS Stop", accessible sur eCampus après inscription auprès de la référente égalité.

### **F. Axe 5 : Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes**

#### Action 5.27 : Promouvoir plus de parité dans le recrutement des normaliens et normaliennes

Une extraction des données concernant le vivier de candidats et candidates pour chaque DER est faite chaque année depuis 2023. Ces données ont permis de réaliser une étude quantitative



des recrutements par la voie étudiante. Une enquête qualitative a également été menée auprès des personnes en charge du recrutement pour permettre une meilleure compréhension des pratiques en place et des leviers sur lesquels agir à la rentrée 2023.

Le conseil d'administration du 15 mars 2024 a voté la modification du règlement des études pour inscrire que lors des recrutements normaliens et normaliennes voie étudiante *“une attention particulière sera apportée à la mixité de genre ainsi qu'à la diversité (sociale, académique et géographique notamment)”*.

De plus, dans le cadre d'une lettre de cadrage à destination des relais égalité dans les DER, il est précisé qu'éventuellement, en concertation avec la direction du DER et en cohérence avec les méthodes déjà utilisées, les relais égalité peuvent participer au recrutement des normaliens et normaliennes par la voie étudiante soit en amont de la sélection lors de la constitution des critères de recrutement, soit en aval, au moment du recrutement final. Cette action a pour objectif d'assurer une sélection diversifiée des profils.

Ce point pourra être renforcé dans le prochain plan.

**Action 5.28 : Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements**

Afin de valider leur diplôme de l'ENS Paris-Saclay, les normaliens et normaliennes doivent suivre un certain nombre de conférences organisées par l'École. La mission égalité propose et anime une conférence sur les questions d'égalité parmi les conférences proposées chaque année.

Un module annuel de 3h sur les biais de genre intitulé “Egalité des genres” et dispensé par la référente égalité est proposé aux jeunes MCF, doctorants et doctorantes de tout établissement de l'Université Paris-Saclay.

Ce point pourra être renforcé lors du prochain plan, notamment avec la mise en place d'une UE transversale en lien avec ces questions.

**Action 5.29 : Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités et contribuer à ses travaux**

Un colloque inter-ENS sur l'égalité des chances, les diversités et l'ouverture s'est tenu en juin 2024. L'ENS Paris-Saclay a activement participé à sa préparation, lors des comités scientifiques et des comités d'organisation.

Lors de ce colloque, le 13 juin, les Présidences des ENS Lyon, Paris-Saclay et Rennes et la direction de l'ENS Ulm ont annoncé la création d'un Observatoire des diversités.

**Action 5.30 : Communiquer sur la politique d'égalité et de lutte contre les VSS auprès de la population étudiante internationale**



La procédure de saisine des cellules d'écoute et de traitement doit être traduite en anglais et rendue accessible dans tout l'établissement. Il en est de même pour le kit de communication sur les VSS présenté dans l'action 4.21.

Ce point devra être renforcé dans le prochain plan.

### Action 5.31 : Promouvoir la mixité dans les écoles, collèges, lycées et classes préparatoires

L'ENS Paris-Saclay bénéficie du programme de mentorat mis en place par l'Université Paris-Saclay et l'association Femmes & Sciences. L'objectif de ce programme est de soutenir les doctorantes en leur permettant d'avoir accès à des professionnel.les expérimenté.es, travaillant dans le public ou le privé, de suivre des ateliers de développement professionnel, et de faire partie d'une communauté de jeunes femmes scientifiques partageant des préoccupations similaires.

Il faudrait davantage communiquer sur ce dispositif afin d'augmenter sa visibilité au sein de l'Ecole.

L'ENS Paris-Saclay mène également toute une série d'actions afin de sensibiliser aux sciences et à la recherche de façon générale, et d'augmenter la mixité dans les sciences :

- l'Ecole a formalisé une Cordée de la réussite, nommée "Objectif SciENS" avec un lycée et un collègue de proximité qui deviennent nos interlocuteurs et interlocutrices privilégiés pour les actions à destination des scolaires.
- l'ENS Paris-Saclay, CentraleSupélec et l'Ecole des Ponts portent conjointement un programme d'accompagnement des élèves de classes préparatoires scientifiques pour lutter contre l'auto-censure, leur permettant de gagner en confiance et d'intégrer une de ces Grandes Écoles. A la rentrée 2024, 30 élèves inscrits en CPGE scientifique au sein de lycées des territoires de Paris-Saclay et de Champs-sur-Marne pourront bénéficier de ce programme. L'objectif est d'accompagner des publics sous-représentés dans les milieux scientifiques, soit 50% de filles et minimum 50% de boursiers ou boursières. La mesure d'impact du programme portera sur le pourcentage d'admissibilité, d'intégrabilité et d'intégration des bénéficiaires.
- d'autres événements sont également organisés de façon annuelle : RJMI<sup>8</sup>, RJPh<sup>9</sup>, accueil de scolaires lors de la journée internationale des femmes de sciences

## G. Actions autres

### • Visibilité de l'Ecole

La référente égalité a également participé à la visibilité de l'Ecole au sein de réseaux locaux et nationaux:

---

<sup>8</sup> Rencontres des Jeunes Mathématiciennes et Informaticiennes

<sup>9</sup> Rencontres des Jeunes Physiciennes

- Participation au groupe de travail des chargé.es de mission égalité de l'Université Paris-Saclay, animé par Sarah Boratav, cheffe de projet égalité
- Participation aux travaux du groupe de travail inter-ENS sur les inégalités, et notamment organisation du colloque inter-ENS sur l'égalité des chances, les diversités et l'ouverture sociale du 11 au 13 juin 2024.
- Participation aux différents évènements et temps de travail organisés par le groupe Egalité Femmes-Hommes de la CGE<sup>10</sup> et ceux de la CPED<sup>11</sup>

- **Bourses Femmes en Sciences**

A partir de la rentrée 2024, l'ENS Paris-Saclay offre cinq bourses « Femmes en Sciences »<sup>12</sup> d'une durée d'un an, à destination des normaliennes étudiantes ou de candidates à l'entrée dans l'École, grâce au mécénat de la Fondation ENGIE et au Fonds de dotation Qube Research & Technology.

Ce dispositif a vocation à être reconduit tous les ans et étendu avec un plus grand nombre de bourses à terme.

- **Mise en place d'un réseau de relais égalité**

Dans le cadre des engagements pris par l'École normale supérieure Paris-Saclay relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, des relais égalité ont été désigné.es au sein de chaque Département d'enseignement et de recherche (DER). Ils et elles sont des relais de la référente égalité de l'École, au plus près de la population étudiante et de l'ensemble des personnels, assurant une bonne diffusion des informations relatives à ces sujets au sein de leur entité tout en offrant également une première écoute à ceux et celles qui le souhaitent.

Il existe un relais égalité parmi les personnels, et un relais parmi les étudiant.es.

Les notes de cadrage de leur rôle sont en annexe de ce document.

- **Questionnaire égalité**

La mixité des filières est un enjeu au cœur de la politique d'égalité de l'ENS Paris-Saclay. Dans le cadre des engagements pris par l'École normale supérieure Paris-Saclay relatifs à l'égalité entre les femmes, la mission égalité de l'ENS Paris-Saclay propose de recueillir les vécus des étudiants et étudiantes au travers d'une enquête annuelle administré au niveau de chaque Département d'enseignement et de recherche (DER).

En 2023, des étudiantes du DER de génie mécanique ont intégré des questions concernant le ressenti des étudiantes sur la mixité de leur filière au sein d'un questionnaire préparatif pour leur conseil de classe.

Ce point est à travailler dans le cadre du prochain plan – échanges sur le questionnaire avec le

<sup>10</sup> Conférence des Grandes Ecoles

<sup>11</sup> Conférence Permanente des missions Egalité et Diversité

<sup>12</sup> <https://ens-paris-saclay.fr/admission/financer-vos-etudes/bourse-femmes-en-science>

## **IV. Modalités d'élaboration du prochain plan**

En coordination avec la DRH et la mission égalité, des groupes de travail concernant les trois premiers axes du plan ont été organisés en mai et juin 2024. Ceux-ci étaient ouverts à tous les personnels qui le souhaitaient, ainsi qu'aux représentant.es des organisations syndicales.

Ces temps de travail concernaient les axes 1, 2 et 3, respectivement nommés :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le quatrième axe du plan concernant la lutte contre les VSS a été discuté dans le cadre du COPIL VSS.

## **V. Glossaire**

**Cellule d'écoute :** La [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique \(titre V, chapitre 1er, article 80\)](#) prévoit que les établissements publics se dotent d'un dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

**La cellule d'écoute de l'ENS Paris-Saclay** est composée du pôle santé bien-être de l'ENS Paris-Saclay ; de la référente ou du référent égalité de l'ENS Paris-Saclay. L'écoute est confidentielle, et complètement étanche à l'administration. Cette cellule garantit à la victime et/ou au témoin de se livrer librement tout en lui permettant de prendre le temps qui lui est nécessaire si il ou elle souhaite donner une suite administrative à son signalement. Si la victime ou le témoin de VSS ne souhaite pas donner de suite administrative à son signalement, une liste de ressources externes d'accompagnement peut néanmoins lui être proposée. La méthode de saisine de la cellule d'écoute est mixte, elle peut se faire à l'oral ou à l'écrit, de manière anonyme ou non. Le lien du dispositif d'écoute et de signalement interne sera bientôt disponible. En attendant, cette cellule peut être contactée via ce mail : [mission.egalite@ens-paris-saclay.fr](mailto:mission.egalite@ens-paris-saclay.fr)

**Le copil VSS :** Créé en 2022, le copil VSS est chargé de suivre les activités relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de l'Ecole : plan de formation et de sensibilisation, audit du dispositif, événements spécifiques, etc. Il se réunit au moins deux fois par an afin de décider de la politique de l'Ecole sur les VSS.

**Le plan égalité professionnelle :** Le plan d'action égalité de l'Ecole normale supérieure Paris-Saclay propose un ensemble d'actions organisées autour de cinq axes :

- L'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- La garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- La lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements
- Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes

Le lien vers le plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay se trouve [ici](#).

**Le réseau de prévention des risques psychosociaux étudiants** : Le réseau de prévention étudiante est constitué de relais (au moins un enseignant-e, enseignant-chercheur ou enseignante chercheuse pour chaque département d'enseignement et de recherche) organisés autour d'une référente coordinatrice du réseau. Le réseau a un rôle préventif et de sensibilisation mais peut également être sollicité (pour du conseil et de l'orientation) lors d'alertes sur des situations étudiantes.

**Le rapport social unique** : Ce document provient de la fusion entre le bilan social de l'établissement et le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Il comprend les informations de l'année concernant l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et la masse salariale, la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail et le temps de travail, l'action sociale et la protection sociale, le dialogue social et la discipline.

## **Annexe 1 : Note de cadrage des relais égalité au sein des DER de l'ENS Paris-Saclay**

### **1. Contexte**

Dans le cadre des engagements pris par l'École normale supérieure Paris-Saclay relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, des relais égalité ont été désigné.es au sein de chaque Département d'enseignement et de recherche (DER). Ils et elles sont des relais de la référente égalité de l'École, au plus près de la population étudiante et de l'ensemble des personnels.

Il est prévu dans le point 1.1. du plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay, qu'une note de cadrage définisse les attendus de ces relais égalité de façon claire. La présente note a pour but de cadrer leur rôle.

### **2. Périmètre d'action**

Les relais égalité dans les DER ont dans leur périmètre d'action :

- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), en étant un interlocuteur ou une interlocutrice privilégié.e pour les victimes qui le souhaitent ;
- la promotion de l'égalité entre les sexes et la mixité dans les filières académiques représentées à l'ENS Paris-Saclay.

### **3. Nomination et visibilité**

**Dans le cadre de cette mission, une décharge horaire de 2h équivalent TD est prévue.**

La nomination du ou de la relais égalité se fait par la direction du DER. La direction propose la mission à tous les personnels enseignants et de recherche du département, au cours d'une réunion de DER ou dans un mail puis sélectionne la personne relais parmi les volontaires. Il est fortement recommandé d'éviter que ce rôle soit confié à une personne en position de direction au sein du DER.

La direction du DER s'engage à rendre visible le ou la relais égalité auprès de tous les membres du DER. Une présentation des fonctions et du rôle des relais égalité est organisée lors des événements de rentrée, des interventions sont également organisées tout au long de l'année. Il est aussi demandé de rendre visible les noms des relais égalité de tous les DER à l'ensemble des membres et étudiant.es du DER.

### **4. Les missions principales**

Le rôle principal des relais égalité est d'être le relais au niveau des DER du ou de la référente égalité de l'ENS Paris-Saclay. Dans ce cadre, ils et elles ont pour mission :

- l'écoute préliminaire des victimes de situations individuelles relevant de VSS en tant que premier relais de la référente égalité, couvrant un continuum allant des violences verbales aux violences physiques ;
- le soutien des victimes, en les redirigeant vers les instances compétentes internes (la cellule d'écoute) ou externes à l'École pour recevoir un soutien approprié ;
- l'appui à la diffusion des formations offertes par l'École et l'identification des besoins en matière de sensibilisation et/ou de prévention au sein du DER, tant pour la communauté étudiante que pour le personnel ;
- la promotion des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes de l'ENS Paris-Saclay en mettant en valeur le plan égalité professionnelle de l'École dans les DER et en participant à sa rédaction ;
- la promotion des ressources mises à disposition par l'École.

Les relais égalité veillent à travailler en transverse avec :

- les relais égalité étudiant-es dans les DER ;

- le réseau de prévention des risques psychosociaux étudiants ;
- les contacts égalité des laboratoires de recherche de l'ENS Paris-Saclay ;
- le Copil VSS, dont les décisions lui sont communiquées.

Eventuellement, en concertation avec la direction du DER et en cohérence avec les méthodes déjà utilisées, il est suggéré que les relais égalité participent :

- au recrutement des normaliens et normaliennes par la voie étudiante;
- au recrutement des normaliens et normaliennes élèves au second concours ;
- au recrutement des masterants et masterantes ;
- au recrutement Phd Track ;
- au classement des candidats et candidates aux Contrats doctoraux spécifiques normaliens (CDSN) au sein de leur DER.

Cette participation peut se faire soit en amont de la sélection lors de la constitution des critères de recrutement, soit en aval, au moment du recrutement final. Elle a pour objectif d'assurer une sélection diversifiée des profils.

Pour permettre un travail transversal au sein de l'École, ils et elles doivent également participer à au moins deux réunions annuelles, une première impliquant les membres du réseau des relais égalité et une deuxième les rassemblant avec le réseau de prévention des risques psychosociaux étudiants. Ces réunions seront l'occasion d'identifier les bonnes pratiques dans les DER et réfléchir collectivement aux freins et leviers d'actions existants. Elles pourront également aboutir à des projets communs.

Les relais égalité sont le relais de la mission égalité de l'ENS Paris-Saclay. A ce titre, ils ou elles relaient des événements et des initiatives institutionnelles. Toutefois, ils et elles peuvent aussi être amenés à promouvoir des initiatives étudiantes ou faire remonter des initiatives locales à l'échelle de l'École, si celles-ci entrent dans leur périmètre d'action. Ce choix demeure à leur discrétion.

## **5. Engagements**

Les relais égalité s'engagent à :

- se former aux violences sexistes et sexuelles, aux enjeux liés à l'égalité professionnelle et aux biais de genre ;
- se rendre visibles au sein de leur DER ;
- communiquer sur les actions de l'ENS Paris-Saclay et sur les thématiques de l'égalité.

## **Annexe 2 : Note de cadrage du rôle des relais égalité étudiant-es au sein des DER de l'ENS Paris-Saclay**

### **1. Contexte**

Dans le cadre des engagements pris par l'École normale supérieure Paris-Saclay relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, des relais égalité étudiant-es ont été désigné.es au sein de chaque Département d'enseignement et de recherche (DER). La présente lettre a pour but de cadrer leur rôle.

### **2. Périmètre d'action**

Les relais égalité dans les DER ont dans leur périmètre d'action :

- la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) ;
- la promotion de l'égalité entre les sexes et la mixité dans les filières académiques représentées à l'ENS Paris-Saclay.

Ils et elles pourront également être sollicité-es par le référent discriminations de l'École sur des sujets liés aux autres formes de discrimination.

### **3. Nomination**

Les relais égalité étudiant-es des DER sont désigné.es parmi les normalien-nes du DER. La direction et/ou le relais égalité du DER font un appel à bonnes volontés au sein de la population étudiante. Le nom de la personne choisie pour devenir relais égalité étudiant-e est ensuite transmis à la référente égalité.

La direction du DER a la responsabilité de rendre visible le ou la relais égalité étudiant-es auprès de tous les membres du DER.

### **4. Les missions principales**

Le rôle principal des relais égalité étudiant-es des DER est de communiquer sur les problématiques étudiantes auprès des personnels, et notamment du ou de la référente égalité de l'École. Dans ce cadre, ils et elles ont pour mission :

- faciliter la communication entre les étudiant-es et les relais égalité, en recueillant les préoccupations et les suggestions des étudiant-es au travers notamment d'un questionnaire à faire passer en anticipation des conseils de DER par exemple ;
- promouvoir les ressources mises à disposition par l'École ;
- identifier les initiatives étudiantes et locales pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les VSS et les faire remonter aux relais égalité des DER ainsi qu'à la référente égalité ;
- travailler avec les associations étudiantes ayant pour objet l'égalité et la lutte contre les VSS.
- 

Les relais égalité veillent à travailler en transverse avec :

- les relais égalité étudiant-es dans les DER à travers des points réguliers ;
- les contacts égalité des laboratoires de recherche de l'ENS Paris-Saclay.

Pour permettre un travail transversal au sein de l'École, ils et elles doivent également participer à au moins une réunion annuelle impliquant tous les membres du réseau des relais égalité. Cette réunion sera l'occasion d'identifier les bonnes pratiques dans les DER et réfléchir collectivement aux freins et leviers d'actions existants. Elles pourront également aboutir à des projets communs.

