



# Plan d'action Égalité 2025-2027

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

université  
PARIS-SACLAY

*Adopté en conseil d'administration le 13 décembre 2024*

## 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	9
<b>Echéancier des actions du plan</b>	<b>10</b>
<i>Annexe 1. Diagnostic dans l'établissement - données relatives au genre présentes dans le RSU</i>	<i>16</i>
<i>Annexe 2. Bilan du plan égalité professionnelle 2021-2024</i>	<i>26</i>
<i>Annexe 3. Plan d'action égalité de l'Université Paris-Saclay - Actions qui seront mises en place au périmètre large</i>	<i>28</i>

## 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 placés.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'École**

- **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 décideurs 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'École

- **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'École.
- **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
<b>Agent·es</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	
<b>Catégorie A</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	
<b>Catégorie B</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	
<b>Catégorie C</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	
<b>Agent·es titulaires</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	
<b>Agent·es contractuel·les</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	
<b>Enseignant·es<sup>1</sup></b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>	
<b>MCF</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	
<b>PU</b>	<b>81%</b>	<b>39%</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	-
<i>Dont Catégorie A</i>	22%	28%	
<i>Dont Catégorie B</i>	7%	23%	
<i>Dont Catégorie C</i>	8%	11%	
<b>Fonctions de direction</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	
<b>Postes de chef·fe de service ou de direction dans les services centraux</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	
<b>PROMOTIONS</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	
<b>RECRUTEMENT<sup>2</sup> (hors doctorat et convention)</b>	<b>26,5</b>	<b>56</b>	

- **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 %).

⇒ 11 hommes promus et 4 femmes promues

- **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.).

<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)

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

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

**Tableau 2 : Les rémunérations selon le sexe 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	Ecarts
Moyenne agent-es <sup>3</sup>	3 327 €	2 859 €	
Agent-es titulaires	3750 €	3620 €	
Agent-es contractuel-les	5532 €	5518 €	
Enseignant-es-chercheur-euses	4 641 €	4 230 €	
Dont MCF	3 750 €	3 620 €	
Dont PU	5 532 €	5 518 €	
Enseignant-es contractuel	2175 €	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

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

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**

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**

Catégorie	2021			2022			2023		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1er concours	161	52	213	157	59	216	155	59	214
2nd concours	30	3	33	15	17	32	21	14	35
Elèves normalien-nes TOTAL	762	237	999	743	264	1007	747	275	1022

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

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

Catégorie	2023		
	Hommes	Femmes	Total
2nd-concours	49	44	35
Professeur·e associé·e	2	1	3
Chaire de professeur·e junior	3	0	3
Attaché·e temporaire d'enseignement et recherche	3	3	6
Lecteur·ice	1	0	1
Contractuel·le enseignant·e	0	3	3
Doctorant·e	62	24	86
Chercheur·euse - Post doctorant·e	47	15	62

Tableau mis en forme

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

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

Section CNU	Libellé section CNU	Taux de féminisation 2023 des PU et MCF
-------------	---------------------	-----------------------------------------

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

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

Année, genre	Agent		Normalien·ne					Total
	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	1

Autres : médiation et rappel à l'ordre	
<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>	5
<b>Harcèlement moral</b>	1
Autres mesures	1
<b>Harcèlement sexuel</b>	2
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>	2
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>	4
<b>Autres</b>	2
Accueil	1
Accueil Mise à l'abri de la victime	1
<b>Harcèlement sexuel</b>	1
Accueil Réception témoignage	1

Convocation cellule de traitement	
Violence sexuelle	1
Accueil Orientation vers des professionnels Mise à l'abri de la victime	1

## 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 %

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	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 %
AXE 4	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%
AXE 5	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 collèges, lycées et classes préparatoires pour y promouvoir la mixité	80 %

## Annexe 3. Plan d'action égalité de l'Université Paris-Saclay<sup>4</sup>

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

#### 1.1 : Piloter la politique égalité

- Mettre en place un comité de pilotage pour suivre le déploiement du plan d'action égalité (PAE) avec un bilan annuel et un processus de révision
- Communiquer sur le plan d'action et son avancée de manière régulière
- Développer les financements externes et internes dédiés à la politique égalité
- Organiser des événements, notamment lors des semaines de sensibilisation sur l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)
- Améliorer la visibilité de la politique égalité-diversité-inclusion (EDI) plus globalement

#### 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

- Analyser les dispositifs de temps partiel et télétravail pour s'assurer qu'ils répondent aux objectifs d'égalité femmes-hommes
- Mettre en place une charte de la déconnexion
- Limiter les réunions après 18h et pendant les vacances scolaires
- Favoriser la mixité des pratiques sportives sur le campus

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

- Faciliter la prise du congé paternité
- Faciliter le retour du congé maternité ou congé parental
- Informer sur la parentalité
- Améliorer la mise à disposition de salles d'allaitement
- Aider à la garde d'enfants
- 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

<sup>4</sup> Le plan intégral de l'Université Paris-Saclay peut être consulté ici : <https://www.sciences.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2024-12/plan-egalite-femmes-hommes.pdf>

distributeurs sur tout le campus

- Mettre à disposition des protections réutilisables gratuites pour les publics les plus précaires (étudiantes et personnels)

### **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**

- Analyser les données genrées du Rapport social unique (RSU) et extraire des leviers et axes de développement
- Assurer une communication large de l'analyse genrée et du plan d'action égalité
- Comprendre et suivre les biais éventuels des promotions
- Sensibiliser l'ensemble des personnels à l'égalité femmes-hommes
- 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**

- Avoir des jurys paritaires pour les différents recrutements et mener une réflexion sur les critères de recrutement
- Mesurer l'égalité d'accès à la formation et au développement professionnel et personnel, élément important dans le déroulement de carrière
- Favoriser l'égalité dans l'accès à la formation et aux outils de développement professionnel et personnel
- Analyser au prisme du genre la catégorie A+ (BIATSS)
- Analyser au prisme du genre les prises de responsabilité administratives et politiques du corps enseignant
- Faciliter l'accès des femmes aux postes de professeur·es des universités
- 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.**

- Mesurer et analyser les écarts de rémunération et promotion annuellement
- Mieux identifier les différents facteurs influant sur les rémunérations (âges, filières, etc.)
- Avoir un état des lieux des écarts de rémunération chez les jeunes diplômé·es
- Mettre en place des mesures correctives au vu des analyses

### **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
- Mettre en place des référent·es Égalité/VSS sur les composantes et dans les directions (binôme BIATSS / corps enseignant)

- Intégrer la thématique du harcèlement et du cyber-harcèlement entre pairs dans les campagnes VSS
- Rendre obligatoire la nomination et la formation (via le module VSS e-learning) d'un·e référent·e VSS au sein de toute association de l'Université Paris-Saclay

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

- Réaliser un bilan annuel des signalements et des suites données
- 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
- Professionnaliser les personnels du dispositif de signalement
- Organiser une supervision des personnels du dispositif de signalement et référent·es Égalité/VSS
- Constituer un fonds d'aide aux victimes de VSS (frais d'avocat, etc.)