

école —————
normale —————
supérieure —————
paris – saclay —————

Plan égalité professionnelle de l'ENS Paris-Saclay

Conseil d'Administration du 13 octobre 2023

Table des matières

1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	2
1.1 Les différents acteurs au sein de l'école	2
1.2 Information sur le plan d'action et la politique d'égalité	2
1.3 Diagnostic dans l'établissement.....	3
1.4 Suivi des actions	4
2. Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	4
2.1 Etat des lieux	4
2.2 Action « phare » de l'axe 1.....	5
2.3 Autres actions.....	5
3. Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois	5
3.1 Etat des lieux	5
3.1.1. Recrutement	5
3.1.2 Accompagnement des carrières :	5
3.2 Actions « phare » de l'axe 2	6
3.3 Autres actions.....	6
• Mixité des métiers.....	6
• Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles	7
• Mesures destinées à favoriser des nominations équilibrées.....	7
• Mise en œuvre d'une communication égalitaire concernant les fonctions et les postes	7
3.4 Actions mutualisées avec l'Université Paris-Saclay.....	8
3.5 Pistes de réflexion pour des actions futures :	8
4. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	8
4.1 Etat des lieux	8
4.2 Soutien à la parentalité	9
4.3 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail.....	9
4.4 Pistes de réflexion	9
5. Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations ...	9
5.1 Etat des lieux	9
5.2 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations	10
5.3 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, encadrantes, services RH, représentants, représentantes du personnel, etc.)	11

5.4 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes.....	11
6. Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes.....	11
6.1 Actions.....	11
6.2 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay.....	12
6.3 Pistes de réflexion	12
7. Echancier et indicateurs de mise en œuvre.....	13
Actions	13
Acteurs concerné.es	13
Date d'échéance	13
Indicateurs de mise en œuvre	13
Actions	14
Acteurs concerné.es	14
Date d'échéance	14
Indicateurs de mise en œuvre	14
Actions	15
Acteurs concerné.es	15
Date d'échéance	15
Indicateurs de mise en œuvre	15
Actions	16
Acteurs concerné.es	16
Date d'échéance	16
Indicateurs de mise en œuvre	16

Avant-propos

Le plan d'action égalité de l'Ecole normale supérieure Paris-Saclay propose un ensemble d'actions organisées autour de quatre 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 et les discriminations

Les propositions sont basées sur des constats et la définition d'objectifs, qui s'articulent autour de deux grandes thématiques, **former** et **informer**, avec des actions fortes de sensibilisation et d'information, ainsi que des actions de formation et d'accompagnement des personnels, étudiants et étudiantes.

Pour chacun des axes, un état des lieux de l'existant est présenté, suivi des actions qui sont envisagées pour les prochaines années. Un ensemble d'actions dites mutualisées seront réalisées conjointement avec l'Université Paris-Saclay, mais sont portées plus particulièrement par l'Ecole normale supérieure Paris-Saclay. Enfin, des pistes sont proposées pour des actions qui pourraient être mises en place à plus long terme, mais qui nécessitent au préalable un travail de concertation et de réflexion.

Construction du plan d'égalité professionnelle :

Ce plan d'action a été élaboré par la référente égalité en collaboration avec différents interlocuteurs 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, service 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) 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.

1. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

1.1 Les différents acteurs au sein de l'école

Référente égalité

La référente égalité nommée par la Présidence est chargée de faire des propositions d'actions et de politiques concernant l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle suivra la mise en application du plan d'égalité en collaboration avec le CSA et sera moteur dans sa mise en œuvre.

Dans le cadre des missions qui lui ont été confiées, elle organise des événements pour les semaines du 8 mars et du 25 novembre afin d'informer et de sensibiliser les usagers et usagères de l'Ecole sur ces différents sujets.

Elle informe les personnels et usagers de l'ENS communiquant annuellement un ensemble de données chiffrées « sexuées », notamment à l'occasion de la semaine de l'égalité.

Elle propose tous les ans une formation « Egalité des genres » à destination des jeunes MCF et des doctorants et doctorantes.

De plus, la référente égalité est chargée d'encourager les chercheuses de l'ENS (doctorantes, post-doctorantes ou chercheuses) à postuler à des prix réservés aux femmes (Jeunes talents L'Oréal-Unesco, prix Valois, prix Irène Joliot-Curie) ou non.

Elle travaille de façon rapprochée avec les autres référent.es égalité de l'Université Paris-Saclay pour des actions mutualisées et participe au groupe de travail inter-ENS sur les inégalités, ainsi qu'à différents réseaux, comme celui de la Conférence Permanente Egalité et Diversité (CPED).

Les acteurs de la DRH

La direction des ressources humaines travaille avec la référente égalité sur la mise en place d'actions et de politiques pour l'égalité femmes-hommes.

Les référents et référentes égalité des DER

Des référents et référentes égalité ont été désignés au sein de chaque DER, afin de servir de relais à la référente égalité au plus près de la population étudiante et de l'ensemble des personnels. Ils et elles sont formés sur ces questions tous les 3 ou 4 ans.

Une réflexion sur le rôle des référents et référentes égalité dans les DER doit être engagée afin de définir des attendus de façon claire, avec la rédaction d'une note de cadrage à ce sujet.

1.2 Information sur le plan d'action et la politique d'égalité

L'ensemble des acteurs s'est mobilisé pendant plusieurs mois pour établir ce plan d'action, qui constitue un objectif majeur pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'Ecole. L'accent a été mis sur des actions visant à davantage informer et former les usagers et usagères de l'établissement sur cette question, ainsi que sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Pour élaborer ce plan d'action, plusieurs ateliers participatifs ont été organisés, afin de permettre à l'ensemble des personnels de s'impliquer. Le premier atelier, en deux sessions, s'est concentré sur les deux premiers axes de ce plan, et notamment sur les questions liées au

recrutement et aux promotions. Le deuxième atelier portait sur l'axe 3 et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Des membres du personnel enseignant et administratif y ont participé, de même que des doctorants et des doctorantes. Enfin, un dernier groupe de travail s'est intéressé à l'axe 4, composé de membres du POSI, ces derniers étant très investis dans les questions de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel. Des compte-rendu ont été rédigés à l'issue de ces ateliers, et les propositions faites ont été intégrées au présent plan.

1.3 Diagnostic dans l'établissement

Le plan égalité s'appuie sur le rapport social unique. Les éléments principaux concernant l'égalité professionnelle en ont été extraits et sont présentés ci-dessous.

Au 31/12/2022, 524 agents travaillent à l'ENS Paris-Saclay en tant que personnels académiques et personnels BIATSS (43% femmes / 57% hommes). Les femmes sont sous-représentées à l'ENS par rapport au niveau national de l'ESR (52%) contrairement aux hommes surreprésentés (niveau national 48%).

On peut observer un phénomène de ségrégation horizontale : les hommes dans le « cœur de métier », les femmes dans les fonctions « support/ soutien/ développement ».

On constate une prédominance des hommes parmi les agents titulaires (62% hommes / 38% femmes) : presque 2/3 des agents titulaires sont des hommes.

Le comité de direction présente une représentation paritaire femmes-hommes. Sur les 59 fonctions de directions, près d'1/3 sont occupées par des femmes. Une répartition femmes-hommes très contrastée en fonction des « entités », les femmes sont quasi absentes des fonctions de direction dans l'enseignement et la recherche. A l'inverse, 60% des postes de chef de service ou de direction dans les services centraux sont occupés par des femmes (organigramme octobre 2022).

Près de 3 enseignants sur 4 sont des hommes (70%), quel que soit le statut. Des taux de féminisation qui diminuent nettement avec l'avancée de la carrière, signalant un phénomène de plafond de verre.

Parmi les enseignants-chercheurs, la part des professeures des universités est de 16%, un chiffre qui est en deçà du chiffre national de 26% de femmes PU.

S'agissant des personnels BIATSS, elles représentent 71% des personnels BIATSS non titulaires. Parmi les non-titulaires, les hommes appartiennent principalement à la catégorie A. Les hommes sont surreprésentés dans les départements et laboratoires alors que les femmes sont surreprésentées dans les services centraux.

Ce sont majoritairement les hommes qui ont bénéficié d'une promotion ou d'un avancement chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs et majoritairement les femmes chez les personnels BIATSS.

Concernant la pérennisation en CDI ou via titularisation, ce sont majoritairement des femmes qui en ont bénéficiée (88%).

Les rémunérations des femmes sont plus homogènes que celles des hommes. Le rapport interdécile est de 3,3 pour les hommes et de 2,5 pour les femmes (c'est-à-dire que 10% des femmes les mieux payées gagnent au moins 2,5 fois plus que les 10% les moins payées).

On compte 3 femmes parmi les 10 rémunérations brutes les plus élevées en 2022.

1.4 Suivi des actions

Le suivi du plan égalité est fait une fois par an, lors d'un comité social d'administration (CSA). L'objectif est de faire le bilan sur les actions réalisées au cours de l'année, et de mettre à jour le plan en intégrant de nouvelles actions.

Un bilan du plan d'action égalité sera produit à l'issue de ce CSA et présenté en conseil d'administration (CA) tous les ans en même temps que le rapport social unique.

Action 1 – Former les différents acteurs et usagers de l'ENS à l'égalité femmes-hommes

Identifier un prestataire et mettre en place une formation sur les stéréotypes de genre et les discriminations pour le personnel académique et administratif, dans le cadre du plan de formation de l'ENS.

Mettre en place des sensibilisations obligatoires sur ces sujets pour les responsables d'entité, la direction des départements et les responsables administratifs.

Action 2 – Mettre en visibilité le plan d'action et la politique d'égalité de l'Ecole

avec un plan de communication dédié (plus de communication sur les réseaux sociaux, interventions possibles auprès des DER, etc.)

2. Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

2.1 Etat des lieux

Le rapport social unique (RSU) est produit tous les ans et voté en CA. Tous les RSU sont disponibles sur le site internet de l'Ecole, et contiennent un certain nombre de données sexuées.

L'Ecole a fait le choix de se doter d'un **rapport de situation comparée** réalisé en 2021 sur les données 2019, afin de servir de base de réflexion à la construction de ce plan d'action égalité.

Afin de permettre une équité de traitement entre les femmes et les hommes, tout en conservant la politique d'intégration dans la fonction publique, la rémunération des personnels contractuels se réfère à la charte des personnels contractuels de l'ENS Paris-Saclay présentée au CSA du 26 septembre 2023 ainsi qu'au CA du 13 octobre 2023. Les personnels titulaires sont quant à eux rémunérés sur la base de la grille de rémunération réglementaire en fonction de leur corps et de leur grade.

2.2 Action « phare » de l'axe 1

Action 3 : Constituer un groupe de travail et mener une réflexion à partir des éléments du rapport de situation de 2019 sur les écarts de rémunération constatés dans les différentes catégories de personnels, en regardant notamment les chiffres de la répartition des parts variables de rémunération.

2.3 Autres actions

Action 4 : Faire une extraction du RSU tous les ans pour compléter le plan d'égalité dans le cadre de sa gouvernance. Faire faire un rapport de situation comparée tous les 5 ans par un cabinet extérieur.

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

3.1 Etat des lieux

3.1.1. Recrutement

Pour le recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, **une lettre de recommandation** est envoyée aux comités de sélection tous les ans pour les sensibiliser aux questions de parité et de handicap. Le Conseil d'Administration en formation Restreinte (CAR) veille à la **parité dans les comités de sélection** (minimum de 40 % de chaque sexe conformément au **décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014**). En conformité avec le BO du 2 juillet 2020, les **données sexuées sur le vivier** propre à chaque discipline et l'historique des recrutements et les populations d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses dans l'établissement sont fournies à chaque comité de sélection, qui est à son tour chargé de rendre des données sexuées sur les candidatures reçues et les candidats et candidates auditionnées.

Le recrutement des enseignants et enseignantes, ainsi que du personnel administratif est effectué dans le cadre des campagnes d'emplois et de calendriers de concours nationaux, en conformité avec la réglementation.

3.1.2 Accompagnement des carrières :

Une charte d'accompagnement des carrières académiques a été votée en décembre 2020 par le Conseil d'administration de l'établissement. Cette charte prévoit l'organisation d'**entretiens de suivi** tous les 3 ans pour le personnel académique de l'Ecole. Ce dispositif d'entretiens réguliers existe déjà depuis plusieurs années pour le personnel administratif.

Les personnels qui en font la demande peuvent bénéficier de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), de congés pour projet pédagogique (CPP), ou de séjours en délégation dans un organisme de recherche ; ceux-ci peuvent également leur être proposés dans le cadre des entretiens de suivi.

Un accompagnement recherche est proposé aux nouveaux et nouvelles Maîtres et Maîtresses de conférences lors de leur intégration à l'Ecole avec une décharge de 128 heures à répartir sur les trois premières années, ainsi qu'une enveloppe de 2500€ par an pour les deux premières années qui complète le volet formation réglementaire.

Les personnels sont accompagnés dans leur reprise d'activités ou dans le cadre d'une réorientation éventuelle. Un suivi est ainsi proposé par l'Ecole, avec un bilan de leurs activités et des suggestions pour bénéficier de dispositifs d'accompagnement.

Les personnels sont également accompagnés sur les prises de poste de direction, avec des formations (RH, management, hygiène et sécurité, connaissance des dispositifs de l'Ecole). Il existe également dans ce cadre un système de décharges (responsabilités pédagogiques ou administratives, suivi des élèves, etc.)

3.2 Actions « phare » de l'axe 2

Action 5 : Sensibiliser les membres de tous les comités et jurys évaluant des dossiers pour des recrutements, des dispositifs de primes ou des promotions sur les questions de biais de genre en mettant à leur disposition un certain nombre de ressources, dont l'utilisation dans le cadre du recrutement pourrait être sanctionnée d'un label, ou cadré par une charte.

Cette action pourra être portée avec l'Université Paris-Saclay.

Action 6 : En lien avec l'action 6, dans le cadre particulier du recrutement des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, un dispositif spécifique sera déployé :

- Mise en place d'un test en ligne évaluant l'existence d'un biais de genre, proposé à tout membre d'un comité de sélection.
- Accès donné à un ensemble de vidéos informant sur le biais de genre dans le recrutement aux présidents et présidentes de comité de sélection et demander à ce que deux vidéos soient diffusées au début de chaque réunion du comité.
- Participation de la référente égalité à une réunion avec les présidents et présidentes des comités de sélection pour leur présenter les dispositifs en place et les sensibiliser à l'importance de la question.

Action 7 : Lors des examens de dossier pour l'attribution d'une prime ou d'une promotion (pour tous les personnels, quelle que soit la commission), fournir un récapitulatif du nombre de candidats et candidates sur les cinq dernières années et du nombre effectif de bénéficiaires femmes et hommes.

3.3 Autres actions

- Mixité des métiers

Il est particulièrement important de mettre en valeur les femmes travaillant dans le cœur de métier de l'ENS, l'enseignement et la recherche, ce qui doit permettre de lutter contre les stéréotypes de genre concernant certains postes ou domaines ; il en va de même pour les hommes dans les domaines les plus féminisés. Les actions présentées ci-dessous s'inscrivent dans la continuité de l'exposition *Voix de femmes*, créée il y a plusieurs années pour mettre en lumière les parcours d'anciennes élèves de l'Ecole.

Pour mieux mettre en avant ces questions, la référente égalité est impliquée et ponctuellement invitées dans différentes instances.

Par ailleurs, la dénomination des locaux du nouveau bâtiment de l'ENS, qui comporte un nombre plus important de noms de femmes, a constitué un parti pris de la part du comité qui a travaillé sur le sujet.

Action 8 : Mettre en avant la mixité dans le cœur de métier de l'ENS :

- Créer et remettre à jour régulièrement des expositions mettant en avant des femmes au parcours exceptionnel
- Réaliser des vidéos mettant en avant des femmes dans différents domaines et à différents postes liés à l'enseignement et à la recherche
- Organiser des événements spéciaux, comme le RJMI, ou à l'occasion la journée des femmes en sciences (11 février) des échanges entre personnels sur leurs carrières
- Réfléchir à d'autres actions qui pourraient être menées pour mettre en avant les hommes dans les filières très féminisées

- [Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles](#)

Action 9 : Informer l'ensemble des personnels de l'ouverture des campagnes pour les promotions et les primes et inciter tout particulièrement celles qui pourraient y prétendre. La Présidente les encouragera dans ce sens. Cette sensibilisation pourra aussi intervenir dans le cadre de l'accompagnement des carrières académiques.

Action 10 : Lors des entretiens de suivi de carrière ou des entretiens professionnels, s'assurer que les personnels soient bien informés de l'existence des possibilités de temps partiel et/ou décharge, CRCT, CPP, délégations, mobilités si cela peut correspondre à leurs besoins.

Action 11 : Porter à la connaissance des personnels administratifs le dispositif de recours pour faire état d'un biais de genre dont ils estiment qu'il a pu affecter leur évaluation

- [Mesures destinées à favoriser des nominations équilibrées](#)

Action 12 : Réaliser un bilan annuel de la répartition femmes/hommes dans les directions de DER, département ou entité, ainsi que pour les postes à responsabilités administratives. Travailler à un objectif de féminisation concernant les responsabilités de direction.

- [Mise en œuvre d'une communication égalitaire concernant les fonctions et les postes](#)

Action 13 : Utiliser une communication égalitaire dans tous les documents de l'Ecole (documents officiels, formulaires, annonces d'emploi, etc.) afin de bien inclure les femmes et les hommes dans tous les contextes professionnels.

3.4 Actions mutualisées avec l'Université Paris-Saclay

Etablir un guide au recrutement sans discrimination (genre, handicap, diversité...) pour uniformiser les pratiques au sein de l'Université Paris-Saclay.

3.5 Pistes de réflexion pour des actions futures :

Piste 1 : Réfléchir à un accompagnement à proposer dans la constitution de dossiers pour des promotions et des primes. Cette action pourrait être réfléchiée de façon mutualisée au niveau de l'Université Paris-Saclay.

Mettre en place des ateliers d'échanges pour aider à la constitution de ces dossiers et à la réflexion sur la carrière et/ou la formation sur ces sujets.

Piste 2 : Réfléchir à un système de mentorat pour les chercheuses, ouvert au-delà de celui des doctorantes. Cette action pourrait être réfléchiée de façon mutualisée au niveau de l'Université Paris-Saclay, qui a déjà un programme actif de mentorat des doctorantes.

4. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

4.1 Etat des lieux

La note de cadrage relative au temps de travail de l'ENS Paris-Saclay rappelle les mesures applicables aux personnels administratifs de l'Ecole, et vient notamment préciser les possibilités de temps de travail hebdomadaires. Pour un temps complet, celle-ci est fixée à une durée hebdomadaire de 39h. Néanmoins, les agents qui le souhaitent peuvent opter pour une durée hebdomadaire de 35h ou de 37h30, en accord avec leur supérieur ou supérieure hiérarchique. Cette durée hebdomadaire peut être également répartie sur 4,5 jours si les nécessités de service le permettent.

Un dispositif de télétravail est ouvert aux personnels administratifs, techniques et de bibliothèque ayant au moins six mois d'ancienneté. Les documents de cadrage, le formulaire à compléter et toutes les informations nécessaires sont en ligne sur l'Intranet.

Un dispositif pour les demandes de temps partiel pour une quotité de travail comprise entre 50% et 90% est également en place, de droit pour raisons familiales ou travailleurs reconnus handicapés, sur autorisation ou encore pour des raisons thérapeutiques. Les formulaires et toutes les informations sur le sujet sont en ligne sur l'Intranet.

Concernant l'organisation du temps de travail, les horaires des femmes enceintes sont adaptés sur prescription médicale et les personnels ont également pu bénéficier d'horaires aménagés dans le contexte de la pandémie.

4.2 Soutien à la parentalité

Action 14 : Améliorer la communication sur les aménagements du temps de travail et les congés maternité, paternité et parentaux, en fonction des statuts.

Action 15 : Etablir une procédure d'encadrement et d'accompagnement des entités dans la gestion des congés maternité, avec des entretiens au départ et au retour de congé, ayant vocation à être diffusée largement dans les services, DER et laboratoires.

Action 16 : Améliorer l'ameublement et la décoration de la salle d'allaitement existant au sein de l'établissement, au sein du pôle médico-social et communiquer régulièrement sur son existence.

Action 17 : Travailler à l'opportunité d'une action mutualisée concernant un accueil périscolaire le mercredi (accueil mis en place par CentraleSupélec ou extension du dispositif déjà existant à l'Université Paris-Saclay ou au CNRS, par exemple).

Action 18 : Prendre en charge la réservation de berceaux en crèche. Un test sera effectué pour l'attribution de deux berceaux à partir du 1^{er} janvier 2024 après le passage des demandes en commission d'action sociale.

4.3 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Action 19 : Etablir une charte de la qualité de vie au travail précisant les bonnes pratiques du vivre-ensemble à l'Ecole (réunions, plannings, emails, etc.).

4.4 Pistes de réflexion

Piste 3 : Réfléchir à des actions à mettre en place afin d'éviter que les enseignantes chercheuses soient pénalisées dans leur activité de recherche à l'issue d'un congé maternité ou parental, comme la mise en place de la possibilité de répartir la décharge associée à ce congé sur deux années académiques.

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

5.1 Etat des lieux

Une cellule de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles existe pour la gestion des cas particuliers. La référente égalité en est le premier relais et peut être contactée directement, via une adresse générique (mission.egalite@ens-paris-saclay.fr), ou via les référent.es égalité dans les DER. Elle travaille de façon rapprochée avec le ou la DGS, afin de décider au cas par cas des mesures à prendre.

L'ENS a également signé en janvier 2023 une convention avec France Victimes pour mettre à disposition de tous les usagers et usagères de l'Ecole une ligne d'écoute anonyme et gratuite, 7 jours sur 7.

Un Copil VSS a été créé en 2022 et se réunit deux fois par an afin de décider de la politique de l'Ecole sur les VSS (plan de formation et de sensibilisation, audit du dispositif, événements

spécifiques, etc.). Le dispositif de signalement en cas de violences sexistes ou sexuelles a été formalisé et un document présentant ce circuit de signalement a été affiché dans toutes les entités de l'Ecole. Une grande enquête sur les VSS a été lancée entre mars et avril 2023, auprès de la population étudiante et des personnels.

Des actions d'information et de sensibilisation sont mises en place lors de la rentrée (journée Préambule), afin de sensibiliser tous les primo-entrants de 1^{ère} année aux questions de harcèlement sexuel et de discriminations, ainsi que lors des semaines du 25 novembre et du 8 mars à destination des normaliens et normaliennes, et des personnels. Une action de ce type est également organisée dans le cadre du parcours d'intégration individuelle des nouveaux entrants et nouvelles entrantes du personnel. Tous les responsables administratifs ont reçu une sensibilisation sur ces sujets en 2022.

Des formations sur les violences sexistes et sexuelles sont mises en place tous les ans à destination des responsables anti-VSS du BDE, des bureaux des clubs et associations et des étudiants et étudiantes récemment élu.es qui en ont fait la demande.

A terme, l'objectif de sensibiliser l'ensemble des usagers et usagères de l'ENS à ces questions.

Suite à l'enquête VSS menée par l'Ecole en mars-avril 2023, un plan d'action VSS spécifique est en cours de finalisation. Il sera annexé au plan d'égalité professionnelle après approbation par le Copil VSS.

5.2 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

Action 20 : Améliorer le dispositif existant et concevoir et lancer un plan d'action VSS sur la base des résultats de l'enquête VSS de mars-avril 2023 (mise en place d'une plateforme de signalement)

Action 21 : Maintenir et développer les événements organisés pour informer les étudiants et les étudiantes du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles et informer sur ces sujets.

Action 22 : Formaliser la procédure des enquêtes administratives en cas de saisine du dispositif de signalement des VSS.

Action 23 : Mettre en place un suivi des saisines et du traitement des cas de VSS.

Action 24 : Perfectionner la procédure de prise en compte des identités trans, non-binaires, intersexes. Mettre à jour les documents et formulaires de l'ENS en appliquant une communication égalitaire pour une meilleure prise en compte de ces identités.

5.3 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, encadrantes, services RH, représentants, représentantes du personnel, etc.)

Action 25 : Sensibiliser largement les personnes en situation de responsabilité dans l'École sur les questions de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles parmi le personnel enseignant (responsables de formation, les responsables d'association, les directions, encadrement de thèse, etc). Ces formations seront rendues obligatoires pour les jeunes MCF ; elles seront fortement conseillées pour l'avancement en local et l'obtention de primes.

Action 26 : Généraliser les opérations de sensibilisation concernant le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles (DER ; laboratoires ; doctorants et doctorantes), avec une attention particulière au meilleur dispositif à mettre en place notamment pour toucher les doctorants et doctorantes.

5.4 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay - Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Enquêtes sur les cas de violences sexistes et sexuelles : Un document de cadrage sera produit concernant l'organisation des enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et de violences sexistes et sexuelles (déroulement, contenus, recommandations, etc.)

6. Actions pour les normaliens, normaliennes et étudiants, étudiantes

6.1 Actions

Action 27 : Proposer des actions pour promouvoir plus de parité dans le recrutement des normaliens et normaliennes

Action 28 : Sensibiliser les normaliens et normaliennes aux questions d'égalité et de genre au travers de conférences et enseignements.

Action 29 : Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités et contribuer à ses travaux. Cet Observatoire sera chargé de systématiser la production de données sexuées concernant les classes préparatoires et le recrutement des ENS, afin de travailler à comprendre les mécanismes des inégalités.

Action 30 : Communiquer sur la politique de l'établissement en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès de la population étudiante internationale de l'ENS et s'assurer de leur intégration et de leur bonne information sur les actions liées à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Action 31 : Développer les liens avec les collèges, lycées et classes préparatoires pour y promouvoir la mixité :

- Développer un système de parrainage d'élèves normaliens et normaliennes et/ou de doctorants et doctorantes. Explorer l'idée de Cordées de la réussite pour les filles).
- Identifier des établissements partenaires avec lesquels l'Ecole développerait des projets et événements spécifiques.
- Développer les liens avec les classes préparatoires pour encourager les jeunes filles à se lancer dans une carrière en recherche dans les secteurs masculinisés et les jeunes hommes dans les secteurs féminisés.

6.2 Action mutualisée avec l'Université Paris-Saclay

Interculturalité : Mettre en place un module « Approche interculturelles de l'égalité » à la fois pour les étudiant.es entrant.es et les sortant.es à l'international.

6.3 Pistes de réflexion

Piste 4 : Réfléchir sur le recrutement des étudiants et étudiantes de l'ENS, afin de promouvoir davantage de mixité, par exemple avec des bourses pour les filles dans des secteurs masculinisés ou pour les garçons dans des secteurs féminisés.

Piste 5 : Réfléchir à la valorisation des projets mettant en avant l'égalité en recherche (projets de recherche, conférences, etc.) ou au sein des associations de l'Ecole.

Piste 6 : Mention d'une obligation d'exemplarité (dans tous les domaines, y compris VSS) pour l'obtention du diplôme d'école.

7. Echancier et indicateurs de mise en œuvre

Actions	Acteurs concerné.es	Date d'échéance	Indicateurs de mise en œuvre
A1 – Former les acteurs et usagers sur l'égalité de genre	Mission égalité et pôle formation	Janvier 2024 puis septembre 2024	Formation dédiée mise en place. Mise en place de sensibilisations obligatoires sur ce sujet pour les directions d'entité et de services.
A2 – Mettre en visibilité le plan d'action	Service Communication et mission égalité	En continu tous les ans Juin 2023	Poursuite des actions de communication réalisées dans l'Ecole, sur son site et sur ses réseaux sociaux. Proposition de présenter le plan dans les entités tous les ans. Organisation d'un webinaire pour parler des résultats de l'enquête VSS et du suivi du plan d'égalité.
A3 – Mener une réflexion sur les écarts de rémunération constatés	Présidence, DRH, mission égalité	Décembre 2023	Mise en place d'un groupe de travail et suivi des travaux
A4 – Suivre l'évolution des indicateurs du rapport de situation comparée de 2019	DRH	Annuellement Décembre 2025	Extraction du RSU réalisée tous les ans pour l'adjoindre au plan égalité. Rapport de situation comparée à faire réaliser de nouveau de façon complète par un organisme extérieur en 2025.
A5 – Sensibiliser tous les comités et jurys aux biais de genre	DRH et mission égalité	Juin 2024	Mise à disposition en ligne de supports de sensibilisation (kits, auto-formation, etc.)
A6 – Mettre en place un dispositif spécifique pour le recrutement des EC	Mission égalité, DRH, DSI	Mars 2024	Mise en ligne de l'autotest. Mise à disposition des vidéos informant sur les biais de genre. Participation de la mission égalité à la réunion avec les présidences de COS.

Actions	Acteurs concerné.es	Date d'échéance	Indicateurs de mise en œuvre
A7 – Fournir un ensemble de données aux comités et jurys	DRH	Juin 2024	Communication des données sexuées sur le bassin de candidats et candidates et sur les décisions prises les cinq années précédentes ; mise en place progressive du dispositif dès l'année universitaire 2021-2022.
A8 – Mettre en avant la mixité à l'ENS	Mission égalité, service Communication	En continu tous les ans	Vidéos réalisées et mises en ligne, expositions organisées et mises à jour, évènements mis en place.
A9 – Informer et inciter aux candidatures lors des campagnes	DRH, DER, référent.es égalité	Juin 2024	Mise en place d'une communication personnalisée pour les personnels identifiés comme pouvant prétendre à une prime ou promotion, notamment dans le cadre de l'accompagnement des carrières académiques. Mise en place d'incitations par la Présidente.
A10 – Informer les personnels lors des entretiens	VPR-VPF	Décembre 2023	Intégration des informations concernant les dispositifs de soutien et accompagnement dans les fiches bilan de ces entretiens.
A11 – Informer pour lutter contre les biais de genre dans les évaluations	DRH, Service communication	Décembre 2023	Information des personnels lors du lancement de ces campagnes.
A12 – Travailler à la féminisation pour les postes à responsabilité	DRH et mission égalité	Fin 2024	Bilan annuel du taux de féminisation
A13 – Utiliser une communication égalitaire dans tous les documents	DRH, DSVEC	Juin 2024	Modifier progressivement tous les documents produits par la DRH et la DSVEC pour faire en sorte qu'ils soient rédigés de façon inclusive.
A14 – Faciliter l'accès à l'information sur les congés maternité, paternité et parentaux	DRH	Novembre 2023	Diffusion régulière de l'information dans les services et DER et mise à jour de l'intranet
A15 – Mettre en place une procédure d'accompagnement des congés maternité	DRH et mission égalité	Novembre 2023	Diffusion de la procédure dans les services et DER et mise à jour de l'intranet

Actions	Acteurs concerné.es	Date d'échéance	Indicateurs de mise en œuvre
A16 – Améliorer l'ameublement et la décoration de la salle d'allaitement	DAI	Décembre 2023	Améliorations de l'ameublement et de la décoration mises en place. Diffusion régulière de l'information concernant l'existence de cette salle.
A17 – Travailler de façon mutualisée à la réflexion sur la mise en place d'un accueil périscolaire le mercredi	Mission égalité avec la mission égalité de CentraleSupélec, DRH	Juin 2024	Diffusion d'un questionnaire pour évaluer les besoins d'ici fin 2023.
A18 – Prendre en charge l'acquisition de deux berceaux en crèche	DRH	Décembre 2023	Signature de la convention avec une crèche. Diffusion de l'information concernant cette possibilité, de la procédure pour y prétendre et des critères d'attribution.
A19 – Etablir une charte de la qualité de vie au travail	DRH	Juin 2024	Rédaction de cette charte, diffusion au sein des entités et mise en ligne.
A20 – Améliorer dispositif de lutte contre les VSS et lancer un plan d'action VSS	Mission égalité, POSI, DGS, DRH	Fin 2023	Amélioration du dispositif et plan d'action VSS à mettre en place sur la base des résultats de l'enquête VSS.
A21 – Maintenir et développer les évènements organisés sur les VSS et les discriminations	Mission égalité, POSI	Annuellement à partir de juin 2021	Organisation d'évènements plusieurs fois par an. Suivi du taux de participation.
A22 - Formaliser la procédure lors des enquêtes administrative	Mission égalité, DAJIM	Juin 2024	Réalisation d'une note interne.
A23 - Mettre en place un système de suivi des saisines	Mission égalité, DAJIM	Fin 2023	Mise en place du système.
A24 – Formaliser les modalités de prise en compte des identités LGBTI+ et améliorer la procédure existante	Mission égalité, DRH	Décembre 2023 Formulaire et documents : juin 2024	Production d'un document définissant ces modalités. Mise à jour progressive des formulaires (ou à mener conjointement avec l'action 13)

Actions	Acteurs concerné.es	Date d'échéance	Indicateurs de mise en œuvre
A25 – Sensibiliser les personnes occupant des postes en responsabilité sur les VSS et le HS	Mission égalité, Présidence	Juin 2024	Mise en place pour les directions d'entité et de laboratoire. Mise en place d'une incitation forte voire d'une obligation à suivre ces formations (jeunes MCF, demande d'avancement ou de prime, etc.)
A26 – Généraliser les opérations de sensibilisation concernant les VSS et le HS	Mission égalité	De façon annuelle	Organisation de plusieurs journées ou actions de sensibilisation par an. Dispositif à concevoir pour mieux communiquer auprès des doctorants et doctorantes.
A27 - Réfléchir à des façons de promouvoir plus de parité dans le recrutement des normaliens et normaliennes	Mission égalité, DSVE, VPF	Juin 2024	Extraction des données concernant le vivier de candidats et candidates pour chaque DER de façon annuelle (nombre de candidatures/admis et admises)
A28 – Sensibiliser les élèves aux questions d'égalité et de genre	Mission égalité, DER	Juin 2024	Organisation d'au moins deux conférences par an, éventuellement de façon interdisciplinaire. Réflexion autour de la création d'une unité d'enseignement (UE) transversale.
A29 – Créer un Observatoire inter-ENS des inégalités	Mission égalité, groupe Inter-ENS, Présidence, Mécénat	Juin 2024 puis 2025	Mise en place de l'Observatoire Suivi des actions de l'Observatoire.
A30 – Communiquer sur les thématiques d'égalité et de VSS auprès de la population internationale	Mission égalité, SRI	Fin 2023	Rédaction des documents en français et en anglais. Mise à jour des supports de communication. Mise en place d'actions d'information.
A31 – Promouvoir la mixité dans les écoles, collèges, lycées et classes préparatoires	Mission égalité, Vie étudiante, responsable Diffusion des savoirs, élèves volontaires	En continu tous les ans	Mise en place du programme Marrainage/Parrainage Proposition et mise en place d'actions à destination d'établissements partenaires. Développement d'actions en classe préparatoire autour de la question de l'attractivité de l'Ecole.