



## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 décembre 2021

---

### **10. Plan d'actions sur l'égalité professionnelle (P.J.) (vote)**



## Conseil d'administration du 3 décembre 2021

### Plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, les employeurs publics se doivent être exemplaires en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rend obligatoire les plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, ceux-ci devant être adoptés au 31 décembre 2020. Une dérogation avait été demandée par l'Ecole à la tutelle compte tenu du contexte sanitaire en 2020. Cette dérogation accordée, l'Ecole a élaboré un plan d'actions pour la période 2021/2023, qui a été présenté au comité technique lors de sa séance du 19 octobre 2021 puis a fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité lors de la séance du 23 novembre 2021.

Ce plan d'action qui concerne les agents et les étudiants de l'Ecole des Mines de Paris, s'inscrit en complète cohérence avec les orientations prises par l'Université PSL. Il est né d'une réflexion commune au sein d'un groupe de travail PSL puis, d'échanges avec des représentants de la Direction générale de l'Ecole et des représentants du personnel. Il est orienté autour de 4 axes :

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Il précise, pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre, conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Dans sa mise en œuvre, l'école recherchera en permanence les synergies avec PSL et ses établissements-composantes. Un référent Egalité Professionnelle Homme-Femme sera prochainement nommé. Il aura la responsabilité de piloter la mise en œuvre de ce plan et d'assurer le reporting vers le Comité Technique de l'Ecole.



PSL 

2021

# Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 - 2023





# Préambule

Le plan d'action dans les pages qui suivent traduit la volonté de la direction générale de l'Ecole de faire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'ils soient agents ou étudiants de l'Ecole, un sujet fondamental, en complète cohérence avec les orientations prises par l'université PSL. L'Ecole s'inscrira pleinement dans les actions menées par PSL et ses établissements composants en recherchant en permanence les synergies permettant de donner toute sa place à ce sujet.

## L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 a donné une impulsion en imposant à l'ensemble des employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation a été transposée à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Ils doivent préciser les engagements ainsi que les objectifs à atteindre et comportent obligatoirement des mesures sur les quatre axes du plan présenté.

Obligation est faite de produire un plan d'action au 31 décembre 2020, cependant une dérogation a été demandée par l'Ecole à la tutelle compte tenu du contexte sanitaire en 2020.

Dans ce contexte, en 2021, l'Ecole des MINES, fort des mesures déjà prises depuis plusieurs années sur ces sujets, a élaboré un plan d'action qui engage l'Ecole sur la période 2021/2023 et qui sera présenté aux instances représentatives du personnel.

La nomination prochaine d'un référent Egalité professionnelle pour les agents contribuera à faire vivre la politique d'égalité au quotidien, et au plus près des agents. Il aura notamment pour mission, en cohérence avec ce plan d'actions, d'informer, de mener des actions de sensibilisation, de conseiller les agents et les services, de participer à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle.

## En termes de méthodologie, ce plan résulte d'un travail d'élaboration collective.

Ce plan d'action est né à la fois d'une réflexion commune au sein d'un groupe de travail PSL qui a permis de déterminer des actions conjointement, puis, d'échanges avec des représentants de la Direction générale de l'Ecole et des représentants du personnel.

Ce texte s'inscrit donc dans la ligne directe des travaux du groupe de travail de PSL. Il reprend sur le fond toutes les actions proposées, en les enrichissant et en les déclinant.

Ce chantier de conception, d'échanges et de formalisation s'est effectué dans temps contraint et à un rythme soutenu. Il été rendu possible par l'engagement remarquable de tous. Il s'agit d'un premier cadrage réalisé par l'établissement sur cette thématique. Il sera donc amené à évoluer et à s'enrichir au terme de la période, au regard de l'expérience acquise dans le pilotage de la mise en œuvre de ces premières actions mais aussi dans l'approfondissement de la culture de l'Ecole sur ce sujet.

\*\*\*\*\*

# Sommaire

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	2
<b>L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> .....	2
<b>En termes de méthodologie, ce plan résulte d'un travail d'élaboration collective.</b> .....	2
<b>Sommaire</b> .....	3
<b>Axe 1 : Renforcer la prévention et la lutte contre les agissements et les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations</b> .....	5
<b>Mesure 1 : Sensibiliser et former les personnels de l'Ecole et les étudiants aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations</b> .....	5
<b>Action 1.1 : Accroître la compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles par le biais de la communication</b> .....	5
<b>Action 1.2 : Accroître la compréhension des enjeux, la détection des situations et la capacité de réponse face aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles par le biais de la formation</b> .....	5
<b>Mesure 2 : Faciliter le signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination et garantir leur traitement</b> .....	6
<b>Action 2.1 : Faire connaître le dispositif de signalement et de traitement des violences et sensibiliser les personnels sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes</b> ....	6
<b>Axe 2 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie et personnelle et familiale</b> .....	7
<b>Mesure 3 : Mettre une organisation de travail favorable à l'égalité professionnelle</b> .....	7
<b>Action 3.1 : Réaliser une charte des temps pour promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle qui affirmera notamment le droit à la déconnexion</b> .....	7
<b>Action 3.2 : Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie</b> .....	7
<b>Action 3.3 : Développer le recours au télétravail dans un cadre renouvelé</b> .....	8
<b>Mesure 4 : Favoriser l'investissement dans la parentalité</b> .....	8
<i>Pour les personnels</i> .....	8
<b>Action 4.1 : Systématiser les conduites d'entretiens par la DRH au bénéfice de toute personne qui prend un congé de maternité, avant le départ et au retour</b> .....	8
<b>Action 4.2 : Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b> .....	8
<b>Action 4.3 : Améliorer l'appui apporté aux personnels sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale</b> .....	9
<b>Action 4.4 : Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire</b> .....	9
<i>Pour les étudiantes et étudiants</i> .....	9
<b>Actions 4.5 : Actions spécifiques en faveur des étudiants et étudiantes</b> .....	9

<b>Axe 3 : Evaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes .....</b>	<b>10</b>
<b>Mesure 5 : Elaborer un diagnostic portant sur les écarts de rémunération au sein de l'Ecole .....</b>	<b>10</b>
<b>Action 5.1 : Identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération .....</b>	<b>10</b>
<b>Mesure 6 : Mettre en place des mesures de résorption de ces inégalités résultant de ce diagnostic et, en conséquence, prévenir les écarts de pension.....</b>	<b>11</b>
<b>Action 6.1 : A déterminer en 2023 en fonction du diagnostic .....</b>	<b>11</b>
<b>Mesure 7 : Intégration des principes relatif à l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion RH et notamment celles relative à l'attribution des primes .....</b>	<b>11</b>
<b>Axe 4 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois .....</b>	<b>11</b>
<b>Mesure 8 : Garantir l'égal accès par un recrutement sans discrimination (cf. dispositif HRS4R)..</b>	<b>11</b>
<b>Action 8.1 : Améliorer l'égalité professionnelle et l'équilibre entre les femmes et les hommes par l'optimisation des modalités de recrutement pour garantir un processus ouvert et transparent .....</b>	<b>11</b>
<b>Mesure 9 : Veiller à des promotions équilibrées entre les genres dans les emplois de l'encadrement au niveau recherche, enseignement et administratif (responsable de centre et de service) .....</b>	<b>12</b>
<b>Action 9.1 : Assurer une prise en compte de l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion des promotions .....</b>	<b>12</b>
<b>Mesure 10 : Accompagner la gestion de carrière .....</b>	<b>13</b>
<b>Action 10.1 : Détecter les potentiels à fidéliser.....</b>	<b>13</b>

# Axe 1 : Renforcer la prévention et la lutte contre les agissements et les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Conformément aux engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017, lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et rappelés par le Premier ministre lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes, les employeurs publics doivent être exemplaires en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La circulaire conjointe du 9 mars 2018 du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, a ainsi renforcé les obligations des employeurs publics en ce domaine. Les employeurs publics ont un rôle déterminant à jouer dans le plan gouvernemental d'action contre les violences sexuelles et sexistes, pour mener une gestion plus active et rapide des remontées et la mise en œuvre de sanctions. L'objectif est d'offrir aux personnes victimes dans et hors du travail, la garantie d'un traitement de la situation efficace et non discriminatoire et pour cela de faire monter en compétence collective le réseau d'acteurs. Cela passe par le renforcement de la sensibilisation sur les comportements sexistes inacceptables et sanctionnables.

## Mesure 1 : Sensibiliser et former les personnels de l'École et les étudiants aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

### Action 1.1 : Accroître la compréhension des enjeux liés aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles par le biais de la communication



Objectif

La prévention passe par la communication autour de cet enjeu. L'École organisera des campagnes internes de communication pour renforcer la sensibilisation des agents et étudiants, notamment à l'occasion de la journée du 25 novembre, la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Echéance :

8 mars 2022, 2023, 2024

25 novembre 2021, 2022, 2023, 2024



Indicateur de suivi :

Actions de communications conduites sur la durée du plan (sur le site de l'École par exemple)

### Action 1.2 : Accroître la compréhension des enjeux, la détection des situations et la capacité de réponse face aux agissements et aux violences sexistes et sexuelles par le biais de la formation



Objectif

La prévention passe par la formation des personnels, au premier rang desquels les managers, nouvellement nommés ou déjà en poste, y compris les cheffes et chefs de centres et services. Détecter les situations de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou les caractéristiques d'agissements sexistes, savoir y répondre de manière appropriée et les prévenir dans son service, constituent autant d'enjeux de cette formation.



Echéance :  
2022 à 2024



Indicateur de suivi :

- Formation obligatoire des acteurs de prévention, des managers intégrant les managers de proximité, des membres des instances de dialogue social : nb / an
- Création d'un catalogue de formation pour les étudiantes et étudiants
- Formation systématique des étudiants responsables d'association
- Mise en place, lors des semaines de rentrée, de formations à destination des étudiantes et étudiants (prévention des risques en termes de soirées, d'événements associatifs etc.)
- Formations « de rafraichissement » pour 100% des personnels formés ou ayant été conviés à une ou des formations

Septembre 2023 2024

2024

## Mesure 2 : Faciliter le signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination et garantir leur traitement

### Action 2.1 : Faire connaître le dispositif de signalement et de traitement des violences et sensibiliser les personnels sur les acteurs à mobiliser pour l'accompagnement des victimes



Objectif

Pour signaler une situation de violence et l'accompagner, une cellule d'écoute et de veille mutualisée au niveau de PSL, ci-après nommée "CEV", a été mise en place. Deux agents de l'Ecole sont membres de la CEV, l'un d'entre eux a été nommé référent pour les étudiants et une nouvelle personne sera prochainement nommée pour les agents. Ils ont pour rôle d'orienter les victimes. Les actions de communication à mettre en place doivent permettre de faire connaître ces référents ainsi que la CEV (fonctionnement, modalités de saisine).

Echéance :  
2021



Indicateur de suivi :

- CEV :
- Insérer, dans le dossier communiqué aux nouveaux entrants, une fiche de présentation de la CEV et les acteurs mobilisables
  - Mettre à jour l'Intranet
  - Communication interne régulière
  - Bilan à 3 ans du fonctionnement de la CEV : notoriété, efficacité du dispositif

2021  
2021, 2022, 2023, 2024  
2024

Echéance :  
Début 2022



Indicateur de suivi :

- Etablir et diffuser un « marque page » / acteurs mobilisables et étudier des solutions d'affichage
- Mise en ligne sur l'Intranet du « Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique » élaboré par la DGAFP
- Élaborer des fiches opératoires par public (victimes, témoins, managers) permettant

2022

2021

2023

2024	de faire face à une situation de violence sexiste ou sexuelle ;
2024	- Mise en place d'outils de mesure d'impact concernant ces communications - Rafraichissement régulier des dites campagnes de communication

## Axe 2 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie et personnelle et familiale

L'équilibre temps de travail-temps personnel est un enjeu d'égalité. En effet, les charges domestiques et familiales restent encore souvent principalement assumées par les femmes. Ces obligations peuvent s'avérer difficilement conciliables avec des impératifs professionnels et contraindre parfois les femmes au temps partiel. Dans des cultures organisationnelles souvent basées sur de longues journées de travail, les femmes sont particulièrement pénalisées, en termes d'évolution de carrière et salariale et d'accès aux postes à responsabilités.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est une aspiration légitime mais aussi un enjeu de performance collective. Respecter cette articulation participe à la fois à la qualité de vie au travail et à l'engagement professionnel des personnels.

### Mesure 3 : Mettre une organisation de travail favorable à l'égalité professionnelle

#### Action 3.1 : Réaliser une charte des temps pour promouvoir une culture managériale plus respectueuse de la vie personnelle qui affirmera notamment le droit à la déconnexion



Objectif

La dématérialisation des échanges, développement du télétravail, les usages d'outils numériques mobiles, les récentes et fortes évolutions des modalités de travail ont eu tendance à rendre plus poreux les temps consacrés à la vie professionnelle et ceux qui sont dévolus à la vie personnelle, au risque d'entraîner des conséquences néfastes. L'Ecole se dotera donc d'une charte des temps, destinée à promouvoir une culture managériale et des pratiques plus attentives à la nécessaire conciliation entre les temps de la vie professionnelle et ceux de la vie personnelle. Cette charte sera citée dans le règlement intérieur.

Echéance :  
2023



Indicateur de suivi :  
Charte des temps, citée au RI

#### Action 3.2 : Sensibiliser les managers au bon équilibre des temps de vie



Objectif

L'adhésion au principe de l'équilibre des temps de vie par les managers et leur exemplarité en la matière constituent la pierre angulaire de la mise en œuvre effective de ce principe. La diffusion de la Charte des temps servira d'appui.

Echéance :  
Avant la campagne EA (janvier/mars 2023)



Indicateur de suivi :  
Présentation de la Charte des temps en Codir élargi

### Action 3.3 : Développer le recours au télétravail dans un cadre renouvelé



Objectif

La loi de transformation de la fonction publique et les textes en découlant introduisent des évolutions dans les conditions d'accès au télétravail et favorisent un recours accru à ce dernier. Dans ce contexte, un nouveau protocole est en cours d'élaboration et sera présenté au CT.

Echéance :  
Novembre 2021

2021 - 2023



Indicateur de suivi :

- Adoption du nouveau protocole permettant un accès élargi : oui/non
- Evolution du nombre télétravailleurs / an

## Mesure 4 : Favoriser l'investissement dans la parentalité

*Pour les personnels*

Le soin des enfants, leur éducation ainsi que la nécessité de s'occuper de proches vieillissants, malades ou handicapés peut représenter une part importante du temps personnel, qui à nouveau pèse le plus souvent sur les femmes.

L'Ecole peut faciliter l'articulation travail-famille, permettant ainsi aux hommes de réinvestir la sphère familiale, et aux femmes de dégager le temps qu'elles souhaitent investir dans la sphère professionnelle, et non pas nécessairement de travailler moins, mais de travailler mieux.

### Action 4.1 : Systématiser les conduites d'entretiens par la DRH au bénéfice de toute personne qui prend un congé de maternité, avant le départ et au retour



Objectif

Bien que choisis, les temps partiels de droit et les congés parentaux, liés à l'éducation d'un enfant de moins de trois ans peuvent entraîner des conséquences sur le niveau de rémunération immédiat, la dynamique de carrière et les droits à pension futurs. En amont, la DRH a un rôle à jouer en informant précisément les personnels sur leurs droits et les conséquences de l'exercice de ces droits. Elle le fera systématiquement en amont et ou en aval auprès des personnes qui prennent des congés de maternités pris. En aval, l'objectif est de guider la personne dans son évolution professionnelle, d'identifier ses besoins en formation et les actions à planifier pour y répondre.

Echéance :  
1<sup>er</sup> T 2022



Indicateur de suivi :

Nombre d'entretien / an / période

### Action 4.2 : Promouvoir le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant



Objectif

Si statistiquement, en France, la quasi-totalité des mères actives prennent le congé de maternité auquel elles ont droit, seuls sept pères sur dix éligibles au congé de paternité et d'accueil de l'enfant y ont recours. Il convient d'inciter les pères de nouveau-nés à prendre ce congé récemment étendu à 25 jours.

Echéance :  
Echéance : 2<sup>ème</sup> T 2022



Indicateur de suivi :

- Diffuser auprès des managers et des personnels l'information sur ce congé et ses évolutions récentes
- Nombre de congés et de jours par congé

### Action 4.3 : Améliorer l'appui apporté aux personnels sur les différentes solutions de garde d'enfants et autres dispositifs d'action sociale



Objectif

Aider les personnels à trouver une solution de garde d'enfants entre dans le champ de la politique menée par l'École en matière de politiques sociales. L'objectif est de renforcer le niveau de connaissance des personnels sur les dispositifs et facilitations existants.

Echéance :  
3ème T 2022  
2ème T 2023



Indicateur de suivi :

- Identifier les possibilités
- Créer un memento de l'action sociale sur les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants

### Action 4.4 : Garantir à tous les parents le droit de pouvoir accompagner leurs enfants lors de la rentrée scolaire



Objectif

La DRH rappelle l'autorisation accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire pour accompagner leurs enfants à l'école. Cette disposition s'applique aux enfants à charge jusqu'à leur entrée en 6<sup>ème</sup> incluse.

Echéance :  
Fin août 2022, 2023, 2024



Indicateur de suivi :

- Message annuel rappelant les facilités horaires accordées

*Pour les étudiantes et étudiants*

### Actions 4.5 : Actions spécifiques en faveur des étudiants et étudiantes



Objectif

Dans un premier temps, il convient d'instruire la possibilité de :

- Proposer des modalités d'accompagnement des étudiantes enceintes et des étudiants et étudiants chargés de famille en formation initiale (exemples à instruire : aménagement de l'emploi du temps, aide pour récupérer les cours, rattrapage d'examens, chèque naissance)
- Veiller à leur situation sociale et médicale, rediriger vers les personnes compétentes si nécessaire
- Informer la doctorante en contrat doctoral, qu'au terme du congé de maternité, que celui-ci peut être prorogé par avenant si elle en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial (et de la date de la soutenance de la thèse).
- Informer le doctorant de la possibilité de bénéficier d'un congé paternité
- Instruire la possibilité de mettre à disposition de « salles d'allaitement » et donc inclure des autorisations d'absences temporaires dédiées
- Systématiser la possibilité de télé-études partielles (utilisation de Moodle, etc...)
- Un discours positif sur la maternité de l'« Ecole doctorale »

Dans un deuxième temps, en fonction des possibilités, des actions pourront être retenues durant ce plan et proposées dans le cadre du plan suivant.

Echéance :



Indicateur de suivi :

Taux d'aménagement d'emploi du temps pour les étudiantes et étudiants  
Nombre de doctorante ayant bénéficié d'un congé de maternité et d'une prorogation du contrat doctoral  
Nombre de doctorant ayant bénéficié d'un congé de paternité

## Axe 3 : Evaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes

L'Ecole s'engage à mettre en œuvre des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'équité salariale.

Alors que l'égalité de traitement entre les membres d'un même corps est garantie par le statut de la fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à corps et fonction identiques, persistent. Les mêmes principes prévalent pour le recrutement des personnels au titre d'un CDD ou d'un CDI. Des études nationales ont en effet mis en exergue des écarts.

Ces différences de rémunération ont un impact non seulement au cours de la vie active mais également, au moment de la retraite, sur le montant des pensions.

De même, des écarts de rémunération, à qualification et situation juridique égales, entre les filières à prédominance féminine et masculine persistent

L'Ecole réaffirme que l'évolution de la rémunération est basée exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée, sans considération de sexe.

### Mesure 5 : Elaborer un diagnostic portant sur les écarts de rémunération au sein de l'Ecole

#### Action 5.1 : Identifier et analyser les éventuels écarts de rémunération



Objectif

Si les causes des écarts de rémunération peuvent être diverses, elles doivent toutefois être clairement identifiées, objectivées et chiffrées afin de pouvoir y apporter des mesures correctrices le cas échéant.

Prenant en compte les avancées du secteur privé et la mise en place d'un index de l'égalité entre les femmes et les hommes (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel), la fonction publique s'est dotée d'une méthodologie commune des écarts de rémunération<sup>1</sup>.

Echéance :  
2022



Indicateur de suivi :

- Etudier et expliquer annuellement, selon les sexes, les écarts dans les rémunérations brutes mensuelles moyennes des personnels titulaires et les écarts liés aux dispositifs

<sup>1</sup> Outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situationcomparee-des-femmes-et-des-hommes>

indemnitaires variables sur des populations identifiées

- Etudier et expliquer annuellement, selon les sexes, les rémunérations des contractuels
- Mesurer l'impact congés familiaux et les temps partiels sur le déroulement de carrière et la rémunération

**Mesure 6 : Mettre en place des mesures de résorption de ces inégalités résultant de ce diagnostic et, en conséquence, prévenir les écarts de pension**

Action 6.1 : A déterminer en 2023 en fonction du diagnostic

**Mesure 7 : Intégration des principes relatif à l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion RH et notamment celles relative à l'attribution des primes**



Objectif

Le chantier global à venir sur les rémunérations en 2022 prendra en compte cette dimension.

Echéance :  
2022



Indicateur de suivi :

- Garantir la parité dans les commissions ou les jurys d'attributions de primes d'avancement dans la mesure du possible

## Axe 4 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Le poids des stéréotypes dans le choix de carrières des femmes, dans les recrutements, les phénomènes d'autocensure, les interruptions de carrière liées aux congés familiaux, l'influence des réseaux et les discriminations à l'œuvre conscientes ou inconscientes, sont autant de facteurs qui impactent le déroulement de carrières des femmes et freinent leur accès aux emplois à responsabilités (plafond de verre). L'Ecole s'engage, en cohérence avec PSL, à agir sur ces dimensions.

**Mesure 8 : Garantir l'égal accès par un recrutement sans discrimination (cf. dispositif HRS4R)**

Action 8.1 : Améliorer l'égalité professionnelle et l'équilibre entre les femmes et les hommes par l'optimisation des modalités de recrutement pour garantir un processus ouvert et transparent

L'Ecole s'inscrit dans un processus visant à être labellisé HRS4R, dans l'objectif de poursuivre une démarche d'amélioration continue visant à une meilleure prise en compte des recommandations de la Charte européenne du chercheur. Ce label permettra à l'Ecole de valoriser son environnement de travail et la qualité de sa gestion RH.

Compte tenu de ce qui précède, ce plan ne concernera que directement des points spécifiques à la problématique de l'Egalité.



Objectif

***S'agissant de la fiche de poste :***

Formulations doubles : par exemple : Elle/Il, chercheuse/chercheur, etc.,

***S'agissant de la pré sélection et de l'entretien :***

- Sensibilisation systématique des recruteurs aux biais de discrimination
- Veiller à la parité, dans la mesure du possible, dans l'équipe de recrutement

***S'agissant de l'accueil de la personne retenue :***

- Remise de la charte égalité professionnelle dans le dossier d'accueil

Echéance :  
2021



Indicateur de suivi :  
Nomination d'une personne en charge  
du dossier HRS4R

2022

Suivi du nombre de recrutements par  
genre par rapport au nombre de  
candidature par genre

## Mesure 9 : Veiller à des promotions équilibrées entre les genres dans les emplois de l'encadrement au niveau recherche, enseignement et administratif (responsable de centre et de service)

Les lignes directrices doivent permettre de prendre en considération les enjeux de l'égalité professionnelle dans la gestion des promotions. Le renforcement de la transparence en matière de sélection et des règles de gestion des promotions, par l'amélioration de la présentation des compétences attendues, contribue à réduire les risques de perception de discrimination et à lutter contre l'autocensure des femmes notamment.

### Action 9.1 : Assurer une prise en compte de l'égalité professionnelle dans les lignes directrices de gestion des promotions



Objectif

Analyser les lignes directrices de gestion afin de s'assurer qu'elles prennent bien en compte la parité.

Echéance :  
2022



Indicateur de suivi :  
Dans le cadre du plan QVT et de  
l'axe GPEC, analyse de la  
représentation des genres par emploi  
de la cartographie des métiers



2022

Analyse de la proportion de femmes dans les instances de direction des centres et de l'Ecole au regard des populations existantes

## Mesure 10 : Accompagner la gestion de carrière

### Action 10.1 : Détecter les potentiels à fidéliser



Objectif

Un conseiller mobilité et carrière commun à PSL sera nommé par PSL afin d'accompagner les personnels le souhaitant, celui-ci devant permettre aux femmes de prendre conscience de leurs compétences.

Un vivier de "mentors" PSL sera mis en place pour instituer des relations interpersonnelles de soutiens, d'échanges et d'apprentissages (ateliers). Le dispositif fera l'objet de communication et notamment à l'occasion du séminaire des nouveaux arrivant.

Echéance :  
2022



Indicateur de suivi :  
Nomination du conseiller mobilité PSL

2023

Lancement des ateliers PSL d'accompagnement des carrières

2023

Nombre de mentors dans le vivier

2021

Nombre de HDR (femmes / hommes) vu la typologie des effectifs (dans la population correspondante)

Tel est le plan que l'Ecole projette de faire vivre et d'évaluer dans trois ans, grâce notamment au recrutement d'une personne en charge de ce point.

Parallèlement, l'Ecole continue d'encourager des actions visant à élargir le vivier de recrutement par le biais d'actions de sensibilisation. Ces actions sont à mener tant dans les collèges et lycées que dans l'enseignement supérieur auprès des élèves et des enseignants. La sensibilisation de tous et dès le plus jeune âge aux métiers de la recherche notamment est essentielle.





**Conseil d'administration du 3 décembre 2021**

**Délibération relative au plan d'actions sur l'égalité professionnelle**

Le Conseil approuve le plan d'actions sur l'égalité professionnelle tel qui lui a été présenté ce jour.

Fait à Paris, le 03/12/2021

Le Président du conseil d'administration

Jacques ASCHENBROICH