

Plan d'actions Egalité femmes/hommes pour l'ESPCI Paris - PSL

Axe préliminaire : cadre du plan d'action, légitimité et pérennité.

Objectif 1 : Assurer aux acteurs/actrice de l'égalité H/F les moyens nécessaires pour réaliser le plan d'action

Action :

- Adapter le budget pour permettre la mise en œuvre du plan d'action avec une vision pluriannuelle.

Jalon à 1 an :

- Publication du budget dédié à la mission de manière annuelle.

Objectif 2 : Assurer la légitimité des acteurs et actrices de l'égalité H/F au sein de l'ESPCI pour la réalisation du plan d'action

Action :

- Mettre en place une communication directe et régulière de la direction envers les employés de l'ESPCI pour décrire les actions entreprises et les mesures mises en place.

Indicateur :

- Nombre d'e-mails envoyés directement par la direction (directeur, secrétaire général, ou directeur scientifique) aux membres de l'ESPCI pour décrire les avancées et les défis de la lutte contre les inégalités H/F au sein de l'ESPCI.

Jalon à 1 an :

- Au moins deux communications par an.

Objectif 3 : Assurer la pérennité des actions entreprises pour suivre le plan d'action

Action :

- Recruter un 1/2 temps plein pérenne dédié à la coordination des acteurs et actrices et le suivi des actions menées.
- Communication annuelle détaillée auprès de tous les personnels ESPCI des avancées et des manquements de l'école vis-à-vis des engagements du plan d'action et de l'HSR4R.
- Des groupes de travail sur les différentes thématiques liées à l'égalité femmes-hommes pourront se former. Les conclusions de leurs travaux pourront servir de recommandations pour éventuellement ajuster les orientations prises.

Indicateurs :

- Temps accordé à la personne recrutée pour cette mission spécifique.
- Durée du contrat de travail de la personne engagée.
- Périodicité et taille de la communication.

Jalon à 1 an :

- Avoir recruté un mi-temps avec en CDI.
- Communication annuelle d'un rapport PDF archivé et disponible sur l'intranet.

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

Objectif 1 : Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des personnels

Actions: Établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération

- Fournir tous les ans le rapport social unique (RSU) de l'ESPCI concernant tout le personnel physiquement présent à l'ESPCI, contenant en particulier les données nécessaires au baromètre « Égalité » de la CGE.
- Intégrer des données générées dans les analyses RH.

Indicateurs :

- Création d'un RSU généré du personnel ESPCI et hébergé permettant de réaliser l'enquête « Baromètre Égalité » de la CGE.
- Pourcentage du personnel ESPCI et hébergé présent dans la base de données.
- Quantité d'entrées par personne dans la base de données (genre, profession, ancienneté, échelon, salaire, temps de travail, primes, heures supplémentaires, responsabilité de direction, etc).
- Fréquence de mise à jour du RSU.

Jalon à 3 mois :

- Établir le périmètre et la méthodologie pour répondre aux contraintes spécifiques à l'ESPCI (variétés des postes, des corps, et petit volume de personnel)

Jalons à 1 an :

- Établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération pour le personnel ESPCI
- Mise en place de graphes et statistiques.
- Publication des statistiques de manière accessible et transparent pour le grand public.

Jalons à 2 ans :

- Définir les modalités de prise en compte des personnels hébergés dans les diagnostics d'écart de rémunération (RGPD, etc...).

Jalons à 3 ans :

- Fournir tous les ans le RSU de l'ESPCI et le transcrire dans le baromètre « Égalité » de la CGE.

- Établir des statistiques annuelles sur les écarts de rémunération pour tout le personnel hébergé.
- Publication de statistiques et analyse des évolutions triennales.

Objectif 2 : Analyser et réduire les écarts de rémunération

Actions :

- Analyser les données du RSU de l'ESPCI sous le prisme de l'égalité des genres.
- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les primes des chercheurs et chercheuses en utilisant, entre autres, les possibilités offertes par le [Ripec](#).
- Communiquer sur la politique de rémunération et/ou de prime.

Indicateurs :

- Écart de rémunération (primes comprises).

Jalon à 1 an :

- Bilan de l'enquête « Baromètre Égalité » de la CGE.

Jalon à 2 ans :

- Obtenir les diagnostics sur les écarts dans les primes, les moyens, et l'accès aux missions rémunérées.

Jalon à 3 ans :

- Préconisation de mesures et mise en œuvre pour réduire les écarts liés aux primes.

Objectif 3 : Diagnostiquer les écarts de rémunérations liés aux revenus complémentaires

Actions :

- Étudier les écarts de revenus liés à la propriété intellectuelle.
- Étudier les écarts de cumul de rémunérations, notamment pour fonctions d'expertise.

Jalon à 1 an :

- Collecte des données.

Jalon à 3 ans :

- Établissement d'un diagnostic concernant les écarts.

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

Objectif 1 : Assurer la légitimité des femmes dans les métiers où elles sont minoritaires

Action :

- Garantir la pérennité de la dynamique actuelle en termes d'actions et de communication visant à mettre en avant des parcours de femmes dans les métiers scientifiques, à destination d'un public scolaire, étudiant et grand public.
- Développer des actions de mentorat à destination des étudiantes en thèse, post-doc, chercheuses en début de carrière.

Indicateurs :

- Nombre d'évènements et d'actions par an
- Pourcentage de personnes mentorées parmi les recrutées
- Pourcentage de personnes ayant au moins 1 discussion par an avec leur mentor parmi les recrutées.

Jalons à 2 ans :

- Dépasser 90 % de mentorées parmi les nouvelles recrutées
- Dépasser 60 % de mentorat actif (1 rencontre par an)

Jalons à 3 ans :

- Maintenir 2 évènements au moins par an
- Dépasser 80 % de mentorat actif (1 rencontre par an)

Objectif 2 : garantir l'égal accès par un recrutement sans discrimination

Actions :

- S'assurer du respect des engagements pris dans le cadre de la convention HRS4R.
- Établissement et diffusion d'une charte de recrutement intégrant les principes d'un recrutement équitable.
- Établissement de critères de présélection objectifs et proportionnés aux attendus mentionnés dans la fiche de poste.
- Formaliser un déroulé d'entretien avec une grille de questionnement de recrutement précisant les compétences à évaluer, les questions à poser aux candidates et aux candidats et le déroulement prévu de l'entretien (même durée pour toutes les candidates et tous les candidats).
- Ajouter explicitement un paragraphe sur l'égalité et la diversité dans les lettres de motivations.
- Livret accueil mentionnant notamment la charte égalité professionnelle.

Indicateurs :

- Création et adoption de la charte de recrutement intégrant les principes d'un recrutement équitable.
- Création et application de la grille d'appui au recrutement.
- Création et diffusion du livret d'accueil.
- Nombre d'offres publiées sur les jobboards.
- Nombre de recrutement par genre.
- Renouvellement du label HRS4R

Jalons à 1 an :

- Mise en place de la charte de recrutement.
- Charte éthique.
- Tous les recrutements sont conformes aux règles prescrites dans ce paragraphe.
- Livret d'accueil.

Jalons à 3 ans :

- Bilan à 3 ans de l'ensemble des recrutements
- Renouveler le Label HRS4R

Objectif 3 : Veiller à la mixité des métiers, promotion des nominations équilibrées entre les genres dans les emplois d'encadrement au niveau recherche, enseignement et administratif**Actions :**

- Communication sur les métiers sans stéréotype de genre.
- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans l'accès aux postes à responsabilités et missions avec rémunération associée.
- Ajouter aux statuts de l'ESPCI des règles quant à la mixité du comité de direction.
- Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiée.
- Campagne incitative pour sensibiliser à la diversité les catégories d'emploi dans lesquelles un genre est prédominant.
- Veiller à favoriser un équilibre des genres lors des recrutements, renouvellements des postes d'encadrement et de direction, au sein de l'équipe de direction et des conseils de l'école.
- Participer à des actions d'associations favorisant la diversité de genre en sciences.

Indicateurs :

- Création et réalisation de tableaux statistiques documentant le nombre de candidatures sélectionnées par les membres des commissions de recrutement, par genre, à chaque étape du processus
- Répartition par genre des emplois de direction.
- Nombre de participations à des actions d'associations

Jalons à 1 an :

- Maintenir la communication sur les métiers de l'ESPCI sans stéréotype genré.
- Diagnostic établi et mesures prises vis-à-vis de l'égalité des genres dans les postes à responsabilité de l'ESPCI, missions, et rémunérations associées.
- Statuts de l'ESPCI amendés avec des règles quant à la mixité du comité de direction en fonction du calendrier de renouvellement des postes de direction.
- Tendre à 50% de femmes aux postes de direction en fonction du calendrier de renouvellement des postes de direction.
- Formation à l'égalité de tout le personnel de l'école amené à encadrer des étudiants ou des postdocs

Jalons à 2 ans :

- Tendre à 50% de femmes aux postes de direction avec une progression par rapport au jalon à 1 an.
- Évaluation des actions de sensibilisation.

Objectif 4 : veiller à l'égalité des conditions de travail

Actions :

- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts liés aux progressions de carrière ;
- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans les moyens accordés aux chercheurs et chercheuses (locaux, fonds) ;
- Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts dans l'accès aux postes à responsabilités et missions avec rémunération associée ;

Indicateurs :

- Nombre d'entretien avec la direction des ressources humaines dans le cadre de la gestion de carrière ;
- Nombre de promotions pour les femmes et les hommes ;
- Nombre de HDR, présentées par les femmes et les hommes ;
- Nombre de demandes et d'obtention de la PEDR, des CRCT et des délégations CNRS, selon les genres ;
- Nombre de passages MCF/PR, selon les genres.

Jalons à 1 an :

- Établissement et analyse des statistiques des surfaces de laboratoire et fonds alloués aux chercheurs/chercheuses ;
- Établissement et analyse des statistiques d'accès aux postes à responsabilités, missions et rémunérations associées.

Jalons à 3 ans :

- Mise en place de mesures pour lutter contre les écarts éventuels d'accès aux surfaces de travail et aux fonds entre hommes et femmes à l'ESPCI.
- Mise en place de mesures pour lutter contre les éventuels écarts d'accès aux postes à responsabilités, missions, et rémunérations associées entre hommes et femmes à l'ESPCI.
- Analyse et mesures prises pour lutter contre les différences de progression de carrière entre hommes et femmes à l'ESPCI.

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'équilibre temps de travail-temps personnel est un enjeu majeur d'égalité hommes/femmes. Permettre à chacun.e d'organiser son articulation entre vie privée et vie professionnelle selon ses possibilités et ses choix est une clef pour réduire les écarts d'évolution de carrière. Les actions suivantes ont pour but de permettre à chacun.e d'être soutenu.e par l'institution dans cette articulation.

Objectif 1 : Faciliter l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Actions :

- Écriture d'un code de bonne conduite sur le respect du temps de vie privée, disponible pour tous les employés, incluant les notions telles que :
 - Organiser les réunions pendant les horaires de bureau et limiter celles de fin de journée.
 - Veiller à la délimitation des frontières entre travail et hors travail quand les nouveaux outils de communication permettent une connexion 24h/24 à l'établissement.
 - Paramétrage de l'envoi de mail en dehors des heures de travail.
 - Anticiper suffisamment les formations « hors murs » et les déplacements afin de permettre aux personnels de s'organiser, développer davantage de formations en intra.
- Aborder l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale pour tous les personnels, lors des entretiens professionnels annuels.
- Déconstruire les idées reçues autour du temps partiel.
- Sensibiliser les étudiantes et étudiants, salariées, salariés et managers de demain, à la question de l'articulation entre les temps de vie.

Indicateurs:

- Nombre d'employés de l'ESPCI ayant des enfants (distinction entre les sexes) et occupant les mêmes fonctions.
- Protocole de télétravail et charte du droit à la déconnexion et formations.

Jalons à 1 an :

- Formation des personnels encadrants.
- Établissement et publication du code de bonne conduite.

Jalons à 3 ans :

- 100% des personnels (néo-arrivants ou autres) formés ou ayant été conviés à une ou des formations.
- Lancement de formation des étudiants et étudiantes.

Objectif 2 : Soutenir la parentalité et les solidarités familiales

Pour les personnels

Actions :

- Informer les personnels, et en particulier les hommes, des différents congés familiaux existants.
- Éviter toute discrimination indirecte pour les personnes qui ont une charge familiale.
- La mise à disposition de « salles d'allaitement » et ainsi inclure des autorisations d'absences temporaires dédiées.
- Faciliter l'accès à la crèche et aux écoles du quartier
- Veiller au respect du principe de non-discrimination dans tous les processus RH (recrutement, évaluation et évolution professionnelle, primes...).
- Protocole de temps de travail adapté aux difficultés liées à la grossesse.
- Faciliter la période de grossesse et les retours de congé maternité.
- Encourager la prise de congé parental pour le deuxième parent.
- À l'issue d'un congé familial, le ou la salariée doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins égale.
- A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à l'enseignante-chercheuse si elle a été en congé maternité et/ou en congé parental d'éducation et à l'enseignant-chercheur s'il a pris un congé parental pendant la période de référence d'évaluation.

Pour les étudiantes et étudiants

Actions :

- Proposer des modalités d'accompagnement des étudiantes enceintes et des étudiantes et étudiants chargés de famille en formation initiale (aménagement de l'emploi du temps, aide pour récupérer les cours, rattrapage d'examens).
- Veiller à leur situation sociale et médicale, rediriger vers les personnes compétentes si nécessaire.
- Mettre à disposition des « salles d'allaitement » et mettre en oeuvre des justificatifs d'absences spécifiques.

Indicateurs :

- Calcul de l'écart de niveau de primes entre les personnes ayant bénéficié d'un congé maternité, parental ou parental d'éducation et les autres personnes ;
- Plaquette d'information dédiée aux personnels pour « rappel des différents types de congés ».
- Nombre de salles d'allaitement sur 5 ans en regard des implantations bâtementaires dans les campus ;

Jalons :

Jalon à 6 mois

- Création et diffusion de la plaquette informant le personnel sur les congés parentaux et possibilités de temps partiel.

Jalon à 3 ans

- Mise en place de « salles d'allaitement » dans les nouveaux locaux

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), les harcèlements et les discriminations.

Objectif 1 : Prévenir les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et toute forme de discrimination

Actions :

1. Formation et sensibilisation

Mise en place d'une offre de formation ouverte à tous et à toutes sur les questions des violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations. Différents types de modules de formations, qui évolueront au fil des demandes et des besoins exprimés seront proposés. L'objectif est de :

- Former et sensibiliser les membres de l'équipe directifs.
- Former et sensibiliser les personnels enseignants et non-enseignants encadrant des étudiantes et étudiants (PhDs, postdocs, etc).
- Former et sensibiliser la communauté étudiante :
 - Mise en place, lors des semaines de rentrée, d'un module spécifique aux néo-arrivants et arrivantes pour sensibiliser aux VSS et établir le code de bonnes pratiques à l'école.
 - Mise en place des formations, à destination des étudiantes et étudiants du BDE et associations de l'école en charge de l'organisation des événements festifs, spécifiquement orientées sur la prévention des risques en termes de soirées, de vie et d'événements associatifs.
- Former et sensibiliser les personnels administratifs.
- Mettre en place d'une formation adaptée aux personnes impliquées dans la prise en charge des situations de VSS.
- Créer des temps forts autour de l'égalité femmes-hommes, dans le cadre desquels des actions de formations et de sensibilisation pourront avoir lieu.
- Inscrire les violences sexistes et sexuelles dans les documents relatifs à la vie de

2. Reconnaître et réagir face aux VSS.

- Création d'un lien vers les ressources (violentomètre, CEV etc) sur la page d'accueil de l'intranet ESPCI.
- Création et diffusion des guides et livrets informatifs.

Indicateurs :

- Nombre et représentation de personnels ayant suivi les formations, selon leur ancienneté.
- Nombre et représentation d'étudiantes et d'étudiants ayant suivi les formations.
- Nombre de sessions formations dispensées.
- Nombre de "temps forts" ayant eu lieu.
- Création d'une rubrique dans le site web de l'école dédiée aux VSS.
- Nombre de documents informatifs créés et/ou diffusés.
- Nombre de documents relatifs à la vie de l'ensemble de la communauté ESPCI qui intègrent de dispositions relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Jalons à 1 ans :

- Mise en place du module de formation pour les néo-arrivants et arrivantes.
- Création d'un livret informatif pour les étudiantes et étudiants.
- Création d'un livret informatif pour les enseignants.
- Création d'une rubrique dans le site web de l'école dédiée aux VSS.
- Intégration de dispositions relatives à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans : le règlement intérieur, le livret d'accueil étudiant ainsi que dans celui des doctorantes et doctorants et de nouveaux personnels, les conventions de stage, d'alternance et de partenariat signées par les établissements avec des institutions publiques et privées, en France et à l'étranger, les documents liant les établissements aux associations étudiantes (chartes, convention de partenariat).

Jalons à 2 ans :

- 100% des personnels formés à l'une au moins des formations qui leur a été proposées.
- Lancement des formations de rafraichissements.
- Formations systématiquement proposées.

- Création d'un catalogue de formation pour les étudiantes et étudiants.
- Mise à jour, si nécessaire, du site web de l'école dédiée aux VSS.
- Mise à jour, si nécessaire, des documents informatifs créés et/ou diffusés.

Objectif 2 : Faciliter le signalement des violences sexistes et sexuelles, des harcèlements et des discriminations et accompagner les victimes

Actions :

1. Cellule d'écoute et de veille

Consolidation de cellule d'écoute et de veille (CEV) mise en place de manière mutualisée avec les autres établissements de PSL :

- Nomination annuelle des référents et référentes ESPCI de la CEV.
- Formation annuelle des référents et référentes ESPCI de la CEV.
- Mise en place d'une campagne de communication autour de la CEV.
- Rafraichissement régulier des dites campagnes de communication.
- Mise en place d'outils de mesure d'impact concernant ces communications.

2. Accompagnement psychologique

Nomination d'un référent ou d'une référente pour l'accompagnement psychologique et médical des personnes en demande sur les sujets spécifiques du harcèlement, des VSS et des discriminations, ainsi que pour l'orientation vers des médecins spécialistes.

Indicateurs :

- Nombre de cas traités par la CEV.
- Nombre de référentes et référents formés.
- Mesure d'impact des campagnes de communication.
- Renouvellement des campagnes de communication et de formations.
- Rapport annuel de fonctionnement de la CEV.
- Mise en place d'un questionnaire de bien-être dans le but de déceler les harcèlements et violences.

Jalons à 1 an :

- Consolidation de la cellule d'écoute mutualisée.

- Lancement des campagnes de communication.

Jalons à 3 ans :

- Bilan à 3 ans du fonctionnement de la CEV : notoriété, efficacité du dispositif.
- Mise en place des mesures d'impact des campagnes de communication.

Objectif 3 : Création d'une structure compétente en matière de gestion des cas de violences sexistes et sexuelles

Les suites données aux signalements de violences sexistes et sexuelles sont un sujet central. Il faut veiller à que les violences sexistes et sexuelles soient sanctionnées pour instaurer un climat de confiance.

Actions :

- Création d'une structure comportant un membre de la direction des affaires juridiques formée à la réalisation d'enquêtes administratives.
- Formation des membres de la section disciplinaire au sujet de VSS.
- Réviser les procédures disciplinaires pour tenir compte des récentes évolutions réglementaires et les formaliser dans le règlement intérieur.
- Introduire dans le règlement intérieur une clause prévoyant, en fonction de la gravité des faits, l'interdiction d'accès aux locaux des agresseurs présumés
- Déclencher une enquête interne ou administrative à chaque cas de signalement d'une violence sexiste ou sexuelle, sauf si les éléments recueillis permettent de saisir sans délai la section disciplinaire.
- Communiquer largement sur les missions et les modalités de fonctionnement des sections disciplinaires.
- Engager une concertation entre le chef d'établissement et le procureur de la République afin de définir les modalités de travail et d'échange lors d'un signalement au titre de l'article 40 du code de procédure pénale.

Indicateurs :

- Nombre de formations suivies par la structure en charge des enquêtes administratives.
- Nombre de membres de la section disciplinaire formés.
- Procédure disciplinaire révisée.
- Règlement intérieur révisé.
- Nombre de signalements et enquêtes administratives déclenchées.
- Nombre de communications sur le fonctionnement des sections disciplinaires.
- Concertation entre le chef d'établissement et le procureur de la République.

Jalons à 1 an :

- Existence d'une structure chargée de mener des enquêtes internes qui est formée à ce sujet.
- Formation de la section disciplinaire au sujet de VSS.
- Procédures disciplinaires actualisées selon les récentes évolutions réglementaires, formalisées dans le règlement intérieur.
- Communication sur le fonctionnement des sections disciplinaires.

Jalon à 2 ans :

- Communiquer régulièrement sur le nombre de signalements reçus et les suites données.

Pilotage et budget dédiés à l'application du plan d'action

1) Moyens humains dédiés à l'application du plan d'action

Cellule égalité : référent.e égalité (1 jour / mois), directeur.rice scientifique, employé.e.s bénévoles. La direction mettra à disposition une salle pour les réunions de la cellule égalité.

Responsable de la gestion du plan d'action pour l'égalité H/F : assistant.e de direction de la direction générale (mi-temps).

Responsable de la gestion des dossiers VSS : direction des affaires juridiques (temps partiel 1 jour / mois) et psychologue (accessible par PSL typiquement 1 jour par mois).

2) Budget dédié à l'application du plan d'action

Un budget de 20.000 euros sera dédié à la mission égalité.