



BILAN PLAN EGALITE 2022-2024

28/11/2025



BILAN DU PLAN 2022-2024

Le 24 juin 2021, PSL votait son premier plan d'égalité.

Ce plan s'articulait autour de **quatre axes**, déclinés en objectifs assortis d'indicateurs et de jalons, qui constituaient à la fois des actions à mettre en œuvre et un calendrier de suivi.

Il posait un certain nombre de fondations, dont toutes n'ont pas été mises en place.



Point de vigilance :

Plusieurs indicateurs se sont révélés difficiles à mesurer ou à interpréter, ce qui a compliqué leur mise en œuvre. Par ailleurs, certaines actions n'ont pas été suivies, faute d'attribution claire des responsabilités et l'absence d'un comité de suivi.

Bilan PAE 2022-24

AXE 1

★ Axe 1. Écarts de rémunérations

★ Objectif 1 : Identifier et mesurer les écarts de rémunération pour l'ensemble des personnels

Indicateurs	Résultats			
	Fonctionnaire		Contractuel	
	En €	En %	En €	En %
Écarts liés à la quotité de temps de travail	Incalculable	Incalculable	-45€	29,2%
Écarts liés à la différence de représentation des genres par catégorie d'emploi	Incalculable	Incalculable	-202€	130,8%
Écarts liés à la structure démographiques (par grade, échelon...)	Incalculable	Incalculable	-126€	81,3%
Écarts liés à la composante indemnitaire (heure supplémentaires ou complémentaires...)	Incalculable	Incalculable	Incalculable	Incalculable
Écarts de ratio d'avancement (taux de promotions genres)	Incalculable	Incalculable	Incalculable	Incalculable
Écart de rémunération (primes comprises)	Incalculable	Incalculable	-155€	-5,4%

Bilan PAE 2022-24

AXE 1

Objectif 2 : Mesurer le traitement des écarts de rémunération

Actions : Cotation de postes, outil permettant de déterminer le niveau de responsabilité et la hiérarchisation

Calcul de l'index des rémunérations	Incalculable pour les fonctionnaires 74/80 20/20 sur les 10 plus hautes rémunérations 94/100 pour l'index égalité en 2024
-------------------------------------	---

Décompte des congés familiaux			
Étiquettes de lignes	Femme	Homme	Total général
Enfant malade	30	3,5	33,5
Mariage / PACS	5	5	10
Maternité	374		374
Naissance / Adoption		3	3
Obsèques - Grands-Parents	1		1
Obsèques - Parents	3	3	6
Paternité		4	4
Total général	413	18,5	431,5

★ Objectif 1 : Garantir l'égal accès par un recrutement sans discrimination

Indicateurs	Résultats
Nombre de référents et référentes	0
Nombre d'offres publiées sur les jobboards	91 en 2024
Nombre de recrutement par genre	73 (dont 41 femmes et 32 hommes)
Livret d'accueil	En cours
Label HRS4R	Fait

Indicateurs non réalisés
Création et adoption de la charte de recrutement intégrant les principes d'un recrutement équitable
Nombre d'actions de sensibilisation
Création et application d'une grille d'appui au recrutement
Création d'une maquette harmonisée de description de poste en anglais et en français
Nombre de promotion par genre
Mise en place d'un guide de bonnes pratiques (chartes de recrutement etc)
Mise en place d'actions de sensibilisation
Appel à candidature des référents et référentes
Bilan à 3 ans de l'ensemble des recrutements

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

Indicateurs	Résultats
Protocole de télétravail et charte du droit à la déconnexion et aux formations	Protocole de télétravail fait Charte du droit à la déconnexion en cours
Étendre le maximum de fonctions éligibles au télétravail	Le télétravail est possible pour tous les personnels dont les fonctions le permettent
Nombre d'ateliers/formations sur ces thématiques	En 2024 : 5 formations « Télétravail pour les télétravailleurs » 2 formations « Télétravail pour les encadrants »
Mise en place d'un protocole relatif au télétravail et révision le cas échéant	Fait
Création ou évolution de la charte relative au droit à la déconnexion	En cours
Mise en place d'un module de formation relatif au télétravail et au droit à la déconnexion	Fait avec l'école interne
100% des personnels (néo arrivants ou autre) formés ou ayant été conviés à une des formations	Les personnels sont conviés à le faire lors du recours au télétravail

Indicateurs non réalisés
Indicateur dans l'EPE relatif aux demandes de temps partiel
Formation des personnels encadrants
Lancement des formations de rafraichissements relatives à l'articulation de la vie pro et privée pour les managers
Lancement des formations étudiants et étudiantes
Lancement des formations de rafraichissement

★ Objectif 2 : Soutenir la parentalité et les solidarités familiales

Indicateurs	Résultats
Nombre de salles d'allaitement sur 5 ans en regard des implantations bâtementaires dans les campus	1
Mise en place de salles d'allaitement dans les nouveaux locaux	Fait
Places de crèches réservées à PSL selon les résultats de l'étude relative au nombre moyen de naissances	0

Indicateurs non réalisés
A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution PEDR à l'enseignante si elle a été en congé maternité et/ou congé parental d'éducation et à l'enseignant-chercheur s'il a pris un congé parental pendant la période de référence d'évaluation
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 aux personnels pour "rappel des différents types de congés"
Étude pour définir le nombre moyen de naissances sur les 5 dernières années
Nombre de passage de temps complet au temps partiel

★ Objectif 1 : Prévenir les VSS, les harcèlements et les discriminations

Indicateurs	Résultats
Nombre et représentation de personnels ayant suivi des formations, selon leur ancienneté	23 en 2023
Nombre et représentation d'étudiants et étudiantes ayant suivi des formations	Non connu
Nombre de formation dispensées	13 en 2023
Nombre de "temps forts" ayant eu lieu	2 en 2024, 2 en 2025

Ex : Agir contre les discriminations dans le recrutement, appréhender les VSS en tant qu'encadrants, formation des membres de la CEV...

Temps forts : Conférences, drag show...

★ Objectif 2 : Faciliter le signalement des VSS, des harcèlements et des discriminations et accompagner les victimes

Indicateurs	Résultats
Nombre et représentation de personnels ayant suivi des formations, selon leur ancienneté	13 formations dédiées en 2023-2024 pour 251 personnes formées
Nombre et représentation d'étudiants et étudiantes ayant suivi des formations	Non connu
Nombre de référents et étudiantes et étudiants formés par l'établissement	Les associations de PSL ont une obligation de formation. Nombre total d'associations formées non connu.
Mesure d'impact des campagnes de communication	Report via le questionnaire VSS 2026
Renouvellement des campagnes de communication et formations	Fait Campagnes en 2021 et 2023, renouvellement prévu dans le prochain plan d'égalité
Rapport annuel du fonctionnement de la CEV	Rapport annuel 2023-2024 et 2024-2025 transmis
Mise en place d'un questionnaire de bien-être dans le but de déceler les harcèlements et violences	Fait en 2021, à renouveler dans le prochain plan d'égalité
Référent au sein du SSU	(SSE) Lucile Vagner

- ★ Le nouveau plan d'égalité prend en compte les écueils du premier en essayant d'être plus concret et précis dans ses propositions, que ce soit au niveau des indicateurs pour mettre en place les actions ou des personnes responsables de celles-ci.
- ★ Le prochain plan d'égalité bénéficiera d'un comité de suivi afin d'assurer la réalisation de celui-ci.