

**ACCORD D'ÉTABLISSEMENT RELATIF
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES
2021 - 2023**

Entre :

**L'École Nationale Supérieure de Techniques Avancées Paris
Représentée par l'Ingénieure Générale de l'Armement Elisabeth CRÉPON, directrice**

Et

**Les organisations syndicales représentatives du personnel de l'ENSTA Paris
Madame Frédérika AUGÉ-ROCHEREAU pour FO
Monsieur Philippe FESSIER pour CFDT**

Préambule :

A la suite de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'élaboration d'un **plan d'action trisannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'ensemble des employeurs publics**. L'objectif de cette mesure est de structurer et de garantir la cohérence des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.

En cohérence avec les actions du Ministère des Armées et celles des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, la direction de l'ENSTA Paris et les représentants du personnel s'engagent dans une approche globale, ambitieuse et innovante dans les trois prochaines années, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'opposent à toute forme de discrimination. Ils s'accordent sur une politique d'égalité qui prenne en compte l'ensemble des personnels, enseignants-chercheurs comme personnels de soutien à la recherche ou administratif, structurée en quatre grands axes :

- Le recrutement et la formation
- La rémunération et l'avancement
- La lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes
- L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

1. Recrutement et formation

L'objectif est d'assurer une meilleure égalité dans le recrutement et le déroulement de carrière de tous les personnels et à tous les niveaux. En particulier, aider les femmes à accéder plus facilement aux postes à responsabilité.

1.1 Recrutement

Le recrutement constitue l'élément clé dans la constitution paritaire des effectifs et pour garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les emplois, y compris aux emplois d'encadrement.

L'ENSTA Paris garantit le respect de non-discrimination à l'embauche et le principe de mixité.

Actions
a. Afficher la politique RH en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le texte des appels à candidatures
b. Assurer une formation à l'égalité femmes/hommes adaptée aux personnes en charge des recrutements
c. Veiller à diversifier les réseaux de diffusion des appels à candidatures pour s'assurer de la diversité des publics touchés
d. Valoriser des parcours professionnels de femmes occupant des postes à responsabilité
e. Produire des données sur les candidatures femmes/hommes reçues dans le cadre des différents appels à candidature

1.2. Formation

La formation constitue un levier important pour lutter contre les inégalités. En effet, les inégalités sont en grande partie liées à l'absence de connaissance et/ou de prise de conscience des stéréotypes de genre. Ces stéréotypes constituent un obstacle sérieux à la réalisation de l'égalité et contribuent à maintenir les attitudes sexistes qui freinent la promotion des femmes.

Construire et dispenser des formations dédiées aux notions de concepts relatifs à la construction sociale des inégalités constitue un axe fort de ce plan.

Actions
a. Informer et sensibiliser les personnels par des présentations sur les concepts et les notions d'inégalités en s'appuyant sur des exemples de discriminations et des témoignages
b. Assurer la formation des membres de la cellule d'écoute, dispositif de prévention des violences sexuelles et sexistes, à destination des étudiants et des personnels, mis en place depuis 2016
c. Intégrer l'égalité femmes/hommes dans le parcours de formation managérial
d. Former les enseignants-chercheurs aux principes d'égalité femmes/hommes dans le cadre de leur parcours professionnel

e. Développer des actions de coaching en faveur des managers féminins
f. Faire bénéficier des actions d'information et de formation lancées dans le cadre de la formation des étudiants à l'ensemble des personnels
g. Diffuser les informations sur les associations existantes, telles que Af1d2 : Avec les femmes de la défense, l'AFDESRI : l'Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation...

2. Carrière et rémunération

L'objectif est d'assurer, pour un même travail ou un travail d'égale valeur, l'égalité de rémunération et de suivi de carrière entre les femmes et les hommes.

2.1 Carrière et avancement

La sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques est un phénomène international.

L'ENSTA Paris favorise et renforce l'égalité entre les femmes et les hommes sur tous les niveaux de métiers afin de parvenir à lever les freins structurels et culturels et souhaite réaffirmer le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle et notamment pour ce qui concerne les promotions et/ou les prises de responsabilité. La gestion des carrières repose exclusivement sur la prise en compte de critères identiques pour tous comme les connaissances, les compétences professionnelles, la motivation et la manière de servir, l'initiative ainsi que les capacités d'évolution de chacun.

Ces critères sont évalués lors de l'entretien annuel qui demeure une étape importante dans la gestion de la carrière des personnels. Il constitue un moment d'échange privilégié, source d'efficacité professionnelle, au cours duquel l'agent peut échanger librement avec sa hiérarchie sur son évolution de carrière et son positionnement. Le compte-rendu de l'entretien détermine les possibilités d'évolution et d'avancement.

Actions
a. Garantir l'égal accès aux corps et grades d'emplois entre les femmes et les hommes
b. Assurer une formation à l'égalité femmes/hommes adaptée aux personnes en charge de la promotion
c. Renforcer la nomination équilibrée entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement
d. Veiller à l'égalité de traitement entre tous les agents lors de travaux d'avancement et notamment pour ceux après un retour lié à une absence au titre de la parentalité ou de la maladie
e. Assurer l'équité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes sur tous les aspects de la carrière
f. Accompagner les parcours professionnels et les promotions en faveur des personnels en situation de handicap
g. Accompagner les personnels dans le cadre des projets de mobilité

2.2 Rémunération

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes représentent souvent aujourd'hui une inégalité forte en défaveur des femmes. Les grilles relatives à la rémunération des personnels fonctionnaires, sont établies sans différenciation de sexe et d'âge, de sorte que les rémunérations sont strictement égales, lors de l'entrée dans l'administration.

Le niveau de rémunération correspondant au recrutement des agents contractuels, à niveau équivalent de qualification, d'âge et de responsabilité de poste doit être strictement égal entre les femmes et les hommes.

L'ENSTA réaffirme que le niveau de rémunération lors du recrutement ainsi que l'évolution de la rémunération des agents en cours de carrière sont basés exclusivement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats obtenus, l'expertise dans la fonction, sans aucune autre considération.

Afin de révéler l'absence d'écarts entre les femmes et les hommes rémunérés à l'ENSTA Paris, il convient de conduire et d'approfondir les analyses qui permettront d'identifier plus précisément les écarts potentiels et être en mesure de les corriger.

Actions
a. Vérifier l'application du principe : « à travail égal, salaire égal »
b. Poursuivre le suivi statistique réalisé sur l'attribution des promotions et des primes
c. Garantir la transparence sur les résultats en matière d'égalité salariale

3. Lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes

L'objectif consiste à faire évoluer les mentalités et garantir aux femmes et aux hommes la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violence sur le lieu de travail.

Ne pas subir d'agissements de harcèlement moral ou d'agissements de harcèlement sexuel est un droit inhérent à la personne humaine, quelle qu'elle soit. Toute personne se sentant victime de harcèlement a le droit d'être protégée. En conséquence l'ENSTA Paris prend toutes les dispositions permettant de préserver la santé physique et mentale des personnes y compris en matière de harcèlement.

Chaque agent a droit à un traitement professionnel correct et respectueux de la part du personnel d'encadrement, d'un collègue ou d'un collaborateur, préservant son intégrité physique et psychique. Ce principe concerne aussi bien les comportements survenant sur le lieu de travail que ceux pouvant apparaître en tout lieu, dans la mesure où ils portent préjudice à la personne dans le cadre de son emploi.

Les signataires de l'accord s'engagent à prévenir et éliminer les conduites de harcèlement et à fournir aux victimes les moyens de s'informer, de se défendre et de faire appel à une procédure de traitement de leur situation.

Actions
a. Mettre à jour une procédure dédiée à la gestion des signalements de cas de harcèlement sexuel ou sexiste
b. Maintenir la cellule d'écoute interne
c. Informer sur les dispositifs d'écoute existant à l'extérieur de l'établissement
d. Développer des actions de prévention, d'information, de sensibilisation et de formation sur les différentes violences existantes
e. Faire bénéficier des campagnes lancées dans le cadre de la formation des étudiants à l'ensemble des personnels

4. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'objectif principal est de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de rendre les femmes et les hommes plus heureux et plus équilibrés, donc plus motivés.

Les conflits résultant de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale apparaissent lorsque les obligations familiales sont en contradiction avec les obligations professionnelles et inversement. Cette conciliation n'est pas perçue de la même manière par les hommes et par les femmes et impacte négativement la carrière des femmes en général. Ces analyses doivent être conduites afin de mesurer l'impact notamment des congés liés à la parentalité, sur les progressions de salaire et de carrière et d'avoir la capacité de définir les mesures de conciliation emploi/famille à mettre en œuvre.

Dans le cadre du projet social inscrit dans le contrat d'objectifs et de performances de l'ENSTA Paris, de nombreux dispositifs ont déjà été mis en place visant à faciliter cette conciliation vie privée/vie professionnelle et à améliorer la qualité de vie au travail.

D'autres projets sont en cours et seront mis en place au sein de l'ENSTA Paris.

Actions relatives à l'organisation du travail
a. Modifier l'accord-cadre sur le télétravail selon les textes règlementaires en vigueur en lien avec les organisations syndicales
b. Mettre en place des horaires variables via la gestion automatisée du temps de travail
c. Droit à la déconnexion en dehors des heures de travail
Actions relatives à l'action sociale
d. Créer puis diffuser une plaquette d'information action sociale
e. Mieux informer les agents sur leurs droits en matière de congés et de temps partiel
f. Préserver le lien pendant les absences liées à la parentalité ou maladie et améliorer les conditions de retour des femmes et des hommes après des congés de maternité, de paternité et parentaux, maladie, de proche aidant...
g. Porter une attention particulière aux difficultés des agents et respecter l'égalité de traitement entre tous.

Une communication interne et externe afin de lutter contre les éventuelles inégalités et promouvoir les enjeux et la politique de l'École sera mise en œuvre et comprend notamment :

- Une campagne de sensibilisation des étudiants et des personnels est organisée lors de chaque rentrée scolaire,
- Une distribution, chaque année, en septembre a lieu sous format papier ou numérique d'une plaquette « l'ENSTA Paris dit NON aux violences sexuelles et sexistes #NeRienLaisserPasser# et affichage dans l'école lors de la semaine du 8 mars accompagné d'un mail de rappel de la tolérance zéro sur ces questions au sein de l'école par la directrice,
- Un événement annuel de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans les sciences de l'ingénieur est organisé le 8 mars ou autour de cette date à destination des étudiants et des personnels.

Le suivi de l'accord sur l'égalité femmes-hommes au sein de l'ENSTA Paris repose sur un suivi d'indicateurs et des actions menées (en annexes) présentés annuellement en comité technique. Les indicateurs sont annexés au bilan social de l'établissement.

La validité du présent accord est subordonnée à la signature des organisations syndicales représentatives de l'ENSTA Paris.

Le présent accord est conclu pour la durée de trois années. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et prendra fin au 31/12/2023.

Le présent accord sera diffusé dès sa signature à l'ensemble des personnels en fonction à l'ENSTA Paris.

Palaiseau, le 06/04/2021

Elisabeth CRÉPON

Directrice de l'ENSTA Paris

Frédérique AUGÉ-ROCHEREAU

FO

Philippe FESSIER

CFDT