

**ACCORD D'ÉTABLISSEMENT RELATIF
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES
2024 - 2026**

Entre :

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

Et

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

Préambule :

En adéquation avec le plan égalité du ministère des Armées, la direction d'ENSTA Paris et les représentants du personnel ont signé, en 2021, l'accord d'établissement ENSTA Paris relatif à l'égalité professionnelle femmes / hommes 2021-2023.

Celui-ci découle de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018 et de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoyait 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** dans l'objectif de structurer et de garantir la cohérence des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.

Labellisée « Alliance - label Diversité et Égalité professionnelle » depuis mai 2022 dans le cadre de la démarche du ministère des Armées, ENSTA Paris poursuit la démarche engagée précédemment en proposant des mesures phares dans son plan égalité professionnelle femmes / hommes 2024 - 2026.

Basé sur des actions ambitieuses et volontaristes, celui-ci implique et mobilise l'ensemble des parties prenantes de l'École (personnels, enseignants-chercheurs, personnels de soutien à la recherche ou administratif) et se décline selon quatre axes prioritaires :

- Le recrutement et la formation
- La carrière et la rémunération

- 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 de renforcer la politique RH en faveur de l'égalité F/H en poursuivant le travail accompli jusqu'à présent : assurer une meilleure égalité dans le processus de recrutement et le déroulement de carrière de tous les personnels, proposer un accompagnement aux femmes qui souhaitent évoluer vers des postes à responsabilités, garantir le respect de non-discrimination à l'embauche et le principe de mixité.

1.1 Recrutement

Le précédent plan a permis la mise en place d'actions désormais récurrentes et pérennes, à l'instar de l'affichage de la politique RH en faveur de l'égalité F/H dans le texte des appels à candidature et de la diversification des réseaux de diffusion des appels à candidature.

Le plan égalité 2024-2026 vise notamment à instaurer une analyse fine et pointue en matière de recrutement et à valoriser les métiers techniques occupés par des femmes.

Actions
a. Dans le cadre d'un travail sur la Marque employeur (DDC+DRH), mettre en avant des interviews de personnels féminins dans les domaines techniques : labos, logistique, sécurité, etc.
b. Suivre les données sur les candidatures F/H tout au long du processus de recrutement (vivier, pré-sélection, entretiens, short-list, sélection finale)
c. Pour les postes de direction (CODIR), s'assurer qu'au moins un candidat de chaque genre sera auditionné dans le cadre du processus de recrutement et, lorsque cela est nécessaire, adopter un mode de recherche par approche directe ou s'appuyer sur des cabinets de recrutements proposant cette approche
d. Définir des proportions de genre à respecter pour les comités de recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - 1/3 minimum pour chaque genre pour les fonctions administratives et techniques (et si possible en respectant la parité) - au moins égale à la proportion de femmes existant dans la communauté nationale, pour les enseignants-chercheurs

1.2. Formation

La formation favorise une bonne compréhension des enjeux liés aux stéréotypes de genre. En accompagnant et en sensibilisant les agents en situation d'encadrement, elle permet de lutter activement et efficacement contre les inégalités et de développer une culture commune de l'égalité professionnelle.

Actions
a. Former le Codir ainsi que toutes les personnes en position d'encadrement (y compris les personnels de recherche dans les laboratoires en position de management et en

particulier les directeurs de thèse) aux pratiques de management responsable et à la vigilance contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles (VSS)
b. S'assurer en lien avec le Comité diversité-égalité (CODIV) de 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. 1/ Continuer la promotion des actions de mentorat proposées par l'association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (AFDESRI) en proposant un petit-déjeuner ou une table ronde aux femmes managers avec une membre de l'AFDESRI 2/ Pérenniser la proposition de coaching interne, par le biais d'un réseau de coachs internes ("Coach MI") au ministère des Armées, pour les managers féminins d'ENSTA Paris, avec des responsabilités de supérieur hiérarchique direct (SHD)
d. 1/ Organiser des groupes de co-développement pour les managers, en assurant une représentation diversifiée entre les genres 2/ Proposer une version féminisée des intitulés de fonction conformément à la circulaire du 21/11/2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française et du guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions du CNRS -> formation des membres de la DDC et DRH

2. Carrière et rémunération

Dans la continuité des actions entreprises à l'occasion du premier plan égalité femmes / hommes 2021-2023, ENSTA Paris poursuit ses initiatives pour garantir l'égalité de rémunération pour un travail équivalent et assurer un suivi de carrière entre les femmes et les hommes.

2.1 Carrière

Enjeu démocratique, l'égalité professionnelle renvoie à la question de l'égalité des chances.

Afin d'encourager la féminisation des instances dirigeantes, ENSTA Paris inscrit dans son plan égalité professionnelle femmes / hommes 2024 - 2026 sa volonté de veiller à une nomination de personnalités qualifiées dans les instances de gouvernance de l'École.

Pour lever les barrières historiques, systématiques et structurelles qui limitent les carrières des femmes, l'École souhaite consolider son dispositif d'accompagnement carrière. Outil majeur en matière d'évolution professionnelle, de formation, de progression ou de changement de métier, le « conseil carrière » aide à valoriser les compétences acquises et le parcours professionnel tout en conseillant l'agent sur les perspectives envisageables en fonction de son profil.

Actions
a. Veiller à une nomination tendant à l'équilibre (au moins 40% de femmes) de personnalités qualifiées dans les instances de gouvernance : conseil

d'administration, conseil d'orientation, conseil de la formation et conseil de la recherche
b. Consolider le dispositif d'accompagnement carrière et un guide à l'usage des agents
c. Inclure les périodes de congé parental pour le calcul des revalorisations périodiques des agents contractuels sur emploi permanent

2.2 Rémunération

Dans son premier plan, ENSTA Paris s'est notamment attachée à garantir la transparence sur les résultats en matière d'égalité salariale en communiquant les résultats du rapport social unique (RSU) annuel auprès des instances consultatives et en diffusant celui-ci auprès des personnels.

L'entrée en vigueur de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État va permettre d'étudier précisément les disparités salariales. Des indicateurs vont permettre de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre de mesures correctives afin de réduire les éventuels écarts constatés.

Actions
a. Analyser les écarts éventuels de rémunérations femmes/hommes via l'outil développé par la DGAFP et proposer des actions correctives si nécessaire

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

ENSTA Paris s'engage dans la poursuite d'une politique volontariste en matière de prévention et de lutte contre ces violences : les discriminations, le harcèlement, les VSS.

Le harcèlement, les VSS et les discriminations peuvent se produire entre étudiants, entre personnes ayant des statuts différents ou entre collègues. Ces comportements inappropriés portent atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de la personne humaine.

Le plan égalité professionnelle F/H 2021-2023 a permis plusieurs avancées notables sur le sujet : maintien de la cellule d'écoute interne, campagne d'information sur les dispositifs d'écoute qui existent à l'extérieur de l'établissement, diffusion d'une plaquette sur les violences sexistes et sexuelles. En accélérant la montée en puissance des actions de prévention, d'information, de sensibilisation et de formation, l'École contribue à l'élimination d'éventuelles conduites de harcèlement. Ces initiatives ont vocation à perdurer dans le temps.

ENSTA Paris fournit aux victimes les moyens de s'informer, de se défendre et de faire appel à une procédure de traitement de leur situation. Le plan égalité professionnelle femmes / hommes 2024 -2026 d'ENSTA Paris prévoit d'ailleurs de formaliser le dispositif de traitement des signalements et de le communiquer au personnel.

Actions
a. Formaliser le dispositif de traitement des signalements et le communiquer au personnel
b. Nommer et former un correspondant Égalité F/H dans chaque UER

4. Équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Au-delà de l'accord-cadre sur le télétravail et des dispositifs mis en place dans le cadre du projet social inscrit dans le contrat d'objectifs et de performances (COP), ENSTA Paris entend aller plus loin dans sa démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.

À l'heure de l'hyperconnexion et de l'évolution des modes de travail, concilier la vie professionnelle et la vie personnelle représente un défi majeur. Les difficultés liées à l'articulation des temps de vie impactent plus souvent de façon négative le déroulement de carrière des femmes.

Dans le prolongement du plan égalité professionnelle 2021-2023 et dans la perspective de favoriser le bien-être au travail, ENSTA Paris ambitionne de réaliser une enquête Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tous les deux ou trois ans et d'élaborer un plan d'actions.

Actions
a. Réaliser une campagne annuelle de dérogations d'horaires dans l'attente de la mise en place des horaires variables Mettre en place des horaires variables via la gestion automatisée du temps de travail
b. 1/ Signature d'une Charte de la Déconnexion et du bon usage des mails 2/ Création d'un modèle de signature électronique par la DSI précisant qu'aucune réponse ne sera attendue en dehors des heures de travail
c. Communication régulière tout au long de l'année sur les dispositifs et les aides possibles en matière d'action sociale
d. 1/ Communiquer systématiquement aux parents qui déclarent une future naissance sur les possibilités de congés ou d'aménagement du temps de travail (temps partiel, congé parental...) 2/ Proposer un entretien RH à chaque retour de congé maternité ou congé parental
e. Réalisation d'une enquête Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) tous les 2/3 ans et élaboration d'un plan d'actions

Une communication interne et externe afin de lutter contre les éventuelles inégalités et promouvoir les enjeux et la politique de l'École est mise en œuvre depuis plusieurs années par le biais de l'organisation récurrente d'événements de sensibilisation destinés à la fois aux étudiants et aux personnels.

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

d'administration (CSA). Les indicateurs sont annexés au rapport social unique (RSU) de l'établissement.

La validité du présent accord est soumise à la signature des organisations syndicales représentatives d'ENSTA Paris.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 et s'achèvera le 31 décembre 2026.

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

Palaiseau, le 29 avril 2024

Élisabeth CRÉPON

Frédérique AUGÉ-ROCHEREAU

Philippe FESSIER

Directrice générale d'ENSTA Paris

FO

CFDT

