

Toulouse, le 10 décembre 2020

## **Note ENAC/DG n°2020-012**

**Objet : Politique Égalité Femmes-Hommes ENAC**

**De :** Olivier CHANSOU, Directeur Général

**A :** Tous agents et étudiant.es. ENAC

**Archivage :** ESCALE

**Note en vigueur :** ☒

---

### **Objet de ce document**

La présente note décrit la politique égalité femmes-hommes de l'ENAC.

Elle a reçu un avis favorable des instances suivantes : CHSCT ENAC le 9 novembre 2020 et CT ENAC le 10 novembre 2020.

Elle a été validée par le conseil d'administration de l'ENAC lors de sa séance du 13 novembre (délibération CA ENAC 150-4 du 13 novembre 2020).

## 1 Contexte

La démarche Egalité femmes-hommes a débuté à l'ENAC en 2013 avec la signature de la charte égalité de l'école et la définition du plan d'action égalité 2014-2017.

Un GT égalité, créé en 2016, a permis de mettre en place un réseau de correspondant.es égalité dans différents départements, la cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement sexuel en 2018 et une procédure de signalement des agissements ou violences sexistes et sexuelles en novembre 2019.

La nomination de la référente égalité et de la chargée de mission égalité a été effective par lettre de mission diffusée en interne et en externe en juin 2020.

L'ENAC s'inscrit dans les exigences des protocoles d'Egalité professionnelle de la DGAFP et du MTES, et dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

La politique en matière d'Egalité femmes-hommes de l'ENAC s'appuie sur les valeurs structurantes qui sous-tendent son action quotidienne :

- Le service public et la responsabilité citoyenne,
- Un professionnalisme au niveau le plus élevé,
- La prise en compte des enjeux Développement Durable et de Responsabilité sociale

L'ENAC s'est engagée à mettre en œuvre ces actions transverses, tant dans le cadre de son activité pédagogique que dans l'organisation de sa structure pour l'ensemble de personnels qui y travaillent.

Il s'agit donc maintenant pour chaque entité de l'ENAC de s'approprier ces objectifs dans un souci de contribution aux objectifs globaux des politiques de l'Etat et de l'engagement de l'ENAC pour la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette politique est déclinée sous la forme d'un plan d'action tri-annuel, élaboré avec les représentant.es du personnels et validé en CHSCT, Comité Technique et Conseil d'Administration.

## 2 La politique Egalité Femmes-Hommes de l'ENAC

Elle se décline en 5 axes :

### **Axe 1 : Renforcer la gouvernance transverse de la politique d'égalité et le dialogue social en :**

- Mobilisant les Managers pour la mise en œuvre du plan d'action Egalité de l'Ecole,
- Déployant un réseau interne de référent.es Egalité et en assurant la mise en œuvre et le suivi des actions Egalité, en partenariat avec les représentant.es du personnel et les étudiant.es
- Structurant la stratégie de sensibilisation et de formation sur l'Egalité femmes-hommes des personnels, des managers et des étudiant.es,
- Assurant un plan de communication afin d'accompagner la mise en œuvre du plan d'action Egalité, et en assurant une communication égalitaire et sans stéréotype tant en interne qu'en externe,
- Mettant en place un rapport de situation comparée avec un suivi des données genrées ainsi qu'un observatoire des données étudiantes.

## **Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès des femmes et des hommes aux métiers et aux responsabilités en :**

- Faisant progresser la mixité des emplois en tant qu'**employeur**
  - En mettant en place des actions entre autres d'actions RH
  - En assurant une communication Egalitaire et non stéréotypée sur les offres d'emplois
  - Assurant la mixité des jurys de sélections et recrutements de personnels ENAC
- Mettant en place une réflexion pour la création d'un vivier permettant d'assurer une bonne représentativité des femmes sur les postes de manager et de direction à l'ENAC
  - En augmentant le nombre de femmes managers
  - En rendant les organes de direction plus mixtes
- Assurant la formation des personnes participant aux instances de recrutements afin d'éviter les biais éventuels de sélection dans le recrutement de personnels
- Faisant progresser la mixité dans l'ensemble des formations en tant qu'Ecole d'Enseignement Supérieur en:
  - Assurant la mixité des jurys de concours, sélections et recrutements d'étudiant.es
  - Assurant une communication Egalitaire et non stéréotypée sur les formations ENAC
- Mettant en place des actions de sensibilisation et de formation à l'Egalité
- Travaillant avec la DGAC sur la mixité des Corps DGAC
- En poursuivant les partenariats avec des associations telles qu'Elles bougent ou l'AFFP et en menant des actions en amont vers les collèges et lycées à travers son dispositif « Donnez des ailes à votre avenir » afin de promouvoir les métiers et formations ENAC vers les plus jeunes.

## **Axe 3 : Travailler à la suppression des situations inégalitaires de rémunération et de déroulement de carrière en :**

- Utilisant le Rapport de Situation Comparée pour évaluer les situations et écarts potentiels
- Assurant un suivi genré des carrières pour les agents contractuels de l'ENAC
- Supprimant les écarts de traitement
- Travaillant avec la DGAC sur les carrières des fonctionnaires ENAC issus de corps DGAC

#### **Axe 4 : Mieux articuler les temps de vie entre activités professionnelle et privée et soutenir l'égalité par l'action sociale en**

- Rappelant les consignes concernant la charte du temps, le droit à la déconnexion, en favorisant le télétravail
- Favorisant le partage de la parentalité par des communications et informations sur les droits de chacun.e
- Accompagnant l'accueil des jeunes enfants déjà engagé entre autres avec les berceaux en crèche et le centre de loisirs sur le campus de Toulouse
- Accueillant et accompagnant les temps de grossesse et de maternité
- Recherchant une programmation de la scolarité compatible avec la parentalité

#### **Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes en**

- Augmentant la prévention par des actions de sensibilisation et de formation des managers en priorité et de l'ensemble du personnel ENAC
- Améliorant la prévention et le travail de terrain avec les étudiant.es sur les Violences Sexuelles et Sexistes
- Poursuivant le travail de la cellule de veille contre le sexisme et le harcèlement sexuel :
  - Communication accrue sur la procédure de signalement
  - Suivi du traitement des signalements et des sanctions appliquées
  - Extension à l'ensemble des discriminations
- Mettant en place une stratégie de prévention selon l'identification des personnes à risques

Le plan d'action de l'ENAC déploie ces différents axes avec les actions associées et s'inscrit dans la démarche qualité de l'ENAC.

Le Directeur Général de l'ENAC

Olivier CHANSOU