

## PLAN ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE L'ÉCOLE DE L'AIR ET DE L'ESPACE (2023-2026)

Grande école militaire, chargée de la formation initiale de tous les officiers aviateurs, l'École de l'air et de l'espace transmet depuis toujours les valeurs de respect, d'intégrité, de service et d'excellence. En matière de mixité et de promotion de l'égalité professionnelle, c'est donc tout naturellement qu'elle s'inscrit dans le cadre de la politique menée sur le sujet par le ministère des armées et l'armée de l'air et de l'espace. La mission de l'École et de l'espace l'amène en outre à insuffler cette politique vers les élèves dont elle a la charge.

Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel de type grand établissement (EPSCP-GE) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle assume, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour son personnel civil, la responsabilité d'employeur, ce qui lui confère des obligations particulières et notamment la mise en œuvre d'un plan égalité femmes-hommes, objet du présent document.

Prenant en considération la cadre juridique et les règles de gestion propres aux différentes populations concernées, ce plan intègre également des dimensions communes à tous les personnels ainsi qu'aux élèves de l'École de l'air et de l'espace, dans la volonté d'inscrire la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans une politique commune globale et cohérente.

Ce plan expose des mesures concrètes et pragmatiques traduisant l'engagement de l'École de l'air et de l'espace dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la valorisation de l'égalité et la mixité. Il a vocation à s'enrichir régulièrement via la mise en œuvre de groupes de travail, d'une instance de gouvernance dédiée ainsi que d'un dialogue social nourri à travers le comité social d'établissement (CSE) de l'École de l'air et de l'espace.

Il est à noter que l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu vis-à-vis duquel le ministère des armées a été particulièrement actif ces dernières années, comme en témoignent les différentes mesures mises en œuvre depuis 2012 (point 1.2 du présent plan). **Dans un tel contexte, le présent plan pourra faire l'objet de modifications si les directives impulsées au niveau ministériel, voire interministériel, tendaient à changer la façon d'appréhender la promotion de l'égalité et de la mixité, et notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

## 1. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

### 1.1. Cadre juridique national


Au niveau national, l'accord interministériel du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique illustre la volonté de l'administration de se saisir de ce sujet. Sur le plan législatif, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80) prévoit l'obligation pour toutes les administrations (État, collectivités, établissements publics) d'établir et de mettre en œuvre, avant le 31 décembre 2020, un plan pluriannuel relatif à l'égalité femmes-hommes qui inclut notamment :

- l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, du harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeure au centre des actions entreprises par les pouvoirs publics, la promotion d'égalité ne saurait être approchée d'une manière cloisonnée. À cet égard, la circulaire du 20 juin 2023 relative à la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État, établie par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGFAP), responsabilise davantage les employeurs publics dans la lutte contre les discriminations, notamment celles liées aux sujets dits « LGBT+ » (identité de genre, homoparentalité...) et à la séropositivité.

### 1.2. Contexte au sein du ministère des armées

Le plan égalité femmes-hommes de l'École de l'air et de l'espace s'inscrit dans la démarche entreprise par le ministère des armées depuis plusieurs années.

- 
- |             |   |
|-------------|---|
| <b>2012</b> | Nomination au sein du ministère d'un haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED).        |
| <b>2013</b> | Création d'un observatoire de la parité, présidé par le ministre.                             |
| <b>2014</b> | Accord ministériel relatif au rapport de situation comparé et création de la cellule Thémis.  |
| <b>2015</b> | Protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense. |
| <b>2017</b> | Création du « Plan famille » en faveur de la conciliation entre vie professionnelle et vie    |
| <b>2018</b> | Création du « Plan mixité » pour les personnels militaires.                                   |
| <b>2020</b> | Mise en place des référents « Égalité-Mixité » et obtention du label AFNOR « Égalité ».       |
| <b>2021</b> | Élaboration du plan égalité femmes-hommes sous la conduite du HFED.                           |
| <b>2021</b> | Arrêté « signalement » de la cellule Thémis.  |

## 2. SITUATION DE L'ÉCOLE DE L'AIR ET DE L'ESPACE

### 2.1. Un établissement marqué par un engagement fort

Depuis 2019, l'École de l'air et de l'espace s'est investie dans la démarche de labellisation « Égalité » du ministère des armées et a notamment mis en œuvre les actions suivantes :

- **en matière d'encadrement des élèves**, tant sur le plan de la féminisation des encadrants/instructeurs militaires (pris en compte dans les échanges relatifs au plan annuel de mutation) que celui des infrastructures relatives à l'hébergement (point intégré dans le règlement de service intérieur) ;
- **dans la formation des élèves-officiers**, avec notamment la réalisation obligatoire dans le courant de la scolarité d'un module dédié aux enjeux de l'égalité et la mixité au sein de l'armée et assuré par le(s) référent(s) Égalité-Mixité ;
- **dans la représentation de l'établissement lors de manifestations extérieures**, telles que les rencontres sportives internationales ;
- **dans le politique de recherche du centre de recherche de l'École de l'air et de l'espace (CRÉA)**, un sujet faisant l'objet d'un suivi dans la démarche de qualification du Haut Conseil de l'Évaluation et de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) ;
- **dans les différentes périodes de cohésion organisées sur la base aérienne 701 ;**
- **en matière de communication ;**
- **dans l'accompagnement des familles et la parentalité**, via les prestations ouvertes par les services locaux de l'action sociale qui relaient la politique ministérielle en la matière ;
- **sur les théâtres d'opérations extérieures ou les actions de protection intérieures ;**
- **dans la lutte contre les harcèlements, violences sexuelles et sexistes et discriminations (HVS-D)**, avec la désignation de référents Égalité-Mixité.

### 2.2. Les spécificités de l'École de l'air et de l'espace : limites et opportunités

Ayant acquis le statut d'EPSCP-GE depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'École de l'air et de l'espace a su mettre en place la comitologie dédiée à sa gouvernance, dont les instances sont opérationnelles. En parallèle, l'ensemble de son action est cadré par un contrat d'objectifs et de performance (COP) qui l'inscrit dans sa feuille de route jusqu'en 2026.

Sur le plan de l'égalité et de la mixité, l'École de l'air et de l'espace a désigné, au premier trimestre 2020, les premiers référents « Égalité-Mixité ». Une fonction inscrite dans le règlement intérieur général de l'établissement et dont les actions ont permis d'atteindre une partie des objectifs fixés dans le plan initial. Une marge de progression demeure et un effort sera à poursuivre, notamment en matière de suivi des indicateurs et des analyses réalisées.

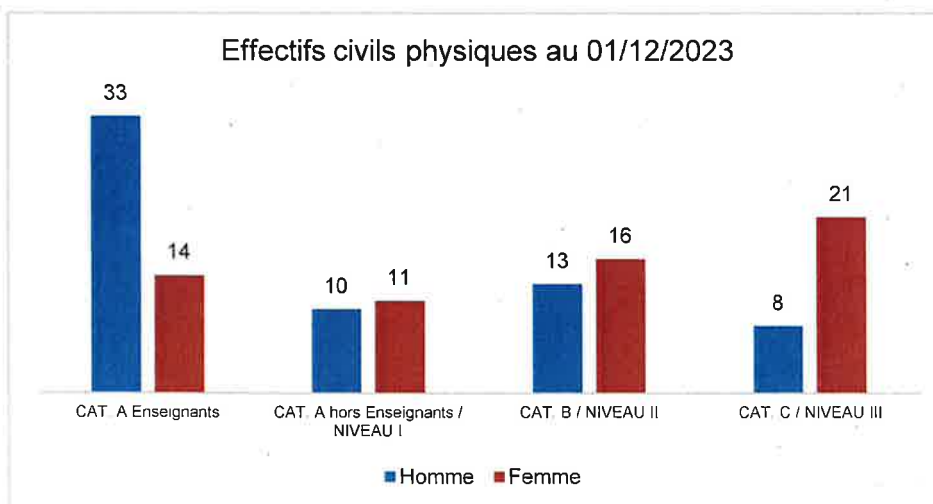
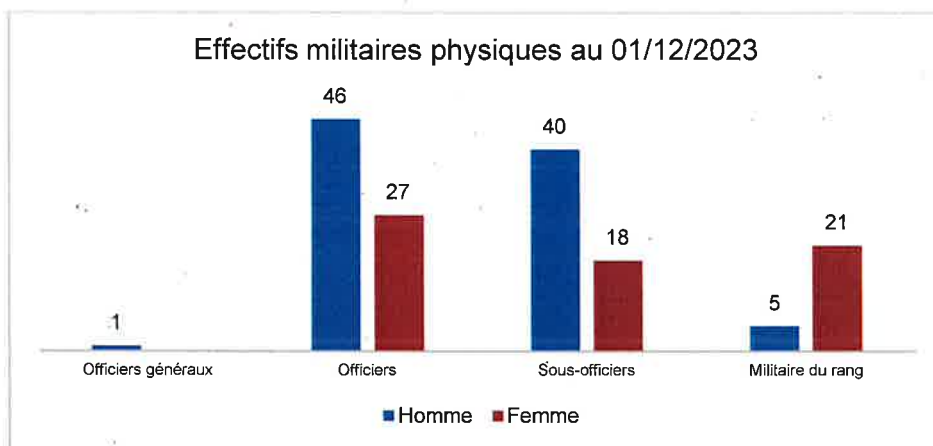
Outre cette piste d'amélioration, et en raison de son statut particulier, l'établissement continue de se heurter à plusieurs difficultés en matière des ressources humaines (RH), notamment celles liées :

- à la construction politique RH adaptée à la population des personnels enseignants/enseignants-chercheurs (corps inexistant au sein du ministère des armées) ;
- à la production, à l'heure actuelle, d'états statistiques complets sur sa population, notamment en raison du déploiement du système d'information RH (SIRH) interministériel dédié à la gestion du personnel civil (RenoRH) ;
- à la nécessité de construire une politique tenant compte de la pluralité de statuts des personnels qu'elle accueille, répondant à des règles de gestion différentes.

### 2.3. Cartographie de la population civile et militaire

#### ❖ Répartition sexuée des populations civiles et militaires en 2023

Les données relatives aux personnels civils incluent les personnels contractuels sous plafond d'emploi.



❖ Évolution de la répartition sexuée par filières des populations civiles entre 2020 et 2023

		2020*		2023**		Évolution du taux de féminisation (en points)
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	Administratif	33%	67%	25%	75%	+ 8
	Technique	67%	33%	78%	22%	- 11
	Enseignement	72%	28%	70%	30%	+ 2
Catégorie B	Administratif	15%	85%	7%	93%	+ 8
	Technique	91%	9%	87%	13%	+ 4
Catégorie C	Administratif	9%	91%	13%	87%	- 4
	Technique	67%	33%	79%	21%	- 12
<b>TOTAL</b>		<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>-</b>

\*Données arrêtées au 1<sup>er</sup> octobre 2020 portant sur les effectifs civils physiques sous plafond d'emploi.

\*\*Données arrêtées au 1<sup>er</sup> décembre 2023 portant sur les effectifs civils physiques sous plafond d'emploi.

Si, au total, la répartition sexuée des effectifs civils de l'établissement est stable entre 2020 et 2023, avec une répartition à part égale, trois tendances semblent se dégager.

▪ **Une féminisation des postes à responsabilité**

En 2023, les femmes représentent 75% des cadres administratifs (**catégorie A**) de l'établissement, soit **une hausse de 8 points** par rapport à 2020. Dans une moindre mesure, une féminisation du corps enseignant est également observée (**+ 2 points** entre 2020 et 2023).

Cette tendance concerne également les postes de niveau intermédiaire (**catégorie B**) qui sont féminisés à hauteur de 93% de femmes pour les postes à dominante administrative (**+ 8 points** par rapport à 2020) et de 13% pour les postes à dominante technique (**+ 4 points**).

À l'inverse, entre 2020 et 2023, les personnels féminins sont moins représentés au sein des postes d'exécution (catégorie C) avec une diminution de 4 points pour les métiers administratifs et de 12 points pour les métiers techniques.

▪ **Une filière administrative encore très largement féminisée**

D'une manière globale, les personnels féminins sont très majoritairement représentés sur les fonctions administratives : dans chaque catégorie, au moins trois personnels sur quatre occupant des fonctions administratives étant une femme (**75% de la catégorie A, 93% de la catégorie B et 87% de la catégorie C**). Notons néanmoins une légère féminisation des métiers techniques de niveau intermédiaire (catégorie B), la proportion d'hommes au sein de cette catégorie diminuant de 4 points.

▪ **Une prédominance des hommes dans les filières « technique » et « enseignement »**

Si la répartition femmes/hommes reste relativement stable entre 2020 et 2023 pour la filière enseignement, force est de constater que les postes techniques de catégorie A et de catégorie C, déjà largement représentés par des hommes, se masculinise davantage (**+ 11 points pour la catégorie A et + 12 points pour la catégorie C**).

### **3. MODALITÉS D'ADOPTION DU PRÉSENT PLAN ET DE SES MODIFICATIONS**

Le présent plan a été construit en s'inscrivant à la fois :

- dans la continuité du précédent plan validé en 2020, respectant ainsi les cinq axes initialement établis ;
- dans une logique de simplification du nombre d'actions déclinées, une mutualisation nécessaire en raison du caractère obsolète ou redondant de certains objectifs précédemment arrêtés, permettant ainsi de gagner en lisibilité et en efficacité.

La refonte des items a été présentée lors du comité social d'établissement (CSE) du 04 septembre 2023 et le présent document, bâti sur cette nouvelle nomenclature, a été approuvé à l'unanimité par les élus de l'École de l'air et de l'espace siégeant au CSE du 05 décembre 2023.

Si le plan est validé jusqu'en 2026, il est à noter, comme cela a été indiqué en préambule, qu'il pourra faire l'objet de modifications. Ces modifications seront alors présentées et débattues en CSE, de même que le suivi de l'exécution du présent plan qui sera fait de façon annualisée.



## AXE 1 : PILOTER LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LE PERSONNEL CIVIL

### Constat

La dynamique engagée lors de la préparation du renouvellement ce plan d'action, avec les représentants du personnel, doit être maintenue. Au regard du suivi du plan 2020-2023, et notamment de l'atteinte partielle de certains objectifs, la rédaction du présent plan s'est inscrite dans une logique de simplification et de rationalisation du nombre d'actions déclinées de chaque axe. Cela témoigne d'une volonté d'optimiser le pilotage des travaux, tout en maintenant la nécessité de formaliser davantage certains documents exigés par la réglementation en vigueur, comme la rapport social unique.

### Objectifs

- Renforcer la comitologie relative à la gouvernance du présent plan ;
- Consolider les éléments statistiques du personnel afin de compléter les analyses établies et améliorer la connaissance réciproque des populations.

ACTIONS	INDICATEURS/ÉLÉMENTS DE PREUVE	ÉCHÉANCIER
<b>Action 1.1</b> Poursuivre les travaux de réflexion et organiser un comité de pilotage afin d'assurer le suivi du présent plan.	Nombre de groupe de travail et de comité de pilotage organisés.	Deux fois par an a minima, en comité de pilotage et en CSE.
<b>Action 1.2</b> Compléter les données relatives aux personnels en établissant une cartographie genrée des postes à responsabilité et une analyse de la répartition sexuée de la population enseignante.	Production de la cartographie.	Premier semestre 2024.
<b>Action 1.3</b> Produire le rapport social unique (RSU) en intégrant les données sexuées et en assurer la diffusion.	Production du RSU.	Une fois par an, lors du premier CSE de l'année (RSU de l'année échue).

## AXE 2 : L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS

### Constat

En matière de recrutement de personnels civils, l'École de l'air et de l'espace détermine ses choix au regard des compétences et des expériences des candidats répondant aux offres d'emploi. Dans l'optique de garantir un traitement équitable des candidatures, la formalisation en décembre 2022 de la procédure dédiée au recrutement des personnels civils a été objectivée et orientée vers l'égalité professionnelle femmes-hommes. Si l'élaboration de ce document constitue une avancée non négligeable dans la montée en puissance de l'établissement sur la question de l'égal accès aux emplois, ces bonnes pratiques restent à consolider auprès des services recruteurs, notamment afin de lutter contre les stéréotypes de genre qui peuvent entraver le processus de recrutement mais également celui relatif à l'évaluation des personnels.

### Objectifs

- Garantir le respect de la politique RH en matière de recrutement ;
- Développer un accompagnement adapté pour l'ensemble des personnels, à travers des actions de sensibilisation ciblées et une offre de formation enrichie.

ACTIONS	INDICATEURS/ÉLÉMENTS DE PREUVE	ÉCHÉANCIER
<p><b>Action 2.1</b> Garantir le respect des grands principes de l'égalité professionnelle inscrits dans la note de l'établissement relative au recrutement rédigé par le conseiller RH de l'établissement.</p>	<p>Indicateur n° 1 : <math display="block">\frac{\text{Nombre de jurys féminins}}{\text{Nombre de jurys}}</math></p> <p>Indicateur n° 2 : <math display="block">\frac{\text{Nombre de femmes auditionnées}}{\text{Nombre de candidats auditionnés}}</math></p>	<p>Une fois par an (comité de pilotage).</p>
<p><b>Action 2.2</b> Sensibiliser les évaluateurs (N+1) civils et militaires à l'impact de l'évaluation en matière d'avancement et rappeler les critères objectifs qui doivent prévaloir.</p>	<p>Indicateur : <math display="block">\frac{\text{Nombre de formations suivies}}{\text{Nombre de personnels évaluateurs}}</math></p>	<p>Une fois par an, à chaque fin d'année civile (action couplée avec l'action 5.2).</p>
<p><b>Action 2.3</b> Développer une offre de formation large, et si possible locale, afin de favoriser les possibilités des parcours professionnels ascendants.</p>	<p>Indicateur n° 1 : <math display="block">\frac{\text{Nombre de formations demandées}}{\text{Nombre de formations réalisées}}</math></p> <p>Indicateur n° 2 : <math display="block">\frac{\text{Nombre de formations concours/examen pro.}}{\text{Nombre de candidats admis}}</math></p>	<p>Une fois par an, lors du premier CSE de l'année.</p>



## AXE 3 : L'ÉVALUATION, LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

### Constat

En matière de rémunération des agents titulaires, la grille indiciaire des fonctionnaires offre la garantie de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Néanmoins, des disparités peuvent exister concernant des éléments variables liés à la manière de servir, comme le complément indemnitaire annuel (CIA) par exemple, et le suivi des données doit être renforcé afin de détecter d'éventuels écarts injustifiés sur des emplois équivalents.

En matière de rémunération des agents contractuels, une délibération du conseil d'administration de l'École de l'air et de l'espace du 13 septembre 2021 cadre la revalorisation des agents sous contrat pluriannuel (contrat à durée déterminée ou indéterminée), en lien avec la qualité du service rendu. Cependant, la gestion des agents sous contrat exerçant des fonctions d'enseignants-chercheurs (corps inexistant au sein du ministère des armées) exige un accompagnement soutenu de la tutelle dans la mesure les modalités de gestion relatives à ce statut restent à clarifier.

### Objectifs

- Mettre en place un suivi régulier des éléments de rémunérations des personnels ;
- Traiter les écarts lorsque l'établissement en a la possibilité.

ACTIONS	INDICATEURS/ÉLÉMENTS DE PREUVE	ÉCHÉANCIER
<p><b>Action 3.1</b> Initier un référentiel statistique sexué des rémunérations et indemnités versées au personnel civil selon leur statut.</p>	<p>Études relatives aux rémunérations ainsi qu' aux éléments variables (CIA et part variable).</p>	<p>Premier semestre 2024.</p>
<p><b>Action 3.2</b> Élaborer un « guide des contractuels » rassemblant les règles de gestion applicables aux différents contrats proposés et les modalités de détermination de la rémunération.</p>	<p>Production du guide.</p>	<p>Échéance à confirmer dans l'attente du retour de la tutelle quant à la gestion des enseignants-chercheurs sous contrat. Action à réaliser au plus tard pour 2026.</p>
<p><b>Action 3.3</b> Étudier les mesures possibles de traitement des écarts manifestement injustifiées afin de tendre vers une égalité de traitement sur des emplois comparables.</p>	<p>Croisement des études produites à l'action 3.1 et des comptes rendus d'entretiens professionnels ou autre élément de preuve.</p>	<p>Premier semestre 2024.</p>

## AXE 4 : LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

### Constat

Dans la continuité du précédent plan, l'École de l'air et de l'espace continue de traiter avec la plus grande fermeté les comportements répréhensibles en matière de HVS-D, poursuivant son effort sur la prévention et l'accompagnement des victimes via un réseau de référents Égalité-Mixité formés dont l'action reste ouverte à l'ensemble des sujets : misogynie, racisme, antisémitisme, homophobie ...

### Objectifs

- Communiquer clairement sur la chaîne de traitement des HVS-D et notamment les processus de saisine des différents acteurs mobilisables (cellule Thémis, référents Égalité-Mixité...);
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation ouvertes à tous les types de discriminations dans une logique de prévention ;
- Sanctionner tout comportement avéré.

ACTIONS	INDICATEURS/ÉLÉMENTS DE PREUVE	ÉCHÉANCIER
<b>Action 4.1</b> Communiquer sur la cellule Thémis et les dispositifs d'alerte existants en cas de HVS-D à travers diverses actions de communication (journée des nouveaux arrivants, campagnes d'affichage...).	Nombre de signalements traités Nombre de signalements reçus	Premier semestre 2024.
<b>Action 4.2</b> Asseoir le rôle des référents « mixité-égalité » désignés, dont a minima un personnel de l'École de l'air et de l'espace, en organisant des visites au sein des unités et expliquer leur champ d'action au sein d'un espace dédié.	Nombre de personnels sensibilisés Nombre de personnels en activité	Bilan annuel instauré dès 2024.
<b>Action 4.3</b> Mettre en place des séances de sensibilisation (conférences) visant à lutter contre les comportements discriminatoires : misogynie, racisme, homophobie, antisémitisme...	Nombre de séances organisées. Supports de communication ou autres documents produits et diffusés (chartes...).	Bilan annuel instauré dès 2024.

## AXE 5 : L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

### Constat

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle demeure un enjeu essentiel, tant la représentation des contraintes familiales reste soumise à des stéréotypes socio-culturels ancrés. En prenant davantage en considération la notion de la « qualité de vie au travail », l'École de l'air et de l'espace s'engage à lutter contre ces stéréotypes en permettant à chaque agent de tendre vers un meilleur équilibre en vie professionnelle et vie personnelle (parentalité...). Si le règlement intérieur de l'établissement intègre déjà des dispositions allant dans ce sens, d'autres actions gagneraient à être mises en œuvre ou renforcées, telles que la rédaction d'une charte dédiée à cette thématique ou encore une meilleure prise en charge du télétravail/de la télé-activité. Autant d'actions qui contribuent à améliorer le quotidien des agents en activité et à développer l'attractivité de l'établissement vis-à-vis des candidats extérieurs.

### Objectifs

- Consolider le dispositif d'accompagnement du télétravail au regard des évolutions juridiques ;
- Formaliser la politique en matière de qualité de vie au travail à travers une charte.

ACTIONS	INDICATEURS/ÉLÉMENTS DE PREUVE	ÉCHÉANCIER
<b>Action 5.1</b> Établir et diffuser une fiche rappelant les droits en matière de congés parentaux identifiant l'ensemble des acteurs mobilisables (assistance sociale...).	Production de la fiche.	Premier semestre 2024.
<b>Action 5.2</b> Sensibiliser les personnels et N+1 sur les besoins en matière de formation et d'équipement en lien avec le télétravail et y allouer les moyens nécessaires.	Indicateur : <u>Nombre de personnels sensibilisés</u> Nombre de personnels en activité.	Une fois par an, à chaque fin d'année civile (action couplée avec l'action 2.2).
<b>Action 5.3</b> Relancer le groupe de travail dédié au télétravail en l'axant davantage sur le droit à la déconnexion et aboutir à une charte.	Production d'une charte relative à la qualité de vie au travail.	Second semestre 2024 au plus tôt.

Fait à Salon-de-Provence, le 09.01.2024

Le général de brigade aérienne Pierre RÉAL,  
directeur général de l'École de l'air et de l'espace

