



**PLAN ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES
ÉCOLE DE L'AIR
(2020-2023)**

Vu l'avis favorable du comité technique de l'École de l'air du 30 novembre 2020

Grande école militaire, chargée de la formation initiale de tous les officiers aviateurs, l'École de l'air transmet depuis toujours les valeurs de respect, intégrité, service et 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 volontariste conduite en la matière par le ministère des armées et l'armée de l'air et de l'espace. La mission de l'École de l'air l'amène en outre à insuffler cette politique vers les élèves dont elle a la charge.

Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel sous forme de grand établissement (EPSCP-GE) depuis le 1^{er} janvier 2019, elle assume, depuis le 1^{er} janvier 2020, pour son personnel civil, la responsabilité d'employeur ce qui lui confère des obligations particulières vis-à-vis de cette population, et notamment la mise en œuvre d'un plan « Égalité Femmes/Hommes », objet du présent document.

En tenant compte des cadres réglementaires et des règles de gestion propres aux différentes populations concernées, ce plan intègre également des dimensions communes à tous les personnels qui servent au sein de l'École de l'air et aux élèves qui y suivent leur formation, dans la volonté d'inscrire la promotion de l'égalité entre les Femmes et les Hommes dans une même politique globale et cohérente.

Ce plan expose des mesures concrètes, pragmatiques traduisant l'engagement de l'École de l'air dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la valorisation de la mixité. Il a vocation à s'enrichir régulièrement, à travers la poursuite des travaux du groupe de travail institué en 2020, la mise en place d'instances de gouvernance, ainsi qu'à travers un dialogue social nourri au sein du comité technique de l'École de l'air.

I- ÉLÉMENTS DE CONTEXTE :

1-1 Cadre juridique national :

- ✓ Accord interministériel du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- ✓ Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'article 80 de cette loi prévoit :
 - L'obligation pour toutes les administrations (État, collectivités publiques, établissements publics) d'établir et de mettre en œuvre, avant le 31 décembre 2020, un plan pluriannuel relatif à l'égalité femmes/hommes ;
 - Un socle minimal de mesures visant à :
 - Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.
 - Une pénalité financière en cas d'absence d'élaboration de plan (au maximum, 1% de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels) ;
 - L'obligation de consulter et d'informer annuellement les instances représentatives.

1-2 Contexte au sein du ministère des armées :

Établissement public sous tutelle du ministère des armées, dans lequel servent des militaires et des civils, en charge de la formation initiale des futurs officiers de l'armée de l'air et de l'espace, le plan d'action en faveur de l'égalité F/H de l'École de l'air s'inscrit dans la complémentarité de la démarche active et concrète conduite depuis plusieurs années par le ministère des armées :

- ✓ 2012 : nomination au sein du ministère d'un haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED).
- ✓ 2013 : création d'un Observatoire de la parité, présidé par le ministre.
- ✓ 2014 : accord ministériel relatif au rapport de situation comparée et création de la Cellule Thémis, pour prévenir, traiter et sanctionner les cas de harcèlements, discriminations ou violences à caractère sexuels ou sexistes (HDV-S).
- ✓ 2015 : protocole pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense, pour le personnel civil.
- ✓ 2017 : « Plan famille » qui contribue à l'égalité professionnelle en améliorant la prise en compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
- ✓ 2018 : « Plan mixité » pour le personnel militaire.
- ✓ 2020 : mise en place des référents « Mixité-Égalité » au sein du ministère des armées, obtention du label AFNOR « Égalité » sur un périmètre pilote.
- ✓ En cours : élaboration du plan « Egalité F/H » pour le personnel civil du ministère des armées, sous la conduite du HFED.

Le ministère des Armées veille en parallèle à ce que chacun des établissements publics placé sous sa tutelle établisse son plan propre pour le personnel civil, avant le 31 décembre 2020.

II- SITUATION DE L'ÉCOLE DE L'AIR FIN 2020 :

2-1 Une école forte de ses valeurs :

- ✓ L'égalité F/H ; une réalité déjà bien ancrée dans le quotidien de l'École de l'air :

La promotion de l'égalité professionnelle est intégrée dans la vie quotidienne de l'École de l'air, avant même qu'elle ne devienne établissement public, en synergie avec la politique de l'armée de l'air et de l'espace et les actions conduites au sein de la base aérienne 701.

La participation de l'École de l'air aux audits « terrain » conduits par l'AFNOR dans le cadre de la démarche de labellisation « Égalité » du ministère des armées en juin 2019 a permis de mettre en avant les actions conduites en la matière, notamment :

- **En matière d'encadrement des élèves officiers :** à l'occasion des discussions annuelles concernant le plan annuel de mutation du personnel militaire, il est veillé à la mixité des emplois de brigadier, de commandant de promotion, d'instructeur, en fonction de la ressource disponible ;
Par ailleurs, le respect de la mixité est intégré dans règlement de service intérieur (RSI), qui s'appuie lui-même sur l'organisation de la mixité dans les infrastructures d'hébergement définie par une note spécifique ;
- **Dans la formation des élèves officiers :** un briefing des référents Thémis est obligatoire dès le début de la scolarité ;
- **Dans la représentation de l'École de l'air lors de manifestations extérieures,** comme les rencontres sportives internationales ;
- **Dans la politique de recherche du Centre de Recherche de l'École de l'air (CRÉA) :** plusieurs travaux de recherche sur la mixité dans les armées ont été publiés par des

enseignants-chercheurs du centre, qui disposent d'une expertise reconnue dans ce domaine. La mixité au sein du centre est également une des dimensions faisant l'objet d'un suivi dans la démarche de qualification par l'HCERES¹. La recherche de l'équilibre F/H dans l'équipe de direction est inscrite dans le règlement intérieur du CRÉA ;

- **Dans les différentes actions de cohésion** organisées au sein de la base aérienne ;
- **En matière de communication**, à travers les différents reportages, flyers, communications sur les réseaux sociaux, établis lors des cérémonies ou événements, mais également dans les brochures de présentation de l'École de l'air ;
- **Dans l'accompagnement des familles et de la parentalité**, de par les prestations ouvertes par les services locaux de l'action sociale qui relaient la politique ministérielle en la matière ;
- **Dans l'engagement commun du personnel militaire de l'École de l'air**, femmes et hommes, sur les théâtres d'opérations extérieures ou dans les actions de protection intérieure ;
- **Dans la lutte contre les HDV-S**, avec la désignation de correspondants « Thémis ».

Ainsi, la démarche globale dans laquelle s'inscrit l'ÉA depuis plusieurs années doit être poursuivie, valorisée et encouragée.

✓ L'École de l'air «jeune» établissement public : limites et opportunités :

L'École de l'air a acquis le statut d'EPSCP-GE, depuis un peu moins de deux ans. Si l'ensemble de ses instances de gouvernance et de consultation est désormais opérationnel, elle n'a été dotée de ses effectifs et de sa masse salariale que depuis le début de l'année 2020. Son contrat d'objectifs et de performances est en cours de rédaction.

Il est à souligner que dès le premier trimestre 2020, des référents « Mixité-Égalité » ont été désignés et la fonction est désormais inscrite dans le règlement intérieur général de l'École de l'air.

L'École de l'air est dans une phase de construction/consolidation de son organisation et de son fonctionnement, comme de montée en puissance en matière de ressources humaines, militaires et civiles.

Ainsi, l'École de l'air est engagée depuis le deuxième semestre 2018 dans un effort conséquent de réalisation de sa ressource : au « turn over » annuel classique du plan annuel de mutation des militaires et au remplacement des départs du personnel civil, s'est ajouté le recrutement de personnel supplémentaire, essentiellement civil, dans le cadre du changement de statut, et depuis septembre 2020, le recrutement de contractuels recrutés dans le cadre de contrats de recherche. Un autre enjeu réside dans la consolidation d'une identité commune au sein de l'École de l'air pour des personnels aux expériences, formations et statuts variés, tout en conservant une cohésion forte avec les autres unités de la base aérienne 701.

L'École de l'air ne rémunère son personnel civil et n'assure le remboursement de la solde de son personnel militaire que depuis le 1^{er} janvier 2020. La possibilité d'effectuer un suivi des éléments de rémunération est donc récente. Elle ne dispose pas encore d'un SIRH pour son personnel civil, le déploiement de l'outil interministériel RENOIRh ayant été reporté fin 2020 - début 2021, ce qui limite pour le moment la capacité à produire des états statistiques complets sur sa population et à mettre en place des indicateurs.

Cette situation conduit à un double constat :

- **L'arrivée de RENOIRh permettra de pouvoir objectiver et compléter les éléments statistiques relatifs à son personnel.**
- **La promotion de l'égalité professionnelle s'inscrit dans la montée en puissance de l'École de l'air.**

¹ HCERES : Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

2-2 Éléments de situation comparée - octobre 2020 :

Les données rassemblées début octobre 2020 font apparaître la situation suivante (graphes en annexe 1) :

Au sein d'une population mixte, composée à 58 % de personnels militaires et à 42% de personnels civils, les hommes sont légèrement majoritaires (55%) ; les femmes sont largement représentées (45%), bien au-dessus du taux de féminisation global du ministère des armées ou de l'armée de l'air et de l'espace.

L'équilibre est même atteint chez le personnel civil, chez qui le personnel féminin représente 49,5%. Le taux de féminisation est de 50 % au sein de la direction de l'École de l'air.

L'analyse par niveau de population conduit à nuancer cette appréciation : le personnel masculin reste en effet largement majoritaire chez les officiers et personnels civils de catégorie I, avec une tendance inversée chez les militaires du rang et le personnel civil de niveau III.

Pour le personnel militaire, les affectations relèvent des règles de gestion définies par l'armée de l'air et de l'espace. Pour le personnel civil (hors affectation concours), il revient désormais à l'École de l'air de faire son choix, en toute autonomie, parmi les candidatures reçues sur ses offres d'emploi (avec des procédures adaptées selon les différentes modalités de recrutement).

S'agissant plus particulièrement du personnel civil, chez les catégories A, c'est au sein de la filière « enseignement », que la proportion F/H apparaît la plus déséquilibrée.

Chez les catégories B et C, on retrouve une caractéristique encore assez commune dans le milieu professionnel : la féminisation de la filière administrative, alors que la filière technique demeure majoritairement masculine.

Le temps partiel est quant à lui encore l'apanage des femmes.

Ces éléments pourront utilement être complétés par une analyse plus fine des populations (analyse par discipline, par exemple, pour le personnel enseignant/enseignants chercheurs), par une cartographie de l'ensemble des postes à responsabilité, ainsi que par des éléments tirés de l'analyse des pyramides des âges.

L'analyse comparée des éléments de rémunération nécessite quant à elle d'être engagée.

Pour les élèves, une situation comparée est établie annuellement, et alimente notamment le baromètre égalité F/H de la conférence des grandes écoles.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le plan d'action « Égalité F/H » 2020-2023 de l'École de l'air s'articule autour des cinq axes suivants :

- Piloter la promotion de l'égalité professionnelle pour le personnel civil.
- L'égal accès des femmes et des hommes, aux corps, cadres d'emploi, grades, et emplois.
- L'évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.
- L'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

Les indicateurs associés sont décrits en annexe 2.

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

Constat :

La dynamique engagée lors de la préparation de ce plan d'action, avec les représentants du personnel, doit être maintenue et son avancée garantie par un suivi régulier.

Objectifs :

- Faire vivre et organiser la gouvernance du plan d'action F/H 2020-2023 ;
- Consolider les éléments statistiques du personnel, afin de compléter les analyses établies et améliorer la connaissance réciproque des populations.

<i>N° Action</i>	<i>Echéance</i>	<i>Descriptif</i>
1-1	Court terme (janvier 2021)	Poursuivre les travaux de réflexion au sein du GT
1-2	Court terme (janvier 2021)	Mettre en place un comité de pilotage afin de suivre la mise en œuvre du présent plan et les travaux du GT
1-3	Court terme (1 ^{er} trimestre 2021)	Compléter les données relatives aux personnels en établissant notamment une cartographie genrée des postes à responsabilité et une analyse de la répartition sexuée de la population enseignante.
1-4	Moyen terme (2 ^{ème} semestre 2021)	Préparer, à l'aide de RENOIRh, le bilan social annuel de l'établissement intégrant les données sexuées. Assurer une large diffusion de ce document.

L'avancée du plan d'action fera l'objet d'un examen formel, au moins une fois par an, au sein du comité technique. Il pourra nourrir également les travaux d'élaboration du Contrat d'Objectifs et de Performance qui seront conduits en 2021.

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

Constat :

En matière de recrutement de personnel civil, l'École de l'air détermine son choix, hors cas des arrivées concours, uniquement au regard des compétences, expériences et savoirs-être des candidats répondant aux offres d'emploi. Afin d'offrir la garantie d'un traitement équitable et de favoriser les analyses « croisées » des dossiers, des comités de sélection sont mis en place pour chaque emploi devant être pourvu. Ces comités examinent les dossiers aux regards de critères objectifs, puis reçoivent les candidats en entretien, le cas échéant. La recherche de la mixité est recherchée dans ces comités de sélection, chaque fois que possible. Cette procédure mise en place depuis l'été 2019 reste à formaliser. Par ailleurs, l'École de l'air s'attache à publier des fiches de poste « neutres » afin d'élargir autant que possible le vivier de candidats.

En matière de promotion au choix, l'examen des candidatures au niveau de l'École de l'air s'effectue au regard de la manière de servir de l'agent, de son parcours et de son potentiel. Pour les fonctionnaires relevant de corps du MINARM, l'ensemble des critères et les procédures en vigueur sont désormais définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles, applicables au sein de l'École de l'air.

Objectifs :

- Consolider les bonnes pratiques mises en place en matière de recrutement ;
- Garantir un examen objectif des dossiers de candidats aux offres d'emploi et des campagnes d'avancement ;
- Développer l'offre de formation, afin d'accompagner les parcours professionnels du personnel.

<i>N° Action</i>	<i>Echéance</i>	<i>Descriptif</i>
2-1	Permanent	Publication d'offres d'emploi non genrées
2-2	Permanent	Veiller à la mixité au sein des comités de sélection des candidats
2-3	Moyen terme (2 ^{ème} semestre 2021)	Formaliser les procédures et grilles de sélection pour les recrutements de fonctionnaire ou de contractuel, ainsi que pour l'accueil en détachement des enseignants et enseignants-chercheurs.
2-4	Court terme (1 ^{er} trimestre 2021)	Sensibiliser les N+1 à l'impact de l'évaluation en matière d'avancement et rappeler les critères objectifs qui doivent prévaloir en la matière (fonctionnaires non enseignants ; contractuels soumis à évaluation).
2-5	Long terme (2022-2023)	Développer une offre de formation large, et si possible locale, afin de favoriser les possibilités de parcours professionnels ascendants.

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

Constat :

En matière de rémunération, la grille indiciaire des fonctionnaires offre la garantie de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Néanmoins, un suivi du montant des primes attribuées, notamment celles liées à la manière de servir (complément indemnitaire annuel des fonctionnaires par exemple) peut être mis en place afin de prévenir ou détecter les écarts injustifiés sur des emplois équivalents.

En matière de rémunération des contractuels, une délibération du conseil d'administration de l'ÉA du 27 novembre 2019 détermine les modalités de fixation du salaire d'embauche ou de revalorisation. Un suivi équivalent est également à développer.

Objectifs :

- Mettre en place un suivi du montant des rémunérations et indemnités ;
- Traiter les écarts éventuellement constatés lorsque l'ÉA dispose des moyens d'actions nécessaires.

<i>N° Action</i>	<i>Échéance</i>	<i>Descriptif</i>
3-1	Court terme (1 ^{er} trimestre 2021)	Initier un référentiel statistique sexué des rémunérations et indemnités versées au personnel civil, selon leur statut.
3-2	Moyen terme (2 ^{ème} semestre 2021)	Élaborer un « guide des contractuels », rassemblant les règles de gestion applicables aux différents contrats proposés et les modalités de détermination la rémunération.
3-3	Long terme (2022-2023)	Étudier les mesures possibles de traitement des écarts manifestement injustifiés, afin de tendre vers une égalité de traitement sur des emplois comparables (ex : modalités de revalorisation pour les agents contractuels)

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

Constat :

L'École de l'air adopte une « tolérance zéro » face aux comportements délictueux et communique régulièrement sur la cellule Thémis.

Objectifs :

- Garantir la connaissance générale de la cellule Thémis, du rôle « Mixité-Égalité », des dispositifs d'alerte et de prévention ;
- Sensibiliser l'ensemble de la population sur les comportements sexistes ;
- Sanctionner tout comportement HDV-S avéré.

<i>N° Action</i>	<i>Échéance</i>	<i>Descriptif</i>
4-1	Annuel	Communiquer sur la cellule Thémis et les dispositifs d'alerte existants en cas de HDV-S lors des journées d'intégration des nouveaux arrivants
4-2	Court (1 ^{er} trimestre 2021)	Vérifier l'affichage dans tous les bâtiments des coordonnées de la cellule Thémis, du chargé de prévention et relancer une campagne d'affichage le cas échéant.
4-3	Court (1 ^{er} semestre 2021)	Asseoir le rôle des référents « Mixité-Égalité » en organisant des visites au sein des unités et expliquer leur champ d'action.
4-4	Permanent	Désigner de préférence, en tant que correspondants ou référents, des bînomes F/H, militaires et civils, afin d'offrir des possibilités d'écoute diverses.
4-5	Moyen (2 ^{ème} semestre 2021)	Mettre en place des séances de sensibilisation aux comportements sexistes.

AXE 5 : L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Constat :

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est essentiel au bien être des agents et à l'efficacité professionnelle. Dans ce domaine, les stéréotypes socio-culturels sur le rôle des hommes et des femmes face aux contraintes familiales persistent encore, majoritairement au détriment des femmes. La prise en compte de la dimension « qualité de vie au travail », conciliation vie professionnelle/vie personnelle, l'accompagnement de la parentalité doit profiter à tous, hommes et femmes, afin de tendre vers un meilleur équilibre général. Le règlement intérieur général de l'École de l'air intègre déjà des dispositions liées à la qualité de vie au travail (ex : réunions organisées pendant les horaires de travail). Le contexte de crise sanitaire de l'année 2020 a par ailleurs mis en lumière les possibilités offertes par le télétravail ou la télé-activité, mais également la nécessité d'adapter le management et les relations professionnelles afin d'en éviter les effets pervers potentiels (situation d'isolement, débordement des amplitudes horaires...).

Objectifs :

- Améliorer l'accompagnement de la parentalité ;
- Consolider le dispositif d'accompagnement du télétravail, au regard de l'évolution de l'assouplissement de la réglementation en la matière.

<i>N° Action</i>	<i>Échéance</i>	<i>Descriptif</i>
5-1	Moyen terme (2 ^{ème} semestre 2021)	Établir et diffuser une fiche rappelant les droits en matière de congés parentaux
5-2	Moyen terme (2 ^{ème} semestre 2021)	Mettre en place une procédure d'accompagnement du retour au travail après un congé de maternité, dans le cadre d'une cellule multidisciplinaire (manager, RH, assistante sociale le cas échéant) afin de proposer aux femmes qui le souhaitent de faire un point sur leurs besoins éventuels de formation, sur leurs contraintes ou difficultés familiales éventuelles, nécessitant une adaptation de l'emploi ou de l'organisation du travail.
5-3	Court terme (1 ^{er} semestre 2021)	Prendre en compte les besoins de formation, dans la campagne d'évaluation annuelle : - en matière d'adaptation du management au télétravail ; - en matière d'organisation du travail dans le cadre du télétravail (pour les agents concernés)
5-4	Court terme (1 ^{er} semestre 2021)	Adapter si nécessaire les besoins en équipement informatique liés au télétravail, dans la préparation du budget annuel

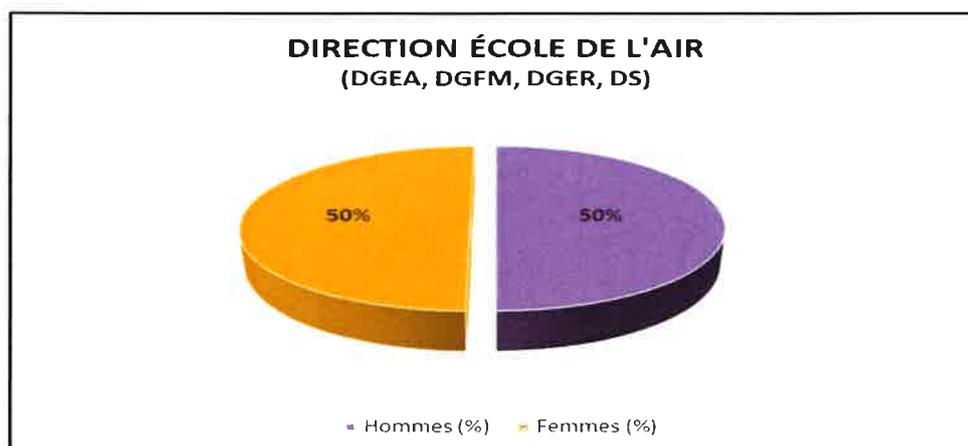
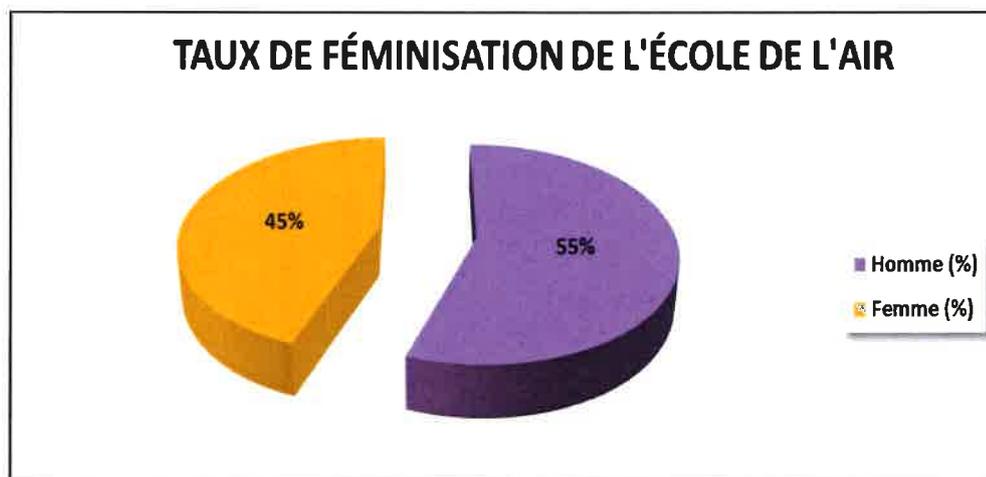
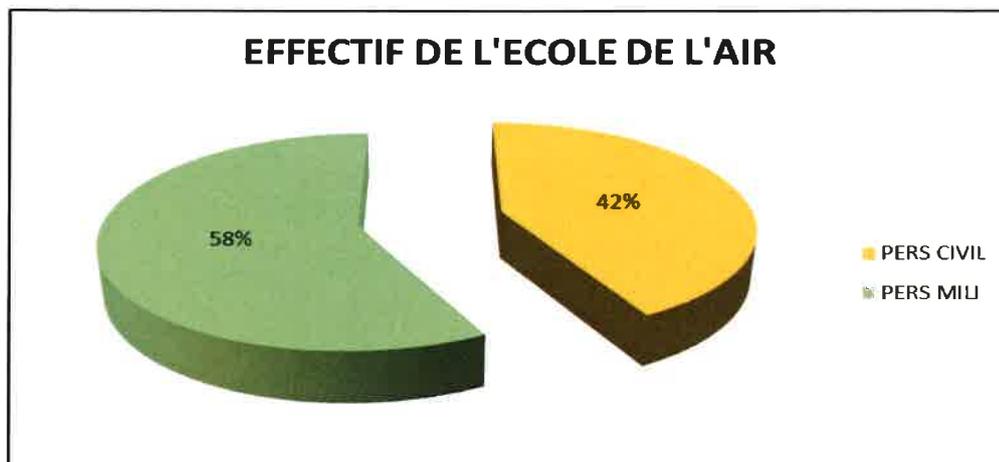
Fait à Salon-de-Provence le : 30 novembre 2020


Le Général de division aérienne Dominique Arbiol
Directrice générale de l'École de l'air

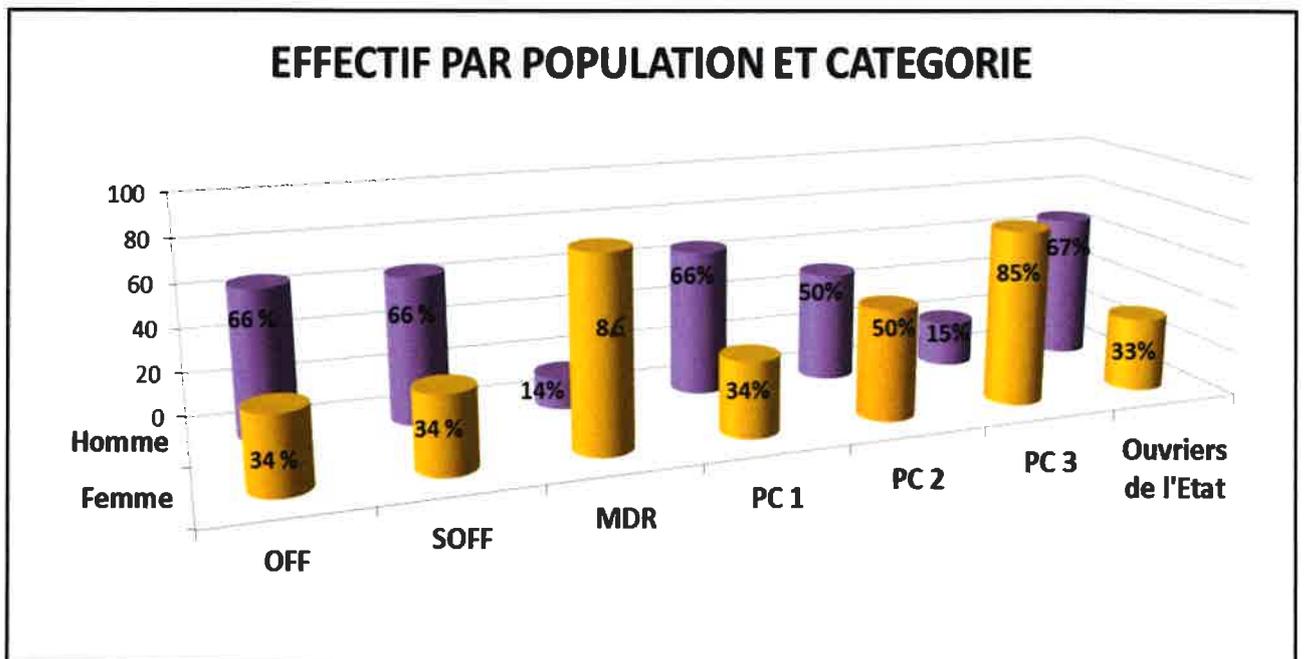
ANNEXE I AU PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
ÉCOLE DE L'AIR 2020-2023

Éléments statistiques au 01/10/2020
(effectifs réalisés)

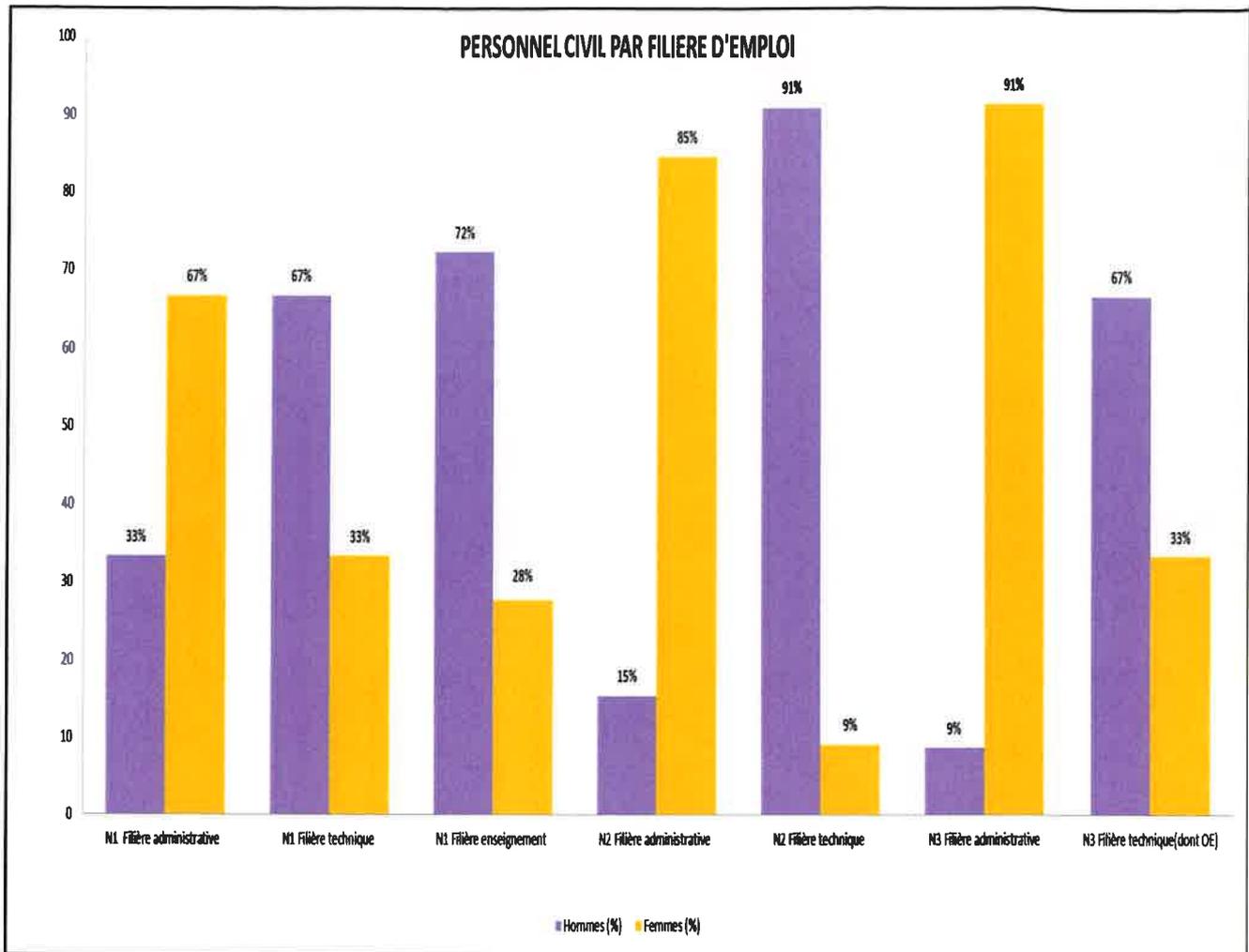
PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES EFFECTIFS



EFFECTIF PAR POPULATION ET CATÉGORIE



PERSONNEL CIVIL : PAR FILIERE D'EMPLOI



**ANNEXE II AU PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
ÉCOLE DE L'AIR 2020-2023**

Indicateurs

Seules les actions pour lesquelles un indicateur chiffré est mis en place sont reportées dans la présente annexe.

<i>N° Action</i>	<i>Indicateur</i>
1-2	*Nombre de réunion du GT. *Nombre de réunion du comité de pilotage.

<i>N° Action</i>	<i>Indicateur</i>
2-1	Nombre de fiches de postes émises / Nombre de fiches de postes non genrées émises.
2-2	Taux de féminisation des comités de sélection (recrutements).
2-4	Nombre de N+1 ayant suivi une formation à l'entretien d'évaluation.
2-5	*Nombre de formations demandées /Nombre d'actions de formation suivies. *Nombre de formations aux examens et concours suivies / Nombre de candidats admis.

<i>N° Action</i>	<i>Indicateur</i>
4-3	Nombre de visites d'information réalisées dans les unités par les référents « Mixité-Égalité ».
4-5	Nombre de séances de sensibilisation aux comportements sexistes effectuées.

<i>N° Action</i>	<i>Indicateur</i>
3-3	Nombre de mesures de rééquilibrage des rémunérations prises.

<i>N° Action</i>	<i>Indicateur</i>
5-1	*Nombre d'hommes accueillant une naissance ou une adoption/ Nombre de jours de congés de paternité pris. *Suivi sexué des temps partiel, de droit/sur demande, des congés de présence parentale.
5-3	Nombre de demandes exprimées/Nombre de formations réalisées.
5-4	Nombre de personnes en télétravail/Nombre d'équipements fournis.