

Je me félicite que le Plan d'actions Egalité Femmes Hommes 2021-2023, qui figure parmi les axes forts de l'engagement de la Direction de l'école, ait remporté une adhésion croissante des personnels avec une implication marquée des référents Egalité nommés, de plusieurs services (RH, communication, vie de campus, recherche et valorisation, laboratoires de recherche) et des associations étudiantes pour affiner le bilan dressé lors du démarrage du Plan d'actions en termes d'égalité à l'école et s'impliquer activement dans les 4 axes de travail identifiés pour faire évoluer les choses.

Grâce à cet effort collectif continu, tous les axes de travail ont porté leurs fruits, comme l'ont relevé nos instances, le Comité technique d'établissement du 14 décembre.

Concernant l'axe 1 « Evaluer, prévenir, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes », et notamment l'étude des écarts de rémunérations, la production de données genrées a donné lieu à des analyses reprises dans le Rapport social unique 2022. Une sensibilisation sur ces sujets a été portée par différents supports de communication. Un mentorat sera mis en place à la rentrée 2023 pour informer et conseiller les personnels dans leurs carrières par filière. Un soutien a été apporté à la parentalité (congé maternité, parental ou autre) par un recours temporaire à des personnels en CDD, des stagiaires ou des mobilités internes.

Concernant l'axe 2 « Garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique », des sessions d'informations ont été organisées par filières pour pointer les spécificités et indiquer les évolutions envisageables. Un soutien à la parentalité a été mis en place à travers l'accompagnement pour leur retour en poste. Une attention particulière a été portée à la constitution paritaires des jurys de recrutement et l'évolution des procédures internes. La journée des droits des femmes, le 8 mars, a été l'occasion d'alerter sur les stéréotypes et de promouvoir le leadership au féminin.

Concernant l'axe 3 « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, une possibilité a été donnée de rendre les emplois du temps annuels des BIATSS flexibles en cours d'année et le télétravail plus souple, les projets de service ont étudié et planifié les horaires et les absences par services, une enquête a été faite sur la qualité de vie au travail à l'école (Baromètre QVT au printemps 2023). Un focus est à venir sur le droit à la déconnexion. Un cabinet extérieur interviendra en octobre 2023 sur l'optimisation de l'organisation des réunions (ordre du jour, format hybride, etc.).

Concernant l'axe 4 « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes », un réseau de référents lié aux discriminations (handicap, racisme & antisémitisme, etc.) a été constitué. Des actions de communication ont été faites en commun entre le service RH et la Vie de campus, avec le soutien de partenaires extérieurs (Reverto, fresque de la diversité, Acthéâtre) pour sensibiliser l'ensemble des personnels au harcèlement moral ou sexuel, aux agissements discriminatoires, violents ou sexistes (y compris à travers l'usage des emails professionnels) et des dispositifs

de signalement des violences sexuelles, sexistes et des discriminations déjà en place pour les étudiants et les personnels, ont été modifiés en 2023 pour les rendre plus opérants. Forte de ces différentes avancées, l'ENSEA pourrait briguer le label diversité en 2023.

Je ne doute pas que le prochain Plan d'actions Egalité s'attachera à renforcer encore les actions entreprises et leur visibilité pour, collectivement, relever, au niveau de l'école, cet enjeu sociétal majeur.

ENSEA

6, av. du Ponceau

95014 CERGY PONTOISE Cedex

T : 01 39 73 66 00



Laurence HAFEMEISTER
Directrice Générale