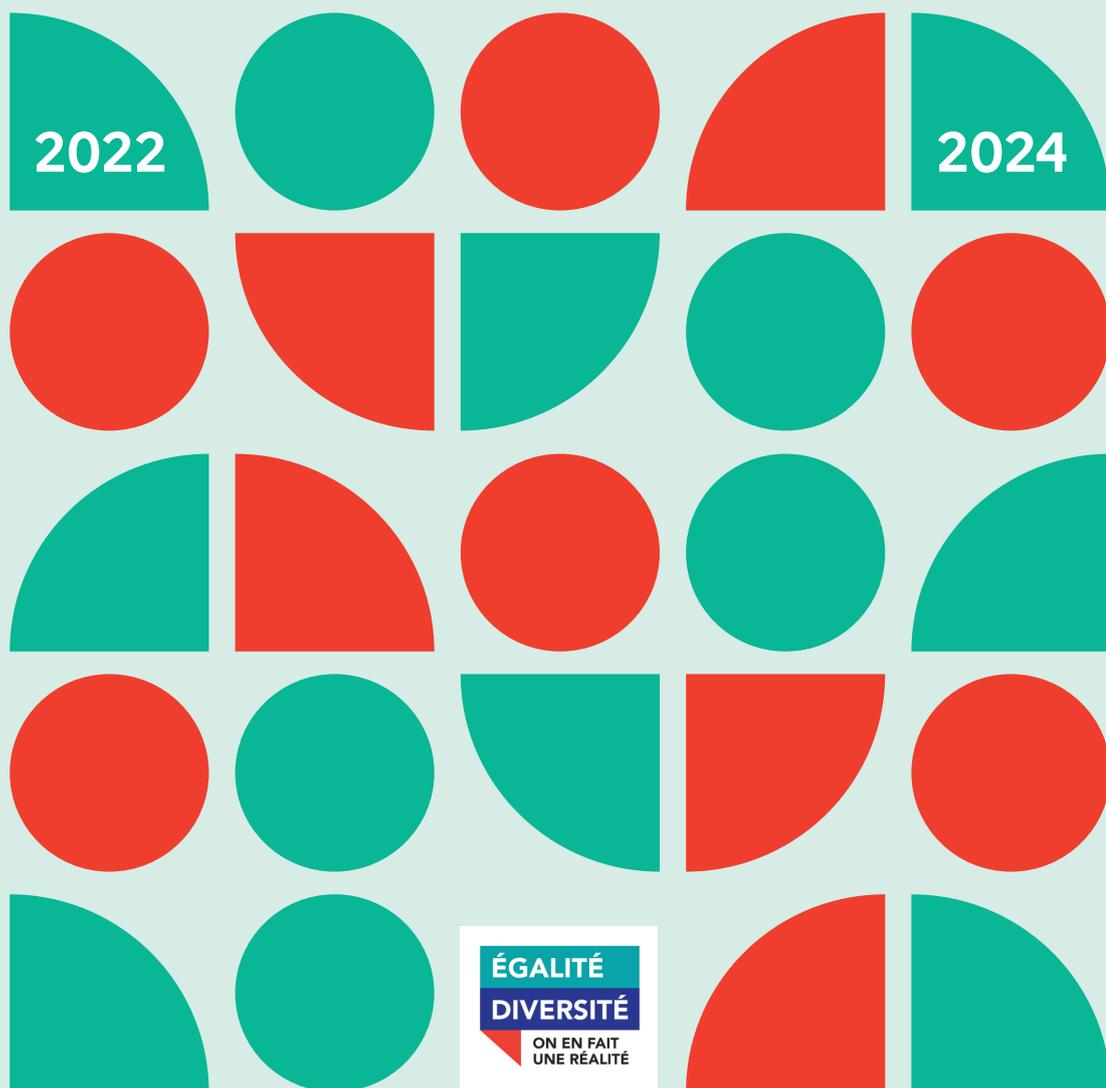




ACADÉMIE  
DE CRÉTEIL

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# PLAN D'ACTION ACADÉMIQUE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



# Le mot du recteur

---

L'académie de Créteil est engagée depuis plusieurs années dans la diffusion d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons. Les équipes pédagogiques, portées par l'Axe 1 du Projet académique 2020-2024, s'impliquent dans la lutte contre les stéréotypes et dans la promotion de la réussite de tous les élèves.

C'est dans un esprit de synergie qu'est souligné aujourd'hui le rôle primordial des employeurs publics pour faire évoluer les mentalités et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux engagements ministériels dans le cadre du plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023, notre académie se dote désormais d'un plan favorisant l'implication de toutes et tous et s'inscrivant dans le cadre de la feuille de route académique pour les ressources humaines.

Les actions déclinées sont destinées à permettre l'égal accès aux métiers et aux responsabilités, et à l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles permettront également de lutter contre les violences sexuelles et toutes les formes d'agissements sexistes.

Articulé autour de la prévention, de l'évaluation et de l'action, il est le fruit d'échanges fructueux avec les partenaires sociaux et tient compte de nos spécificités. Les mesures prévues comprennent ainsi :

- la création d'un réseau de référentes et référents chargés de l'information, de l'animation et de la formation ;
- le partage d'une culture de l'égalité professionnelle à tous les niveaux d'intervention et tout au long de la carrière ;
- le suivi d'indicateurs destinés à évaluer les progrès en faveur de l'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'un dispositif de signalement.

La mobilisation collective est la clé de la réussite pour atteindre notre objectif commun d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle est porteuse d'ambitions plus larges pour plus de diversité.

**Daniel Auverlot**

Recteur de l'académie de Créteil

# Sommaire

---

<b>Axe 1</b>	<b>Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</b> ..... 5
	<b>Action 1.1</b> Mettre en place une gouvernance spécifique du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... 5
	<b>Action 1.2</b> Favoriser le dialogue social sur les sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... 6
	<b>Action 1.3</b> Etoffer le bilan social académique afin de disposer de données sexuées permettant l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes..... 7
	<b>Action 1.4</b> Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social..... 7
	<b>Action 1.5</b> Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle..... 8
	<b>Action 1.6</b> Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité ..... 9
	<b>Action 1.7</b> Associer les agentes et agents à l'amélioration continue du plan d'action académique..... 11
	<b>Action 1.8</b> Mobiliser le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)..... 11
<b>Axe 2</b>	<b>Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles</b> ..... 12
	<b>Action 2.1</b> Elargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers..... 12
	<b>Action 2.2</b> Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels..... 14
	<b>Action 2.3</b> Accompagner la mobilité géographique et favoriser la mobilité fonctionnelle..... 15
<b>Axe 3</b>	<b>Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</b> ..... 16
	<b>Action 3.1</b> Créer des données de paie sexuées en vue de la mise en œuvre de la méthodologie d'identification des écarts de rémunération du ministère..... 16

<b>Action 3.2</b>	Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....	17
<b>Action 3.3</b>	Assurer la transparence des rémunérations .....	17
<b>Action 3.4</b>	Informers les personnels sur l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière .....	18
<b>Action 3.5</b>	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement .....	19

## Axe 4

<b>Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....</b>	<b>20</b>	
<b>Action 4.1</b>	Reconnaître la coparentalité .....	20
<b>Action 4.2</b>	Communiquer sur les dernières modifications législatives en termes de ressources humaines .....	21
<b>Action 4.3</b>	Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.....	22
<b>Action 4.4</b>	Mobiliser l'action sociale, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants.....	24

## Axe 5

<b>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....</b>	<b>25</b>	
<b>Action 5.1</b>	Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....	25
<b>Action 5.2</b>	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes .....	27
<b>Action 5.3</b>	Accompagner les agentes et agents victimes de violences .....	29
<b>Annexes.....</b>	<b>30</b>	
<b>Glossaire .....</b>	<b>31</b>	

# Axe 1

## Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Action 1.1

#### Mettre en place une gouvernance spécifique du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une référente égalité professionnelle femmes – hommes a été intégrée à temps plein au pôle ressources humaines du secrétariat général d'académie afin de coordonner l'ensemble des actions relatives à l'égalité femmes – hommes. Elle travaillera en lien étroit avec le directeur des relations et des ressources humaines, ses adjointes et l'ensemble des services du rectorat. Elle aura notamment pour mission d'animer le réseau des référentes et référents égalité professionnelle femmes – hommes en département, de participer aux actions de formation du présent plan d'action et d'assurer la veille réglementaire.

De plus, plusieurs instances ont également été mises en place pour assurer la gouvernance du présent plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi de la mise en place de ses actions.

Le **comité de pilotage**, donnant les orientations et validations au comité d'élaboration, est composé de :

- Recteur ou rectrice
- Secrétaire générale ou secrétaire général
- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint – directrice ou directeur des relations et des ressources humaines
- Directrices ou directeurs des relations et des ressources humaines adjoints
- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint du pôle modernisation, informatique et immobilier (M2I)
- Directrice ou directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale (DAASEN) par département ou la ou le secrétaire général des trois directions des services départementaux de l'éducation nationale (SG-DSDEN) de l'académie
- Référente ou référent académique égalité professionnelle
- Direction académique de la formation et du développement professionnel et direction de l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)
- Représentante ou représentant des corps d'inspection
- Inspectrice et inspecteur coordinateurs de la mission égalité filles-garçons et lutte contre l'homophobie

Le **comité d'élaboration** du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est composé de :

- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint – directrice ou directeur des relations et des ressources humaines
- Directrices ou directeurs des relations et des ressources humaines adjoints
- Référente ou référent académique égalité professionnelle
- Référentes et référents égalité femmes – hommes départementaux
- Une ou un représentant des services de gestion des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN)
- Une ou un représentant des services de gestion du rectorat
- Une ou un référent du personnel de direction (PERDIR) RH de proximité
- Direction académique de la formation et du développement professionnel et direction de l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)
- Cheffe ou chef du service académique des ressources humaines et de la gestion des ressources humaines de proximité (SARH-GRH)
- Chargée ou chargé de mission académique handicap
- Conseillère ou conseiller de prévention académique

Le **comité de suivi**, qui a pour objectif de suivre la mise en place des actions du présent plan académique, est composé des mêmes membres que le comité d'élaboration. En sus, un ou une représentante par organisation syndicale représentative ainsi qu'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) complètent ce comité.

Les **groupes de travail** (GT) thématiques, permettent l'avancement des réflexions sur les axes du présent plan dans une démarche d'amélioration continue. Ils sont composés de représentants de l'administration, des personnels et toutes personnes expertes sur les sujets discutés.

<b>Objectif</b>		
Améliorer de façon continue les actions de l'académie sur l'égalité femmes – hommes ainsi que le présent plan d'actions		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de réunions du réseau académique des référentes et référents égalité femmes – hommes : 2/an	Animation du réseau par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Nombre de réunions et compte-rendu associés : - du comité de pilotage : 2/an - du comité de suivi : 2/an - des groupes de travail : 4/an - de GT relatifs à l'élaboration du plan d'action	Coordination des rencontres par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## Action 1.2

### Favoriser le dialogue social sur les sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* du 30 novembre 2018<sup>1</sup>, le présent plan d'action a vocation à être suivi, complété et renouvelé en collaboration avec les organisations syndicales représentatives.

<b>Objectif</b>		
Associer fortement les organisations syndicales au suivi et à l'amélioration continue du présent plan d'action		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
- Invitation systématique des organisations syndicales lors des réunions du comité de suivi et des GT thématiques - Présentation du présent plan et des amendements futurs au comité technique académique (CTA) pour avis - Présentation du présent plan et des amendements futurs au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) pour information	Suivi des rencontres et composition des membres par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

<sup>1</sup>[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf)

### Action 1.3

#### Etoffer le bilan social académique afin de disposer de données sexuées permettant l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes

Le bilan social académique<sup>2</sup> (BSA) comprend d'ores et déjà des données sexuées. Celles-ci seront complétées par des données intéressant le sujet de l'égalité femmes - hommes au regard des spécificités de l'académie. Ces données alimenteront également le futur Rapport social unique (RSU) qui intégrera le Rapport de la situation comparée des femmes et des hommes (RSC).

<b>Objectif</b>		
Disposer de données sexuées les plus complètes possibles afin d'affiner les actions à entreprendre pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Augmentation chaque année du nombre de données sexuées (point de départ : le BSA 2020 (année scolaire 2019-2020)) : - dans le BSA 2021 (année scolaire 2020-2021) - dans le BSA 2022 (année scolaire 2021-2022) - dans le BSA 2023 (année scolaire 2022-2023)	- GT sur les thématiques à approfondir (GT 1) - Services gestionnaires des bases de données du personnel - Pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)	Chaque année du plan d'action au moment de la publication du BSA : 2022, 2023 et 2024
Elaboration d'un rapport de la situation comparée des femmes et des hommes (RSC)	Rapport à établir par l'administration sur la base du bilan social académique et des données complémentaires qui seront collectées	

### Action 1.4

#### Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

La mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation et de réflexion, qui concourent aux décisions structurelles des organisations. Il convient de porter une attention particulière au nombre de femmes et d'hommes composant tout groupe de travail ou groupe de réflexion autant du côté des organisations syndicales que pour les personnels de l'administration.

<b>Objectif</b>		
Porter une attention particulière à la représentation des femmes dans toute réunion ou groupe de travail thématique		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de femmes et d'hommes représentés	Suivi des rencontres et composition des membres par la référente égalité professionnelle académique	A l'occasion de chaque réunion ou GT avec bilan annuel

<sup>2</sup> <http://www.ac-creteil.fr/pid34890/bilan-social.html>

## Action 1.5

### Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être mise en œuvre efficacement qu'avec un portage fort par les cadres supérieurs et dirigeants et par l'ensemble des cadres de l'académie.

À ce titre, les responsables d'équipes, de projets et le personnel encadrant de tout niveau font partie des publics prioritaires à former de manière systématique. En effet, ce public a la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle qui doit irriguer l'ensemble des politiques publiques dont il a la charge. Par ailleurs, elles et ils veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (animation, recrutements, promotions, rémunérations, etc.).

Dans cette perspective, ce public sera formé :

- aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes) (en complément de l'action 2.2 *Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels*) ;
- à la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS) (se référer à l'action 5.1 *Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*).

La réalisation effective de ces formations est vérifiée à l'occasion des entretiens professionnels et rendez-vous de carrière.

<b>Objectifs</b>		
1. Former les personnels d'encadrement aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle, aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes)		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion de personnels d'encadrement formés	Elaboration d'un plan de formation dédié à ces thématiques et création d'un réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
2. S'assurer du suivi effectif de ces formations lors des entretiens professionnels		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Information dans les compte-rendu d'entretiens professionnels du suivi ou non des formations précitées	Plan de formation dédié à ces thématiques et objectifs de formations (cf. objectif 1 ci-dessus) portés à la connaissance des personnels menant les entretiens	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## Action 1.6

### Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité

L'ensemble des actions fait l'objet d'un plan de communication adapté dont les modalités de diffusion seront variées, afin de toucher tous les personnels (affiches, dépliants, site internet de l'académie, courriels, etc.) :

- publication du plan académique sur les sites Internet institutionnels et les intranets, et mise en œuvre d'actions évènementielles ;
- valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : cf. logo et charte graphique dédiés disponibles sur la plateforme M@gistère<sup>3</sup> ou sur demande à la référente égalité professionnelle académique ;
- valorisation des journées et semaines thématiques dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations :
  - o journée internationale des droits des femmes le **8 mars** ;
  - o journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le **21 mars** ;
  - o journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le **17 mai** ;
  - o semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) en **novembre** dont le point d'orgue est, depuis 2020, la journée du DUODAY, temps d'accueil et de partage d'expérience au sein des entreprises, collectivités ou associations ;
  - o journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le **25 novembre**, etc. ;
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc. ;
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

---

<sup>3</sup> <https://magistere.education.fr/ac-creteil/my/>

<b>Objectifs</b>		
1. Faire connaître la politique d'égalité professionnelle de l'académie à l'ensemble de son personnel ainsi qu'en externe (public et partenaires)		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
- Publication du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les sites Internet institutionnels et les intranets - Mise en œuvre d'actions évènementielles liées à la publication de ce plan	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et le service communication du rectorat Plan de communication spécifique	Dans les trois mois suivant la publication du présent plan
Valorisation visuelle de l'engagement institutionnel grâce au logo « égalité, diversité, on en fait une réalité » sur toutes les communications faisant référence à ces sujets	Information de l'ensemble des personnels concernés et transmission du logo par courriel par le service communication du rectorat	Dans les trois mois suivant la publication du présent plan
Actions de communication lors de mise en œuvre de tout nouveau dispositif et lors des journées thématiques	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et le service communication du rectorat et le CHSCTA (GT2)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
2. Diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Formation et travail en collaboration avec l'ensemble des services académiques	A chaque publication et bilan annuel
Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes, en particulier dans les offres d'emploi		

## Action 1.7

### Associer les agentes et agents à l'amélioration continue du plan d'action académique

Dans l'objectif de cibler les actions les plus appropriées et pertinentes au vu des expériences vécues par les personnels, des outils tels que des consultations, boîtes à idées ou ateliers participatifs seront déployés.

<b>Objectif</b>		
Prendre en compte les situations d'inégalité vécues par les agentes et agents afin de définir de nouvelles actions pour les éviter		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre et type d'outils déployés (questionnaire, boîte à idées, etc.) : minimum 1 par an	Déploiement des outils en lien avec le service de la communication du rectorat. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 2)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024

## Action 1.8

### Mobiliser le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

Chaque année depuis 2019, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) lance un appel à projets portant sur la promotion de l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes de genre et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Les projets peuvent consister en des campagnes de sensibilisation, des formations, etc. Les projets sélectionnés par la DGAFP sont cofinancés par ce fonds.

<b>Objectif</b>		
Favoriser l'émergence de projets visant à mobiliser le fonds en faveur de l'égalité professionnelle		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Augmentation chaque année du nombre de projets candidats au fonds : - 2022 - 2023 - 2024	Relai de la circulaire annuelle de la DGAFP par la référente égalité professionnelle académique aux référentes et référents départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024

## **Axe 2**

# **Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

### **Action 2.1**

#### **Elargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers**

La mixité des viviers et des métiers est un enjeu présent à plusieurs échelles. Sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », a instauré le principe d'une représentation équilibrée des sexes dans les primo-nominations. Ce principe impose de nommer une proportion minimale de 40 % de chaque sexe sur ces emplois dont la liste est fixée par chaque ministère. La mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) mène chaque année une revue des cadres en administration centrale et en académie pour alimenter et équilibrer les viviers, en étroite collaboration avec les équipes dirigeantes locales.

Au-delà des postes d'encadrement supérieur, gérés au niveau ministériel, l'attention se porte en académie sur l'accès aux fonctions de personnel de direction, d'inspection et aux postes administratifs à hautes responsabilités (cheffes et chefs de division, etc.) ainsi que sur la mixité des corps et des métiers. La mise en œuvre d'une politique de viviers proactive permettra de répondre à ces enjeux.

L'état de la mixité des corps et métiers sera appréhendé en exploitant les données du bilan social académique puis du rapport social unique. L'analyse de ces documents permettra d'identifier les déséquilibres (une attention sera ainsi portée à la dégradation de la mixité de certains métiers) et de définir des actions spécifiques à mettre en œuvre pour y remédier. Se référer à l'action 1.3.

De plus, les représentations jouent un rôle majeur dans la constitution des viviers et dans la mixité des métiers. C'est pourquoi, il convient aussi de veiller à l'équilibre des sexes dans les campagnes de communication pour les recrutements et à la prévention des représentations stéréotypées.

<b>Objectifs</b>		
1. Mener une politique de viviers proactive		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportionnalité des viviers à rapprocher de la représentation par sexe dans le corps ou grade concerné	Groupe de travail sur la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc. (GT 3)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
Mentorat et/ou constitution de réseau pour encourager les femmes à postuler sur des postes de grade plus élevé	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs de division. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2023
Proportion de femmes et d'hommes dans chaque fonction couverte par le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de l'académie	Analyse des chiffres en lien avec la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
2. Prévenir toute discrimination dans les procédures de recrutement et promouvoir la mixité des métiers		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Elaboration et diffusion d'un guide de bonnes pratiques de recrutement (y compris commissions et jurys)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2022
Plaquette présentant des exemples de parcours de femmes et d'hommes dans des métiers dans lesquels ils sont peu représentés	Travail en collaboration avec le service communication du rectorat	2022
3. Veiller à l'équilibre des sexes dans les campagnes de communication pour les recrutements et à la prévention des représentations stéréotypées.		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
- Nombre de femmes et d'hommes représentés dans les campagnes de communication pour les recrutements - Types de métiers exercés par les personnes représentées	Revue systématique des campagnes de communication par la référente égalité professionnelle académique	A chaque action de communication et bilan annuel

## Action 2.2

### Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes sera déployée pour tous les agentes et agents publics. Ces formations viennent compléter celles présentées dans l'action 1.5 du présent plan à destination des personnels encadrants.

Les formations seront de deux niveaux : niveau 1 : sensibilisation et niveau 2 : approfondissement.

Les publics prioritaires suivront les **niveaux 1 et 2** de la formation, cela concerne :

- cadres supérieurs
- cadres de tout niveau et managers de projets
- référente ou référent égalité professionnelle femmes – hommes
- gestionnaires RH
- l'ensemble des conseillères et conseillers RH de proximité et référentes et référents RH de proximité
- personnels des cellules de pré-contentieux RH et de protection fonctionnelle
- service santé et sécurité au travail (SST)
- service médical académique
- assistantes et assistants sociaux des personnels
- membres de jurys de concours ou d'examen
- représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

Les autres personnels suivront le **niveau 1** de la formation.

<b>Objectif</b>		
Déployer une offre de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes pour toutes les agentes et tous les agents publics		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion des personnels encadrants, RH, jurys et représentantes et représentants du personnel (par corps) formés	Elaboration d'un plan de formation dédié à ces thématiques et constitution d'un réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
Proportion des lauréates et lauréats de concours ou nouveaux entrants formés		
Proportion de l'ensemble des personnels (hors publics précités) formés		

## Action 2.3

### Accompagner la mobilité géographique et favoriser la mobilité fonctionnelle

Pour les personnels soumis à l'obligation de mobilité cela constitue souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières, c'est pourquoi il convient de les accompagner.

Les lignes directrices de gestion (LDG) académiques intègrent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les LDG nationales.

<b>Objectifs</b>		
1. Mieux organiser les cycles de mobilités		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Etablir un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité	Statuts particuliers	2022
2. Mieux accompagner la mobilité sur le plan social et familial		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Etat des lieux des dispositifs d'accompagnement et mise en place d'un groupe de travail sur le sujet	Groupe de travail spécifique sur le sujet composé notamment de : pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2022
3. Favoriser ou rendre possibles les mobilités fonctionnelles		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
- Nombre de mobilités géographiques - Nombre de mobilités fonctionnelles	Données extraites lors du mouvement. Communication à réaliser auprès des cheffes et chefs de division des pôles RH académique et départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
4. Intégrer l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les LDG académiques		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Lecture des LDG académiques avec le prisme de l'égalité femmes – hommes	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	2022

## Axe 3

# Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

### Action 3.1

#### Créer des données de paie sexuées en vue de la mise en œuvre de la méthodologie d'identification des écarts de rémunération du ministère

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les agentes et agents permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

En prévision de la généralisation de l'outil à l'ensemble des académies, la production de données de paie intégralement sexuées est indispensable.

Objectif		
Disposer de données de payes sexuées		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'indicateurs de payes sexués	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	2023

## Action 3.2

### Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés conduiront ainsi à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts.

<b>Objectifs</b>		
1. Disposer d'une politique indemnitaire		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Communication sur la politique indemnitaire (critères d'attribution)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	2022
2. Etablir des règles précises de gestion des retours de congés familiaux		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Maintien des primes au retour des congés familiaux	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	Sur un corps en 2022
Maintien de la dynamique de progression des personnels concernés		
3. S'assurer de l'absence de discrimination dans la politique de promotion		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Taux de promotion des personnels à temps partiel	Résultats des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Taux de promotion des personnels de retour de congés familiaux		

## Action 3.3

### Assurer la transparence des rémunérations

Afin de garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, il convient de communiquer le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération et notamment lors des recrutements et des déroulements des parcours professionnels : concours, recrutements directs, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, etc.

<b>Objectif</b>		
Communiquer sur les éléments factuels de rémunération		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Communication des grilles indiciaires, des critères d'attribution des primes et de tout élément disponible : - lors de chaque recrutement (avec ou sans concours) - lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle - dans les avis de concours et les avis de vacances de postes	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	2022

## Action 3.4

### Informer les personnels sur l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au **congé parental** des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les agentes et agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois. Ainsi, les années passées dans ces positions sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

Le **congé de proche aidant** permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

<b>Objectif</b>		
Informer et accompagner les personnels concernés par ces mesures		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de communications réalisées sur le sujet et support retenu (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants, etc.)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Communication sur l'importance de l'entretien de ré-accueil		

### Action 3.5

#### Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement contribue à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : c'est un enjeu d'équité mais aussi un enjeu de transformation culturelle.

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels posent comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

<b>Objectif</b>		
Faire correspondre la répartition des promotions à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre femmes et d'hommes promus par rapport à leur part respective parmi les promouvables	Tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitudes	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Nombre femmes et d'hommes promus par rapport à leur part respective dans le corps		
Données sexuées des bilans relatifs à la mise en œuvre des LDG	Bilans relatifs à la mise en œuvre des LDG	

## Axe 4

# Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

### Action 4.1

#### Reconnaître la coparentalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et à l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) adapte progressivement les références applicables aux droits des personnels liés à l'exercice de la parentalité (autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse ; liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, etc.).

De la même façon, les documents internes à l'académie traitant de ces sujets seront mis à jour.

<b>Objectif</b>		
Actualiser les guides et documents utiles au personnel de l'académie et réaliser les prochains en prenant en compte les multiples formes de la coparentalité		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de documents existants relatifs à la parentalité relus au prisme de la coparentalité (par exemple : la liste des documents demandés pour le supplément familial de traitement (SFT))	Relecture des documents existants relatifs à la parentalité par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	2022
Nombre de nouveaux documents relatifs à la parentalité relus au prisme de la coparentalité	Relecture systématique des nouveaux documents relatifs à la parentalité par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	A chaque document transmis avec bilan annuel
Campagne de communication sur les droits de la coparentalité	Travail en collaboration avec les cheffes et chefs de divisions RH et le service communication du rectorat	2022

## Action 4.2

### Communiquer sur les dernières modifications législatives en termes de ressources humaines

Des modifications importantes ont été apportées récemment aux modalités de gestion du personnel. Il convient aujourd'hui de bien communiquer ces éléments aux agentes et agents afin que toutes et tous en aient connaissance. C'est en particulier le cas des dispositions suivantes :

- les agentes en état de **grossesse** ne se voient plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse (article 84 de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) modifiant l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017) ;
- la durée minimale de placement en **congé parental** est désormais réduite à deux mois, contre six mois auparavant, et les règles de renouvellement du congé parental ont été simplifiées (décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 pris en application de l'article 85 de la LTFP) ;
- **l'annualisation du temps partiel** comme alternative au congé parental a été introduite par le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020. Il autorise les agentes et agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- allongement de la durée du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 (Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat).

Objectifs		
1. Actualiser les guides et documents utiles au personnel de l'académie conformément aux dernières modifications législatives		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de documents existants relatifs à la grossesse, aux congés maternité, paternité, d'adoption ou d'aidant, au congé parental et à l'annualisation du temps partiel modifiés conformément aux dernières modifications législatives	Relecture des documents existants par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	2022
2. Disposer de données sexuées sur le nombre et les raisons des absences liées à la parentalité pour les personnels des services académiques		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'absences des personnels des services académiques selon la raison invoquée et le sexe de l'agente ou de l'agent ayant fait la demande	Extraction de données de l'outil Figgo	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
3. Communiquer auprès du personnel sur ces nouvelles dispositions		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'actions de communication sur ces thématiques : au moins 1	Travail en collaboration avec les cheffes et chefs de divisions RH et le service communication du rectorat	2022

### Action 4.3

#### Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Travailler à atteindre l'égalité professionnelle suppose une réflexion sur l'organisation du travail afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les congés parentaux ont un fort impact sur la carrière des agents et surtout des agentes. La perte du poste au moment du congé parental est en principe immédiat. Afin de limiter ses effets dans le cadre de mutations ultérieures, l'académie s'engage à titre exceptionnel à conserver l'affectation dans la limite de six mois.

Cela revient également à faire preuve de vigilance au regard des situations individuelles des agentes et agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, état de santé, etc.). Les supérieures et supérieurs hiérarchiques seront sensibilisés à la nécessité de prendre en compte et prioriser les besoins exprimés par les agentes et agents en matière de temps partiel. Seules les nécessités de service pourront justifier une demande de modification des modalités de temps partiel sollicitées pour les demandes de temps partiels de droit.

S'agissant du télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire récente a en effet mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les personnels confrontés à la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

Il est indispensable de mettre en place des formations, tant pour les supérieures et supérieurs hiérarchiques qui accordent le télétravail que pour les personnels en télétravail, et de s'appuyer sur les référentiels disponibles<sup>4</sup>.

Le recours au télétravail doit en tout état de cause s'inscrire dans le cadre d'une organisation des temps maîtrisée : respect des horaires réglementaires et bonnes pratiques associées (réunions non tardives, droit à la déconnexion, etc.). Le rappel du cadre réglementaire et les bonnes pratiques associées feront l'objet d'une formalisation présentée aux représentantes et représentants des personnels (charte des temps, chartes QVT, etc.).

---

<sup>4</sup> <https://www.modernisation.gouv.fr/outils-et-formations/teletravail-et-travail-en-presentiel>

<b>Objectifs</b>		
1. Mise en place de nouveaux dispositifs pour la conciliation vie personnelle – vie professionnelle		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Elaboration d'un baromètre à destination des agentes et agents afin d'évaluer leurs difficultés concernant la conciliation vie personnelle – vie professionnelle	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Intégration aux LDGA mobilité du maintien du poste pendant 6 mois lors d'un congé parental	LDGA mobilité	2022
2. Objectiver les demandes satisfaites de temps partiel et mieux informer les agentes et agents		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Inclure dans le baromètre de l'objectif n°1 ci-dessus, une enquête sur le taux de satisfaction des demandes de temps partiel	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Communication auprès des supérieures et supérieurs hiérarchiques sur la nécessité de prendre en compte les besoins exprimés par les agentes et agents en matière de temps partiel, dans le respect des nécessités de service	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
3. Connaître et limiter les conséquences du télétravail sur la vie personnelle et formaliser les bonnes pratiques de conciliation des temps de vie		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Inclure dans le baromètre de l'objectif n°1 ci-dessus une évaluation des impacts du télétravail et les pistes d'amélioration	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Elaboration d'une charte des temps comprenant une partie spécifique au télétravail	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
Visibilité des formations relatives au télétravail et à l'utilisation des outils d'enseignement à distance	Travail en collaboration avec la direction académique de la formation et du développement professionnel et l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC) ainsi que la délégation académique au numérique éducatif (DANE)	2022

## Action 4.4

### Mobiliser l'action sociale, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants

L'action sociale peut être mobilisée au niveau académique, pour accompagner la parentalité, notamment par les dispositifs d'aides à la garde d'enfant : aide financière (chèque emploi service universel (Cesu), accès à une place en crèche (création, conventionnement, mutualisation, etc.), etc.

<b>Objectifs</b>		
1. Evaluer le nombre de places en crèches et les dispositifs d'aides à la garde d'enfant		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Evaluation des besoins exprimés par les agentes et agents en terme de garde d'enfants	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, notamment la division de l'accompagnement social et médical (DASEM)	2022
Bilan du nombre de places en crèches et des dispositifs d'aides à la garde d'enfant de l'académie		2022
2. Mobiliser les actions sociales d'initiative académique (ASIA)		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Bilan des ASIA mobilisables relatives à la conciliation vie personnelle – vie professionnelle et groupe de travail sur cette thématique	GT sur la thématique des ASIA en lien avec les organisations syndicales (GT 4)	2023

## Axe 5

# Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

### Action 5.1

#### Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

La compréhension des mécanismes de ces types de violences est indispensable pour les combattre. Ainsi, conformément à la *circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique* et à l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*, plusieurs catégories de personnel seront formées à cette thématique. Cela concerne en priorité les catégories de personnel suivantes :

- cadres supérieurs
- cadres de tout niveau et managers de projets
- référente ou référent égalité professionnelle femmes – hommes
- gestionnaires RH
- l'ensemble des conseillères et conseillers RH de proximité et référentes et référents RH de proximité
- personnels des cellules de pré-contentieux RH et de protection fonctionnelle
- service santé et sécurité au travail (SST)
- service médical académique
- assistantes et assistants sociaux des personnels
- membres de jurys de concours ou d'examen
- représentantes et représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

En premier lieu, une telle formation sera destinée aux écoutantes et écoutants de la cellule d'écoute et assistantes et assistants sociaux des personnels. Cette formation sera ensuite déployée dans l'académie pour les autres personnels mentionnés plus haut par un réseau de formatrices et formateurs.

Les formations comprendront un module initial ainsi que des modules de formation continue.

En complément des actions de formation susmentionnées, des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation seront déployés auprès de tout le personnel. Cela aura lieu dans le cadre des formations obligatoires lors de la prise de poste dans l'académie.

<b>Objectifs</b>		
1. Former les personnels à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion des personnels (publics prioritaires) formés à la prévention des VSS	Elaboration d'un plan de formation dédié à cette thématique et création d'un réseau de formatrices et formateurs au sein de l'académie en collaboration avec la direction académique de la formation et du développement professionnel et l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Systématisation d'une sensibilisation à la prévention des VSS dans le cadre des formations obligatoires lors de la prise de poste dans l'académie	Bilan des formations réalisées sur ces thématiques en lien avec la DAFOR-EAFC	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
2. S'assurer du suivi effectif de ces formations lors des entretiens professionnels et des rendez-vous de carrière		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Information dans les compte-rendu d'entretiens professionnels et les rendez-vous de carrière du suivi ou non des formations précitées	Plan de formation dédié à ces thématiques et objectifs de formations (cf. objectif 1 ci-dessus) portés à la connaissance des personnels menant les entretiens et rendez-vous	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## Action 5.2

### Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

En application de la *circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*, de l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*, de la *loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019* et du *décret n° 2020-256 du 13 mars 2020*, l'académie de Créteil a mis en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des agentes et agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, qu'elles soient :

- agentes ou agents de l'académie en activité ;
- agentes ou agents ayant quitté l'académie si les faits se sont déroulés pendant leur activité dans l'académie ;
- candidates et candidats à un recrutement dans l'académie.

Ce dispositif de signalement est accessible via une adresse mail dédiée [stop-discr@ac-creteil.fr](mailto:stop-discr@ac-creteil.fr), via la cellule d'écoute académique existante et joignable au 01 57 02 68 34 du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h, et prochainement via une page dédiée sur le site internet de l'académie.

Une cellule pluridisciplinaire est chargée de traiter et de suivre les signalements portés à sa connaissance. Elle est composée de : SGA-DRRH, DRRH adjointes ou adjoints, responsables des divisions de gestion concernées, cheffe ou chef du service académique RH et GRH de proximité, cellule de pré-contentieux RH, médecine de prévention, assistantes et assistants sociaux du personnel, référente ou référent académique égalité professionnelle femmes – hommes et toute personne qui pourra être amenée à apporter son expertise en fonction de la situation traitée.

Les membres du dispositif académique de signalement sont soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu à connaître en raison de leurs fonctions, activités ou missions, c'est-à-dire non seulement ce qui leur a été confié, mais aussi ce qu'ils ont vu, entendu ou compris, durant l'exercice des fonctions au sein du dispositif de traitement et après la cessation de leur fonction au sein ce dispositif.

Une attention particulière est portée à ce qu'aucune actrice et aucun acteur du dispositif n'ait de lien direct ou indirect, présent ou passé, avec l'autrice ou l'auteur du signalement ou avec les personnes concernées par le signalement.

Le dispositif de signalement permet également aux victimes de violences qui ont lieu hors de la sphère professionnelle, notamment en ce qui concerne les violences conjugales, de se signaler. Une attention particulière est portée à l'accompagnement de ces personnels, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la proposition de solutions d'hébergement d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

Une communication de l'académie de Créteil informera sur les modalités de mise en œuvre du dispositif et sur la fermeté institutionnelle à l'égard des autrices et auteurs de faits de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes. Selon les situations, une procédure disciplinaire sera engagée après enquête et le recours à l'article 40 du code de procédure pénale sera activé si les faits en relèvent. Ces modalités seront présentées pour information aux instances consultatives compétentes et largement diffusées au personnel de l'académie afin que chacune et chacun ait connaissance de ce dispositif, de son fonctionnement et des modalités définies pour que les personnels puissent y avoir accès.

En complément et conformément à l'action 5.2 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, une représentante ou un représentant du personnel, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA), sera désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référente ou référent violences sexistes et sexuelles (VSS) » sur ces questions pour la durée du mandat. Cette ou ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission.

Par ailleurs, un bilan d'activité (nombre de signalements et suites données) du dispositif est présenté chaque année au comité technique académique et au CHSCTA. Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au rapport social unique (RSU).

<b>Objectifs</b>		
1. Informer les personnels sur les modalités de fonctionnement du dispositif de signalement		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Communications auprès de l'ensemble du personnel sur l'existence du dispositif de signalement, son fonctionnement et ses modalités d'accès	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
2. Désigner une ou un référent VSS parmi les membres du CHSCTA		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nom de la ou du référent VSS du CHSCTA	Point mis à l'ordre du jour lors du prochain CHSCTA	1 <sup>er</sup> CHSCTA de 2022 après la publication du présent plan d'action
3. Informer sur le nombre de signalements, leur traitement et leur suivi		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Bilan annuel du dispositif de signalement présenté au CHSCTA	Suivi effectué par la cellule pluridisciplinaire assurant le traitement et le suivi des signalements	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Bilan intégré au RSU	Travail en collaboration avec le pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 lors de la publication du RSU

## Action 5.3

### Accompagner les agentes et agents victimes de violences

Quelle que soit la modalité de saisie du dispositif de signalement (appel, mail ou page dédiée sur le site internet de l'académie), l'écoutante ou l'écoutant propose, selon la situation, une orientation vers une ou un psychologue du service médical, la médecine des personnels ou le réseau PAS<sup>5</sup> (Prévention - Aide – Suivi). En effet, le dispositif ne se substitue pas aux actrices et acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistantes, assistants, conseillères et conseillers de prévention, assistantes et assistants sociaux des personnels, hiérarchie, représentants des personnels, etc.). L'autrice ou l'auteur du signalement est informé sur les possibilités de déclaration d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle ainsi que sur la demande de protection fonctionnelle. Si l'agente ou l'agent souhaite lever l'anonymat, l'adresse du courriel [stop-discr@ac-creteil.fr](mailto:stop-discr@ac-creteil.fr) ainsi que l'adresse de la page dédiée du site de l'académie lui seront communiquées.

Dans le cas des signalements effectués via le courriel ou la page dédiée du site de l'académie, il est accusé réception du signalement par courriel. L'agente ou l'agent se voit ensuite proposer un entretien RH.

En aucun cas, la victime ne se voit imposer un déplacement. Seule sa volonté et sa demande explicites peuvent donner lieu à un déplacement. De plus, toute mesure est également prise pour éviter que la victime des actes de violences ne subisse des actes de représailles.

<b>Objectif</b>		
Informé sur les actions d'accompagnement mises en œuvre		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées et délai de réponse associé, nombre d'actions sociales mobilisées, nombre de mobilités soutenues (affectations à titre provisoire (ATP), affectations à l'année (AFA) etc. )	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

<sup>5</sup> Partenariat Education nationale - MGEN, qui permet à toute agente et tout agent de l'Education nationale de bénéficier d'une écoute dans un cadre neutre et confidentiel

## Annexes

- Liste prévisionnelle des groupes de travail à mener

Thématiques	
<b>GT 1</b>	Thématiques à approfondir (action 1.3)
<b>GT 2</b>	Outils participatifs à destination des personnels et actions de communication diverses (action 1.7)
<b>GT 3</b>	Déroulement de carrière (recrutement, viviers et mobilité) (actions 2.1 et 2.3)
<b>GT 4</b>	Conciliation des temps de vie, télétravail et ASIA (actions 4.3 et 4.4)

- Autres ressources
  - o Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>
  - o L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, page de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes>
  - o Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
  - o Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications>

# Glossaire

AFA	Affectations à l'année
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ATP	Affectations à titre provisoire
BSA	Bilan social académique
Cesu	Chèque emploi service universel
CHSCTA	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique
COMOP	Comité opérationnel
CTA	Comité technique académique
DAASEN	Direction académique adjointe des services de l'éducation nationale
DAFOR - EAFC	Direction académique de la formation et du développement professionnel - Ecole académique de la formation continue
DANE	Délégation académique au numérique éducatif
DASEM	Division de l'accompagnement social et médical
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DPE	Division des personnels enseignants
DSDEN	Directions des services départementaux de l'éducation nationale
GT	Groupe de travail
LDGA	Lignes directrices de gestion académiques
LTFP	Loi de transformation de la fonction publique
M2I	Pôle modernisation, informatique et immobilier
MENJS	Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports
MPES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PAPP	Pôle académique de la prospective et de la performance
PERDIR	Personnel de direction
RH	Ressources humaines
RSC	Rapport de la situation comparée des femmes et des hommes
RSU	Rapport social unique
SARH-GRH	Service académique des ressources humaines et de la gestion des ressources humaines de proximité
SG-DSDEN	Secrétariat général des services départementaux de l'éducation nationale
VSS	Violences sexistes et sexuelles

 @accreteil

 facebook.fr/academie.creteil

 linkedin.com/company/academie-de-creteil/

 @academiecriteil

