



**ACADÉMIE
DE REIMS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PLAN D'ACTION PLURIANNUEL ACADEMIQUE DIVERSITÉ-ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE-LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2021-2023

Préambule

En mars 2021, le ministère diffuse le **plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023** qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Il a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local.

Le plan d'action national est structuré en 5 axes:

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
3. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan de l'académie de Reims a pour objectif de décliner les mesures du plan national en s'adaptant au contexte de notre académie et aux enjeux territoriaux spécifiques dans le cadre du dialogue social. De nombreuses mesures sont d'application nationales, d'autres nécessitent d'être déclinées localement.

Ainsi, l'académie s'engage particulièrement à :

- Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité
- Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux du recrutement
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
- Améliorer de la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Le plan d'action 2021-2023 sera renouvelé à échéance, car la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique (TFP) entend inscrire durablement l'égalité professionnelle dans les politiques de ressources humaines. Plus largement, la diffusion de cette culture de l'égalité entre les femmes et les hommes doit irriguer davantage notre réflexion au quotidien, quel que soit notre champ d'action.

Si la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les politiques déployées à l'attention des élèves et des étudiants, il nous reste à aller encore plus loin au bénéfice des personnels, pour passer définitivement de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

Olivier BRANDOUY
Recteur de l'académie

Table des matières

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Mesure 1.1 – Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national Égalité professionnelle
- Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- Mesure 1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle
- Mesure 1.5 – Déployer des référents égalité travaillant en réseau et avec les acteurs déjà en place
- Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Mesure 1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers de l'Éducation nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers
- Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations
- Mesure 2.3 – Accompagner la mobilité géographique

Axe 3 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Mesure 3.1 – Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique
- Mesure 3.2 – Intégrer dans les plans d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération
- Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations
- Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière
- Mesure 3.5 – Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou adoption
- Mesure 3.6 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental
- Mesure 3.7 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité
- Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence
- Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux
- Mesure 4.4 – Sécuriser la situation des fonctionnaires stagiaires enceintes au cours de leur scolarité, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité
- Mesure 4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
- Mesure 4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail
- Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

Axe 5 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Mesure 5.1 – Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
- Mesure 5.2 – Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Mesure 5.3 – Accompagner les agents victimes de violences
- Mesure 5.4 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire
- Mesure 5.5 – Mettre en œuvre le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Annexe 1 – Tableau de bord des actions académiques

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mesure 1.1 – Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action académique Égalité professionnelle

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP) reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

L'académie conçoit et met en œuvre sa stratégie en faveur de l'égalité professionnelle en tenant compte des orientations formalisées par le MENJS et le MESRI dans le plan national qui constitue un cadre de référence et de cohérence.

Le tableau de bord des actions académiques (annexe 1) couvre la période 2021-2023. Ce plan sera renouvelé tous les 3 ans dans une logique d'amélioration continue. Il reprend les 4 axes (2, 3, 4 et 5) du plan national prescrits par la loi ainsi qu'un axe « gouvernance » (axe 1 du plan national) par référence à l'accord de 2018.

L'élaboration des plans d'action égalité implique la mise en place d'une gouvernance et de comités dédiés.

Comité stratégique

Ce comité définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de pilotage. Il est réuni une fois par an et est présidé par le recteur.

Il associe la secrétaire générale d'académie, le secrétaire académique adjoint-directeur des ressources humaines, les 4 DASEN et la référente académique égalité, diversité et lutte contre les discriminations.

Comité de pilotage

Il élabore le projet de plan d'action académique en associant, autour du référent égalité et du directeur des ressources humaines (DRH), les référentes départementales ainsi que tout service utile selon les thèmes de travail. Le comité de pilotage veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle (politique RH), des politiques du handicap (lutte contre toutes les formes de discriminations), des politiques d'égalité entre les filles et les garçons (politique éducative).

À ce titre, il associe autant que de besoin aux travaux la correspondante handicap et la chargée de mission égalité filles-garçons.

Le comité de pilotage est réuni 2 fois par an.

Le comité de rédaction et de suivi

Dans la même configuration que le comité de pilotage et en y associant des représentants des personnels désignés par les organisations syndicales élues en CTA, CTS et CTSD, le comité de rédaction et de suivi émet des propositions au comité de pilotage. Il est réuni 2 fois par an.

Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020³, les plans d'action égalité sont présentés pour avis aux comités techniques académiques compétents⁴ et, pour information, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En amont de ces consultations obligatoires, les représentants du personnel sont conviés aux travaux de conception du plan d'action, dans le cadre de groupes de travail dédiés.

3 Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

4 CT et CHSCT : futur comités sociaux d'administration (CSA)

Mesure 1.3 – 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. Le décret 2017-1201 du 27 juillet 2017 et la circulaire du 5 janvier 2018 ont ainsi prévu le principe de mixité dans les listes de représentants des personnels pour les élections professionnelles : les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs du service pour lequel le comité technique est institué.

Au-delà de cette obligation, mise en œuvre pour la première fois lors des élections professionnelles de 2018, il convient de veiller à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants du personnel.

De même, l'administration veille à la mixité de ses représentants dans ces groupes.

Mesure 1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Depuis 2012⁵, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. La loi TFP de 2019 prévoit que ces données sexuées sont intégrées au rapport social unique (RSU) qui remplace le bilan social à compter de 2021.

L'académie produit un bilan social, futur rapport social unique (RSU) et le publie sur son site Intranet. Celui-ci comprend des données à l'échelon pertinent au regard des personnels concernés.

L'élaboration du plan d'action se nourrit *a minima* de ces données qui constituent un premier état des lieux contextualisé et peut être complété de toute étude ou rapport utile à la définition des actions et indicateurs associés.

Mesure 1.5 – Déployer des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

Le ou la référente égalité porte localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations. Il relaye les orientations ministérielles qu'il contribue à mettre en œuvre. Il est force de proposition dans l'animation locale de ces politiques comme dans le dialogue national. Il facilite leur appropriation par l'ensemble des agents.

Il participe à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques. Il dispose d'une quotité de temps suffisante pour ses fonctions de référent ou de référente. Il est nommé par le recteur parmi les cadres⁶ disposant d'une très bonne connaissance de l'environnement institutionnel. Il est doté d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal de ses fonctions et lui donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services, publiée sur le site Intranet de l'académie.

Dans l'académie de Reims, le réseau des référents a été déployé à partir d'octobre 2018 pour mettre en œuvre et évaluer au plus près du terrain les mesures du plan d'action. La référente académique assure la coordination nécessaire avec les personnels ou services intéressés de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie des politiques publiques. Elle anime le réseau des référentes départementales.

5 Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès de l'emploi de titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet).

6 Personnels administratifs ou personnels enseignants détachés sur des fonctions administratives.

Les référentes académique et départementales ont bénéficié d'une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discriminations, dispensée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF). Elles ont la qualité de formateurs dans ce domaine. L'ensemble des ressources et outils est mis à la disposition des formateurs sur la plateforme ministérielle M@gistère.

En sus des séminaires de formation organisés régulièrement par l'IH2EF, les référents académiques sont réunis au niveau national, *a minima* une fois par an, par la DGRH qui anime, par ailleurs, un espace collaboratif dédié au sein de la plateforme M@gistère précitée.

Mesure 1.6 – 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 des cadres supérieurs et dirigeants.

À ce titre, les responsables d'équipes, de projets ou de réseaux et les encadrants de tout niveau font partie des publics prioritaires à former de manière systématique. En effet, ils ont la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle qui doit irriguer l'ensemble des politiques publiques dont ils ont la charge. Par ailleurs, ils veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (animation, recrutements, promotions, rémunérations, etc.). Dans cette perspective, ils sont formés aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et sensibilisés aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes) et de prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS).

Les cadres supérieurs en académie (recteurs et leurs comités de direction) bénéficient ainsi d'une formation spécifique organisée par la mission de l'encadrement supérieur (MPES) placée auprès de la secrétaire générale.

Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique (FEP) est un fonds interministériel géré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF). Il est alimenté par les sanctions financières dues au titre du non-respect de la loi Sauvadet (40 % de chaque sexe pour les primo-nominations sur emplois supérieurs et dirigeants) et, à partir du 1^{er} janvier 2021, par les sanctions collectées pour non production du plan d'égalité professionnelle dans les délais prescrits par le décret du 4 mai 2020 relatif à l'élaboration des plans d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Ce fonds cofinance des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes, ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Depuis sa mise en place en 2018, trois appels à projets ont été relayés auprès des académies par le MENJS et le MESRI, et plusieurs projets ont été lauréats⁷.

Mesure 1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

L'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle passe par une implication de tous les agents dès la phase d'élaboration du plan d'action.

⁷ Voir site DGAFF - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>.

Pour faire vivre et incarner les orientations du plan d'action, la dimension égalité professionnelle doit irriguer l'ensemble des documents stratégiques, opérationnels et de gestion, lignes directrices de gestion, guides RH, fiches métiers, etc.).

La politique d'égalité professionnelle portée par l'institution est également promue dans le cadre des relations contractuelles ou partenariales à tous les niveaux.

Enfin, l'ensemble des actions fait l'objet d'un plan de communication adapté :

- Publication du plan sur le site Intranet académique
- Valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : logo et charte graphique dédiés disponibles sur la plateforme M@gistère
- Valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations :
 - Journée Duo Day relatif au handicap au travail,
 - Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ;
 - Journée pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars ;
 - Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai ;
 - Journée 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. ;

La référente égalité professionnelle contribue à ces actions et veille à leur cohérence, en lien avec le service communication.

Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers de l'Éducation nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

Il convient en premier lieu d'appréhender l'état de la mixité des métiers en exploitant les données du rapport social unique, les bilans de gestion et toute étude utile. L'analyse de ces documents permet d'identifier les déséquilibres (une attention doit ainsi être portée à la dégradation de la mixité de certains métiers) et de définir les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

Ainsi, au MENJS, malgré une forte féminisation des effectifs toutes catégories et tous emplois confondus (70 %), ont été identifiés divers déséquilibres en défaveur des femmes concernant :

- les postes à profil des personnels enseignants, notamment en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), BTS, etc. et les emplois de directeurs d'école ;
- les personnels de direction, avec une prédominance masculine sur les emplois de proviseur ou de principal, les femmes étant plus souvent adjointes ;
- les corps d'inspection (IEN et IA-IPR) avec des viviers d'enseignants pourtant largement féminisés ;
- les inspecteurs jeunesse et sports, les personnels techniques et pédagogiques (PTP-sports), avec une prédominance masculine très marquée et une part faible des femmes dans les emplois de direction.

Des objectifs de progression ont donc été définis au niveau national, repris notamment dans les LDG carrières, et ont d'ores et déjà permis d'améliorer ces situations. L'académie entre dans cette dynamique en se saisissant des leviers locaux et en menant une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), identification et promotion des potentiels (notoriété assistée), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc.

L'académie s'engage à atteindre les cibles nationales, notamment celle de 60,4% de personnel de direction femmes.

Dans la phase de recrutement des personnels, plusieurs leviers sont mobilisés :

- depuis 2012 (loi Sauvadet), une proportion minimale de 40 % de chaque sexe est nommée dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection ;
- depuis 2017, la présidence des jurys et des comités de sélection est obligatoirement alternée entre les femmes et les hommes à l'issue de chacun des mandats ;
- pour prévenir tout stéréotype de genre, les concepteurs des sujets de concours sont sensibilisés à l'impact du choix des sujets et de leur rédaction ;
- pour prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, le guide des bonnes pratiques publié par le MENJS en février 2022 « recruter accueillir et intégrer sans discriminer : les bonnes pratiques » est diffusé aux membres de jurys et aux membres de commissions de recrutement.

Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels de l'académie pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes doit être déployée pour tous les agents publics.

En premier lieu, la référente académique en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations a bénéficié d'une formation professionnalisante dans le cadre des deux séminaires annuels de formation de formateurs organisés par l'IH2EF. Les référentes départementales ont été également formées par l'IH2EF.

L'école académique de formation (EAFC) constitue et maintient des viviers de formateurs incluant les référentes. Il importe en effet que les référents participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les cadres supérieurs ou dirigeants, les cadres de tout niveau, les gestionnaires RH, l'ensemble des acteurs RH de proximité, les membres de jury de concours ou d'examen et les représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives.

Les cadres supérieurs en académie bénéficient d'une formation spécifique.

Au-delà de ces publics prioritaires, les lauréats de concours ou nouveaux entrants bénéficient d'une sensibilisation dans le cadre de leur formation initiale et statutaire ou d'adaptation à l'emploi. En outre, l'ensemble des personnels intéressés peut accéder à l'outil d'autoformation en ligne développé par l'IH2EF⁸. Cet outil complète l'offre de formation locale à destination de tous les agents prévue dans les plans de formations.

Mesure 2.3 – Accompagner la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières. C'est pourquoi les lignes directrices de gestion (LDG) mobilités prennent pleinement en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, peut bénéficier d'une information, d'un accompagnement ou d'un conseil pour son évolution professionnelle. Ce conseil s'appuie sur l'ensemble des acteurs RH et de l'accompagnement des personnels, au plus près de son lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité.

8 Site IH2EF ouvert au grand public également.

Axe 3 – Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Mesure 3.1 – Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires 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.

Cet outil méthodologique a été mis à disposition des ministères en 2020 en format test. Il se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui retrace l'ensemble des éléments de payes renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- la différence de recours au temps partiel ;
- la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps) ;
- la démographie au sein des corps ;
- la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Ce diagnostic suppose des données de payes intégralement sexuées. C'est pourquoi un inventaire des données de payes sexuées doit être réalisé afin d'identifier les données manquantes sur lequel un travail devra être réalisé. Une attention toute particulière doit, à ce titre, être apportée aux données indemnitaires qui font l'objet d'un bilan sexué spécifique.

Dans cette perspective, l'outil sera testé en 2021 sur un premier périmètre pilote pour l'administration centrale et les académies avant sa généralisation à l'ensemble des académies.

Mesure 3.2 – Intégrer des mesures de résorption des écarts de rémunération

L'égalité professionnelle dans les rémunérations s'inscrit également dans la gestion de proximité. La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés doivent ainsi conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts :

- politique indemnitaire et définition des critères d'attribution des primes ;
- politique de promotion en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel, les personnels de retour de congés familiaux, etc.

Une réflexion sur la répartition des IMP et des HSA, par sexe et par mission, est également à mener.

Mesure 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 en toute occasion et notamment lors des recrutements et des déroulements des parcours professionnels: concours, recrutements directs, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, etc.

Mesure 3.4 – Neutraliser 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, dans la limite de 5

ans, pour les 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, dans la limite de 5 ans, sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

L'académie s'engage à mettre en place une procédure de contrôle et à uniformiser les pratiques. Des instructions seront données aux services et une formation des gestionnaires de personnels sera assurée.

Mesure 3.5 – Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption

Afin d'anticiper et accompagner le retour des agents, les services de gestion bénéficieront d'une formation sur les modalités de réintégration au-delà de 6 mois pour les hommes et les femmes en fonction des corps, grades et fonctions.

Mesure 3.6 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé autorise les 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.

Les agents en seront informés quand ils sont concernés et les services de gestion mettront en œuvre une procédure uniformisée sur tout le territoire académique.

Mesure 3.7 – 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, en ce qu'il suppose de réinterroger les modalités d'évaluation des parcours et des compétences.

Les LDG académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont ainsi posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

L'académie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. Le tableau annuel d'avancement précise ainsi la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Le bilan relatif à la mise en œuvre des LDG qui est présenté annuellement devant le comité technique académique comprend des données sexuées.

Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Mesure 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 l’accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

La DGAFP adapte progressivement les références applicables aux droits des agents 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.).

Ces dispositions seront rappelées aux agents et aux services gestionnaires de personnels dans le cadre de la réalisation d’un guide dédié à la parentalité par exemple

Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l’application du délai de carence

Depuis la loi TFP du 6 août 2019, 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.

Ces dispositions seront rappelées aux agents et aux services gestionnaires de personnels.

Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d’utiliser, à compter du 1^{er} mai 2020, à l’issue d’un congé de maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d’un congé de proche aidant.

Ces dispositions seront rappelées aux agents et aux services gestionnaires de personnels, notamment dans le cadre de la campagne annuelle relative au CET.

Mesure 4.4 – Sécuriser la situation fonctionnaires stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d’accueil de l’enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l’encontre des femmes qui réussissent un concours. Les écoles de service public dont les élèves ont le statut de fonctionnaires stagiaires veillent à l’absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité.

Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l’un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d’emplois.

Ces dispositions seront rappelées aux fonctionnaires stagiaires et aux services gestionnaires de personnels.

Mesure 4.5 – Assouplir les règles d’utilisation du congé parental

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

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.

Ces dispositions seront rappelées aux agents et aux services gestionnaires de personnels.

Mesure 4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

L'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales. Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.). En corollaire, il convient de réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité par exemple).

Au-delà de ces mesures, l'égalité professionnelle conduit également à repenser les modes d'organisation pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi TFP du 6 août 2019.

La crise sanitaire récente a par ailleurs mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les femmes confrontées à la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

S'agissant du télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Ainsi l'académie autorise les personnels affectés dans les services académiques à recourir au télétravail dans la limite de 2 jours par semaine depuis janvier 2021. Cette modalité d'organisation du travail est portée à 3 jours à compter du 1^{er} septembre 2022.

La direction des ressources humaines a formé les managers, en lien avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). A compter de la rentrée 2022, un temps d'information est organisé à chaque rentrée pour les agents autorisés à télétravailler.

Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

Comme au niveau national, l'action sociale académique est mobilisée pour accompagner la parentalité, notamment par les dispositifs d'aides à la garde d'enfant : aide financière (CESU), accès à une place en crèche (création, conventionnement, mutualisation, etc.), etc.

Lors de la réunion de la commission académique de l'action sociale (CAAS), un bilan annuel sera réalisé par la conseillère technique du recteur dans le domaine de l'action sociale.

Axe 5 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

En application de la loi TFP du 6 août 2019, « la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » est une thématique obligatoire des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Ce point est vérifié dans le cadre du dialogue de gestion entre les académies et le ministère.

Mesure 5.1 – Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Le décret du 13 mars 2020⁹ précise les modalités de mise en place de ce dispositif. Il définit les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité des informations traitées. Ce dispositif, accessible via une adresse mail dédiée, ne se substitue pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, hiérarchie, représentants des personnels, etc.). Il complète leur action et interagit avec ces acteurs dans ses fonctions d'information, d'orientation et d'accompagnement, ainsi qu'avec les autres dispositifs internes ou externes¹⁰ de soutien aux agents.

L'académie se fixe l'échéance de la fin de l'année civile 2022 pour élaborer un dispositif de type cellule d'écoute et son protocole qui sera présenté au dernier CTA de l'année civile 2022.

Un bilan d'activité du dispositif sera présenté chaque année au comité social académique mis en place à l'issue des élections professionnelles 2022 et les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes seront intégrées au RSU.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions. Les consignes nationales relatives à cette mission sont attendues.

Dans l'attente, un référent VSS a été désigné en CHSCT et il est invité, à ce titre, aux réunions traitant de l'égalité professionnelle.

Mesure 5.2 – Former les publics prioritaires à la prévention, au traitement et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

La lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes est intégrée dans les formations prévues à l'action 2.2, pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations.

S'agissant des membres du dispositif de signalement et plus largement des acteurs de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

L'IH2EF mettra en place un séminaire spécifique pour la formation des personnels concernés au sein du MENJS.

⁹ Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

¹⁰ Voir en particulier, le dispositif de soutien psychologique MGEN mis à la disposition de tous les personnels de l'éducation nationale qui éprouvent des difficultés d'ordre professionnel ou privé.

En faisant notamment appel au réseau de formateurs spécialisés VSS des établissements de l'enseignement supérieur, l'académie prévoit d'ici la fin de l'année scolaire 2022-2023:

- 100% de l'encadrement supérieur formé
- 100% de l'encadrement intermédiaire formé
- Une formation des référents égalité, diversité et lutte contre les discriminations, des CRHP et du référent VSS
- La professionnalisation des membres de la cellule d'écoute.

Mesure 5.3 – Accompagner les agents victimes de violences

Le processus de traitement des signalements fait intervenir une pluralité d'acteurs qui doivent se coordonner pour assurer un accompagnement individualisé et continu des agents concernés par des actes de violences, y compris intrafamiliales. Cet accompagnement peut mobiliser plusieurs leviers :

- la médecine de prévention ;
- les services sociaux du personnel et l'action sociale : aide au logement, aide financière, etc. ;
- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème et hors campagnes de mobilité. À l'inverse, il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé(e) ;
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle. Par ailleurs, toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et qui s'estime victime notamment de violences sexistes ou sexuelles et/ou de discriminations de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire, peut demander à être assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix ;
- les acteurs et dispositifs de soutien psychologique internes ou externe.

Mesure 5.4 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

L'académie met en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Dès lors, doivent être mises en œuvre sans délai, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, tant les procédures répressives prévues par le Code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. La procédure disciplinaire peut être menée indépendamment de toute procédure pénale en cours.

Dans la lutte contre les situations de discriminations, de violences et de harcèlement, l'académie s'engage en veillant notamment à:

- rappeler le code de l'Education et le respect des obligations professionnelles aux auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.
- s'assurer de l'impact et de la perception de ces obligations auprès des tous les personnels
- engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure portée au pénal
- recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédure pénale (informer sans délais le procureur de la République)
- former les services des affaires contentieuses et disciplinaires

Mesure 5.5 – Mettre en œuvre le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

Le dernier plan pluriannuel Handicap a été établi pour 2020 - 2022. La correspondante académique handicapée travaille à l'élaboration du plan 2023-2025