



ACADÉMIE
DE BESANÇON

Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

PLAN ACADÉMIQUE
D'ACTION POUR

L'ÉGALITÉ

PROFESSIONNELLE

FEMMES
HOMMES

2022
2023

DURABLEMENT *engagée*

SOMMAIRE

Propos introductifs

AXE 1 - L'égalité femmes-hommes dans les actes de gestion

5

1. Égalité professionnelle et diversité dans l'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

1. Des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles 5
2. Identification et promotion des potentiels 6
3. Promotion de la mixité des métiers en interne comme en externe 6
4. Des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant 7
5. Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le dialogue social 7

2. Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

1. Identification des écarts de rémunération et mise en place de mesures de résorption de ces écarts 7
2. Transparence et équité des rémunérations 8
3. Neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière 8
4. Annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental 9
5. Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 9

3. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

1. Reconnaissance de toute forme de parentalité et partage des responsabilités entre les parents 10
2. Information de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental 10
3. Encouragement de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail 11
4. Aide à la garde d'enfant pour les agents 11

Axe 2 - Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelles

12

1. Maintien des passerelles avec la mission égalité filles-garçons et l'observatoire des violences LGBT 12
2. Déploiement d'un plan de formation structurant à l'égalité professionnelle 13
3. Prévention des stéréotypes de genre à tous les niveaux 13
4. Sensibilisation et formation concernant la prévention des discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes 14
5. Une communication large sur l'engagement de l'académie dans l'égalité femmes-hommes 14

Axe 3 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

15

1. Prévention des situations de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes 16
2. Définition et déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes 16
3. Sécurisation et pérennisation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes 16

Principes et méthodologie d'évaluation du plan d'action Suivi : consultation / évolution / révision

17

19





PROPOS INTRODUCTIFS

Le plan académique s'inscrit en totale complémentarité avec le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La volonté profonde de faire avancer sensiblement et rapidement la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes se traduit par la présentation d'un plan décrivant des actions concrètes, précises et programmées dans le temps. Ces actions sont construites pour répondre au contexte local de l'académie de Besançon.

En effet, si les problématiques d'égalité femmes hommes, de diversité professionnelle et de lutte contre les discriminations, sont de plus en plus au cœur des préoccupations de la gestion des ressources humaines, l'académie de Besançon a mis en place, depuis une dizaine d'années, de nombreuses actions concourant à leur amélioration.

Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle et notre plan académique viennent ainsi renforcer la prise en charge de cet enjeu de rénovation de nos ressources humaines qui passe prioritairement par la sensibilisation et la formation des personnels.

L'académie a ainsi initié différentes actions, cela depuis la nomination, en octobre 2018, d'un référent académique « égalité diversité lutte contre les discriminations ».

- Première étape du parcours professionnalisant des futurs enseignants, la formation initiale vise à développer une culture commune de l'égalité, quel que soit leur statut, par une approche transversale mais aussi ancrée dans les pratiques de classe.
- En 2019, l'académie a mis en place une première formation de personnels d'encadrement (nouveaux personnels de direction, DRH, SG et chefs de division) et un atelier portant sur le recrutement sans discrimination.
- De même en janvier 2020, l'encadrement supérieur et dirigeant de l'académie a bénéficié d'une sensibilisation.

Si la crise sanitaire a perturbé les projets de sensibilisation, initialement prévus au plan académique de formation, des actions partenariales avec la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), la Plate-Forme Ressources Humaines (PFRH) au sein du Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) et la Région Bourgogne-Franche-Comté ont pu néanmoins se réaliser.

Plusieurs webinaires initiés par la Région BFC avec l'association FETE à destination des personnels d'encadrement des lycées.

Ainsi que des webinaires initiés par la plateforme RH du SGAR avec l'ARACT (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) à destination des personnels des services académiques, des assistants sociaux des personnels puis des personnels de direction des collèges.

Parce que l'égalité et la diversité professionnelles prennent leur assise dès le recrutement, une attention particulière est systématiquement portée à la mixité des jurys des examens et concours, à l'alternance des présidences de jurys et à la formation des jurys de concours (Plan académique de formation 2021-2022) Par ailleurs, le principe d'égalité et de diversité professionnelles, rappelé dans les lignes directrices de gestion, guide l'ensemble des actes de gestion de la carrière des professionnels de l'académie.

- **L'arrivée d'un enfant peut bouleverser la vie professionnelle, aussi :**

- o une attention particulière est portée aux agents en congé parental, qui auraient leur rendez-vous de carrière pendant cette période, pour qu'ils ne soient pas pénalisés dans leur avancement. Cela a permis l'avancement de plusieurs personnes.

- o De même, les services de gestion veillent à la sécurisation de la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public ainsi que la prise de congé paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité.



o Enfin, une information sur les changements importants et favorables à compter du 1^{er} juillet 2021 concernant les congés de maternité, de naissance, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant a été diffusée à l'ensemble des personnels.

- S'agissant de la garde d'enfant, dans le cadre de l'action sociale, des chèques CESU peuvent être demandés et attribués après examen des situations.
- Un rappel systématique de la prise en compte de l'égalité femmes - hommes est fait lors des groupes de travail sur les promotions.

En 2021, l'académie marque un tournant important dans la lutte contre les discriminations liées au genre avec la création d'un observatoire académique des violences LGBTQ+, lancé le 17 mai 2021 avec une journée événement à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie.

Par ailleurs, dès lors que la promotion de l'égalité et la diversité professionnelle passe également par la lutte contre les discriminations et violences, l'académie porte une politique disciplinaire déterminée et ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'avec les agissements sexistes. De même, employeur responsable, l'académie soutient les victimes à travers la protection fonctionnelle et accompagne les agents victimes de harcèlement ou de violences sexistes et / ou sexuelles au travail en s'appuyant sur les compétences d'agents qualifiés : les personnels de santé, les assistants sociaux en faveur des personnels et une psychologue du travail.

Nous mesurons les impacts de notre politique d'égalité professionnelle notamment à travers le bilan social annuel qui comprend des données genrées de plus en plus nombreuses.

Au-delà de sa compétence d'employeur, l'académie a également une forte responsabilité à travers sa mission d'éducation de la jeunesse, ce qui nécessite de créer des connections concrètes avec la mission académique égalité filles garçons. Il s'agit de porter une politique intégrée de l'égalité qui favorise la convergence entre les différentes actions proposées afin de donner du sens et du lien entre l'action éducative, pédagogique et la gestion des ressources humaines.

La mission égalité filles garçons déploie ainsi de nombreuses actions à enjeu éducatif, avec une approche territoriale et partenariale au service d'une politique éducative et pédagogique de l'égalité ; la prévention des comportements sexistes et harcèlement.

La mixité dans l'orientation fait l'objet d'une préoccupation constante. Elle vise à développer la mixité dans les parcours d'orientation vers les filières industrielles et des microtechniques pour les filles de collèges et lycées, et lever les freins liés aux stéréotypes de genre.

En conclusion, l'académie de Besançon est engagée de longue date et sans ambiguïté dans la promotion de l'égalité professionnelle femme homme, détermination réaffirmée aujourd'hui par l'intermédiaire de ce plan d'action ambitieux et concret dont l'impact sera mesuré régulièrement pour s'inscrire dans un cercle vertueux et mieux réorienter les actions.



AXE 1 - L'ÉGALITÉ FEMME HOMME DANS LES ACTES DE GESTION

1. Égalité professionnelle et diversité dans l'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Public cible

CRH
Cheffes / chefs de services
Cheffes / chefs d'établissement
Corps d'inspection

Indicateurs de suivi

- La réalisation d'un guide de rédaction des fiches de poste.
- Le nombre d'événements organisés et le nombre de participants.

Indicateurs de résultat

- Le taux de répartition par sexe des jurys de concours et d'examen.
- Le nombre de jurys sensibilisés par an.
- Le taux de promotion des potentiels identifiés dans le cadre de la Mission académique de l'encadrement (données sexuées).
- Le taux de répartition par sexe des dirigeants encadrants supérieurs (avec ventilation par catégorie de nomination).

OBJECTIF 1

Des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Actions à mettre en place

- Nommer 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens (loi Sauvadet 2012) lorsque la composition du corps le permet.
- Alternier la présidence des jurys et des comités de sélection entre les femmes et les hommes.
- Sensibiliser les jurys à l'égalité professionnelle (proposée dans le plan de formation académique en 2021-2022) en commençant par les présidents de jury. Chaque année, les nouveaux membres de jury bénéficieront d'une sensibilisation et d'un accès à un module national d'autoformation ainsi que de webinaires.
- Porter une attention particulière sur la conception des sujets pour prévenir tout stéréotype de genre (action de sensibilisation).



OBJECTIF 2

Identification et promotion des potentiels

Actions à mettre en place

- Procéder à la création de viviers par les services de gestion, les corps d'inspection, les chefs d'établissement et de service, les Conseillers RH de proximité.
- Établir des fiches postes attractives pour tous (mise en place d'un guide de rédaction).
- Accompagner les parcours professionnels via la mission académique de l'encadrement (MAE). Cette mission a vocation à identifier des personnels, mettre en place des entretiens permettant de faire le point sur leur projet professionnel, les accompagner dans leurs besoins et identifier les leviers pour atteindre leur objectif.
- Sensibiliser des personnels d'encadrement, des cadres recruteurs et des conseillers RH de proximité notamment dans le cadre du projet SARI (sourcing, attractivité, formation au recrutement, innovation).
- Mettre en place une fonction de recruteur au sein du rectorat pour aider à l'identification et la promotion des potentiels participants à l'équilibre femmes - hommes.
- Permettre quand cela est possible, une mobilité fonctionnelle sans obligation de mobilité géographique.



OBJECTIF 3

Promotion de la mixité des métiers en interne comme en externe

Actions à mettre en place

- Participer à des événements extérieurs pour présenter les métiers de l'Éducation nationale et promouvoir la mixité (forum mobilité, SEEPH, etc.).
- Organiser des événements en interne (Duoday, réunions d'information, campagnes de sensibilisation) pour favoriser la mixité des métiers.
- Travailler avec le référent égalité filles-garçons pour sensibiliser les élèves sur la mixité des métiers particulièrement dans les filières de recrutement de l'Éducation nationale (exemples: selon les disciplines d'enseignement, le secrétariat, la comptabilité, l'informatique, etc.).



En fonction des dates des événements comme novembre 2022 et 2023 pour le duoday



OBJECTIF 4

Des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant

Actions à mettre en place

- Équilibrer en genre la nomination et l'affectation des chefs d'établissement en accompagnant les parcours professionnels.
- Promouvoir les métiers d'encadrement supérieur et de dirigeant auprès des femmes.



OBJECTIF 5

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le dialogue social

Actions à mettre en place

- Équilibrer en genre, dans le cadre du dialogue social, les membres des organisations syndicales et de l'administration au sein des groupes de travail.



2. Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Public cible

Les personnels de l'académie

Indicateurs de résultat

- Les écarts de rémunération.
- L'index d'égalité professionnelle.
- Le ratio des promus/promouvables par sexe.
- Le taux de promotion des enseignants dont le rendez-vous de carrière est prévu pendant un congé familial.

OBJECTIF 1

Identification des écarts de rémunération et mise en place des mesures de résorption de ces écarts

Actions à mettre en place

- Établir des données sexuées sur les écarts de rémunération dans le Rapport social unique (RSU)
- Analyser les données statistiques sur les écarts de rémunération et l'évolution professionnelle.

- Calculer chaque année l'index de l'égalité professionnelle et le communiquer. Celui-ci est calculé sur 100 points (sur 40 points les écarts de rémunération ; sur 20 points l'écart de répartition des augmentations individuelles ; sur 15 points l'écart de répartition des promotions ; sur 15 points le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité, sur 10 points la répartition entre les femmes et les hommes sur les dix plus hautes rémunérations).
- Identifier les causes des écarts et mettre en place les mesures permettant de les corriger.
- Établir un bilan sexué des données indemnitaires.
- Accompagner les personnels en retour de congés familiaux pour maintenir une dynamique de progression des agents concernés.



OBJECTIF 2

Transparence et équité des rémunérations

Actions à mettre en place

- Réaliser des capsules vidéo et/ou fiches pratiques sur la rémunération et les diffuser.
- Communiquer les éléments factuels de rémunération en toute occasion, notamment lors des recrutements et des déroulements de parcours professionnels.
- Inciter les EPLE à faire une présentation genrée de la répartition des Indemnités pour missions particulières (IMP) et heures supplémentaires permettant une réflexion favorisant l'égalité professionnelle.



OBJECTIF 3

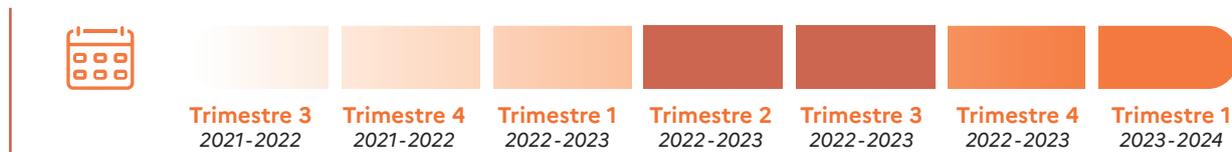
Neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Actions à mettre en place

- Communiquer le plus largement possible sur le décret 2020-529 du 5 mai 2020.
- Proposer une communication spécifique et un accompagnement des personnels concernés par ces mesures.
- Porter une attention particulière aux situations des personnels pour lesquels une promotion peut avoir lieu pendant le congé familial, comme par exemple le rendez-vous de carrière. Informer les personnels en amont de la procédure.



- Élaborer une communication novatrice pour sensibiliser l'ensemble des personnels sur le fait que les congés familiaux peuvent être pris autant par les femmes que par les hommes.

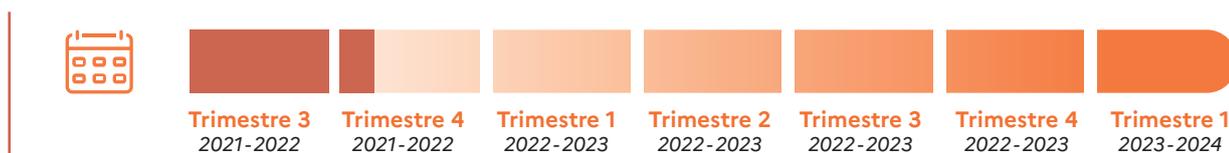


OBJECTIF 4

Annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Actions à mettre en place

- Définir une procédure de mise en place du temps partiel annualisé.
- Mettre en place une campagne d'information des personnels sur le décret 2020-467 du 22 avril 2020.



OBJECTIF 5

Respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Actions à mettre en place

- Compléter le RSU en intégrant le ratio promus/promouvables.
- Rappeler ce principe et sensibiliser les participants des instances collégiales.
- Établir les tableaux d'avancement de façon à équilibrer les ratios promus/promouvables en genre.
- Donner des consignes aux évaluateurs concernant l'évaluation au retour de congé parental, maternité, disponibilité de droit ou au regard de l'exercice à temps partiel.
- Établir un recensement des temps incomplets par corps pour identifier d'éventuels impacts sur l'échelon à ancienneté égale.



3. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

■ Public cible

L'ensemble des personnels de l'académie

■ Indicateurs de suivi

- Le nombre d'actions de communication et d'information réalisées.

■ Indicateur de résultat

- Le taux de bénéficiaires du dispositif d'aide à la garde d'enfant.

OBJECTIF 1

Reconnaissance de toute forme de parentalité et partage des responsabilités entre les parents

Actions à mettre en place

- Le jour de la rentrée des classes des élèves, offrir la possibilité d'aménager le temps de travail dans le respect du fonctionnement du service.
- Informer tous les personnels des dispositifs mobilisables dans le cadre de la parentalité, par exemple : autorisation spéciale d'absence pour le conjoint ou la conjointe de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse.



OBJECTIF 2

Information de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental

Actions à mettre en place

- Diffuser chaque année une information actualisée à tous les personnels (décret 2020-529 du 5 mai 2020).



OBJECTIF 3

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

Actions à mettre en place

- Favoriser le télétravail lorsqu'il est demandé et qu'il est compatible avec les missions en étant vigilant sur les conditions d'exercice du télétravail.
- Permettre une souplesse des horaires de départ et d'arrivée au travail, quand cela est possible, et dans un périmètre horaire établi.
- Permettre le choix de travailler sur 4 jours et demi ou 5 jours dans les services académiques.
- Inciter les personnes à réfléchir sur les jours et horaires d'organisation de réunion afin de les rendre, autant que possible, compatibles avec les organisations familiales.



OBJECTIF 4

Aide à la garde d'enfant pour les agents

Actions à mettre en place

- Accentuer la communication sur :
 - les prestations interministérielles concernant le chèque emploi service universel (CESU) pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans, et par l'intermédiaire de la Section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) ;
 - une prise en charge de réservation de berceaux en interministériel (places en crèches).
- Inciter les établissements scolaires et les services académiques à fournir aux personnels leur affectation et leur emploi du temps, dans un délai facilitant la mise en place de la garde des enfants.



AXE 2 DÉVELOPPER UNE CULTURE GÉNÉRALE FAVORISANT L'APPROPRIATION DES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ PROFESSIONNELLES

Rappel de quelques principes

- Les formations des personnels intègrent des messages favorisant l'égalité et la diversité professionnelle.
- Des référents académiques égalité-diversité-lutte contre les discriminations bénéficiant d'une lettre de mission favorisent le déploiement du plan d'action.

Indicateurs

- Indicateurs de suivi
 - Nombre d'actions et sensibilisations réalisées.
 - Nombre de webinaires réalisés.
- Indicateurs de résultats
 - Nombre de personnes formées.
 - Nombre de formateurs formés.

OBJECTIF 1

Maintien des passerelles avec la mission égalité filles-garçons et l'observatoire des violences LGBT

Actions à mettre en place

Poursuivre la participation du référent académique « égalité-diversité-lutte contre les discriminations » :

- à la formation des nouveaux professeurs des 1^{er} et 2^d degré INSPÉ ;
- au séminaire de formation des référents égalité filles garçons ;
- à l'observatoire des violences LGBT.

Ces actions participent, au-delà d'une visée pédagogique, à faire le lien avec le plan d'action sur le plan RH et participent à la promotion des enjeux de l'égalité et diversité professionnelles.





OBJECTIF 2

Déploiement d'un plan de formation à l'égalité professionnelle structurant

Action 1 : Augmenter le vivier de formateurs : s'assurer de leur participation à des formations de formateurs. Ce vivier constitue une ressource pour innover le sujet et favoriser le développement des enjeux égalité diversité professionnelles.

Action 2 : Inscrire au plan académique de formation des actions de sensibilisation à destination prioritaire des personnels d'encadrement (sous la forme de webinaires ou en proximité par 1/2 journées dans le cadre des réseaux d'éducation) et, à terme, sensibiliser le plus grand nombre à l'égalité professionnelle.



OBJECTIF 3

Prévention des stéréotypes de genre à tous les niveaux

Action 1 : Former les personnels devant procéder à des recrutements et renforcer la professionnalisation de la fonction de recrutement en s'appuyant sur le projet SARI (Sourcing attractivité recrutement intégration).

Action 2 : Formaliser des fiches d'emploi évitant les biais cognitifs.

Action 3 : Sensibiliser les jurys de concours sur 1/2 journée - webinaires.

Action 4 : Étudier tous les formulaires administratifs internes et les retravailler.



OBJECTIF 4

Sensibilisation et formation des personnels concernant la prévention des discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Actions à mettre en place

- Professionnaliser les membres du dispositif de signalement (cellule d'écoute), écoutants et experts dont le référent égalité.
- Former les publics prioritaires dont notamment les membres des CHSCT ou comités spécialisés.
- Sensibiliser tous les personnels de l'académie aux violences sexistes et sexuelles et à la prévention des discriminations.

Première session de sensibilisation mars 2022, d'autres en 2023



OBJECTIF 5

Une communication large sur l'engagement de l'académie dans l'égalité femmes-hommes

Action 1 : Diffuser largement le plan d'action, le RSU et l'index d'égalité professionnelle Sites internet / intranet, etc.

Action 2 : Planifier des événements d'ampleur : organiser une ou des journées événement à partir d'une date phare (exposition, formation spécifique, web conférence, etc.).

Par exemple : Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, journée internationale des droits des femmes, Equal Pay day, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, etc.

Action 3 : Communiquer largement sur le dispositif de signalement de l'académie.

- Multiplier les canaux de communication (guide d'accueil, mailing list, affichage, etc.).
- Informer régulièrement tous les agents de l'existence de ce dispositif.

Action 4 :

- Participer à l'appel à projet 2022 du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) avec une action de formation en appui aux acteurs liés à la plateforme de suivi et d'écoute des VSS.
- Participer à l'appel à projet 2023 du FEP avec une action innovante destinée à un réseau de femmes pour favoriser et soutenir leurs démarches vers l'accès à des postes à responsabilité.

Tout au long du plan 2022-2023 et en fonction des dates des différents événements retenus





AXE 3 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Rappel de quelques principes

- Tout fait porté à la connaissance de l'employeur sera examiné avec attention et avec une égalité de traitement quel que soit le grade et/ou la fonction des personnes concernées.
- Les procédures d'instruction et de suites disciplinaires après enquête sont engagées sans attendre l'issue d'une procédure pénale.
- Les personnes requises pour mener une enquête administrative n'appartiendront pas au même corps que celui de la personne mise en cause pour harcèlement.
- Les personnes victimes ne seront pas déplacées sans leur accord et seront accompagnées dans le cadre d'une mobilité favorisant des conditions d'exercice sereines.
- La personne ayant déclaré un fait de harcèlement et la personne mise en cause seront informées des conclusions de la procédure d'instruction.

■ Public cible

L'ensemble des personnels de l'académie

■ Indicateurs de suivi

- Identification d'un référent représentant des personnels issus du CHSCT académiques et des CHSCT départementaux.
- Élaboration et présentation bilan annuel des signalements en CHSCT académique.
- Réalisation d'un support de communication relatif au dispositif de signalement.



Indicateurs de résultat

- Le nombre de procédures disciplinaires pour faits violents ou de discrimination ou de harcèlement et mesures conservatoires.
- Le nombre de procédures portées au pénal.
- Le nombre de demandes de protection fonctionnelle et le nombre de protections fonctionnelles accordées.
- Le pourcentage des personnels formés ou informés sur les personnels ciblés annuellement.



OBJECTIF 1

Prévention des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

- Mettre en place des actions de communication tout public sur les violences sexistes et sexuels, les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes rappelant notamment les sanctions encourues et la responsabilité de chacun (témoins) face à ces agissements.
- Informer les personnels sur la protection fonctionnelle.
- Informer et sensibiliser les personnels d'encadrement sur les violences sexistes et sexuelles.



OBJECTIF 2

Définition et déploiement d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Actions à mettre en place

- Mettre en place la cellule d'écoute et d'orientation en tant que processus de traitement des situations de discrimination, d'actes de violences de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes (recevoir et écouter, renseigner et orienter, accompagner).
- Identifier des écoutants professionnels qualifiés, formés et experts de l'écoute. Cette écoute sera organisée en complète confidentialité.
- Définir et déployer une procédure de traitement des situations et d'accompagnement des victimes.
- Créer une entrée unique : numéro de téléphone ou adresse mail unique.
- Identifier un référent « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel » parmi les représentants des personnels du CHSCT académiques et CHSCT départementaux.



OBJECTIF 3

Sécurisation et pérennisation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Action 1 :

- Formaliser dans un document de communication le dispositif de signalement de l'académie.

Action 2 :

- Communiquer à l'ensemble des personnels le déploiement du dispositif (courriel et campagne d'information) ;
- Intégrer ce dispositif dans les supports de communication de ressources humaines ;
- Présenter un bilan aux instances consultatives.



Action 3 :

- Continuer à déployer la politique disciplinaire ferme de l'académie et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels ;
- Rappeler le recours possible à l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- Former les services des affaires disciplinaires et contentieuses ;
- Former les personnels chargés de faire les enquêtes administratives ;
- Accompagner les agents victimes de violences sexistes et sexuelles.



PRINCIPES ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DU PLAN D'ACTION

Les chargés de mission

Deux chefs de projet sont chargés de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action académique d'égalité professionnelle femmes - hommes 2022-2023.

Ils bénéficient d'une lettre de mission qui explique le caractère transversal de leurs missions et leur donne légitimité d'agir auprès de l'ensemble des services. Leur mission est placée sous la responsabilité de la secrétaire générale de l'académie.

Les indicateurs de suivi (*) et de résultats

Axe 1 L'égalité femmes-hommes dans les actes de gestion

1. Égalité professionnelle et diversité dans l'accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- Le taux de répartition par sexe des jurys de concours et d'examen.
- Le nombre de jurys sensibilisés par an.
- La réalisation d'un guide de rédaction des fiches de poste *.
- Le taux de promotion des potentiels identifiés dans le cadre de la MAE (données sexuées).
- Le nombre d'événements organisés et le nombre de participants *.
- Le taux de répartition par sexe des dirigeants encadrants supérieurs (avec ventilation par catégorie de nomination).

2. Prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Les écarts de rémunération.
- L'index d'égalité professionnelle.
- Le ratio des promus / promouvables par sexe.
- Le taux de promotion des enseignants dont le rendez-vous de carrière est prévu pendant un congé familial.



3. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

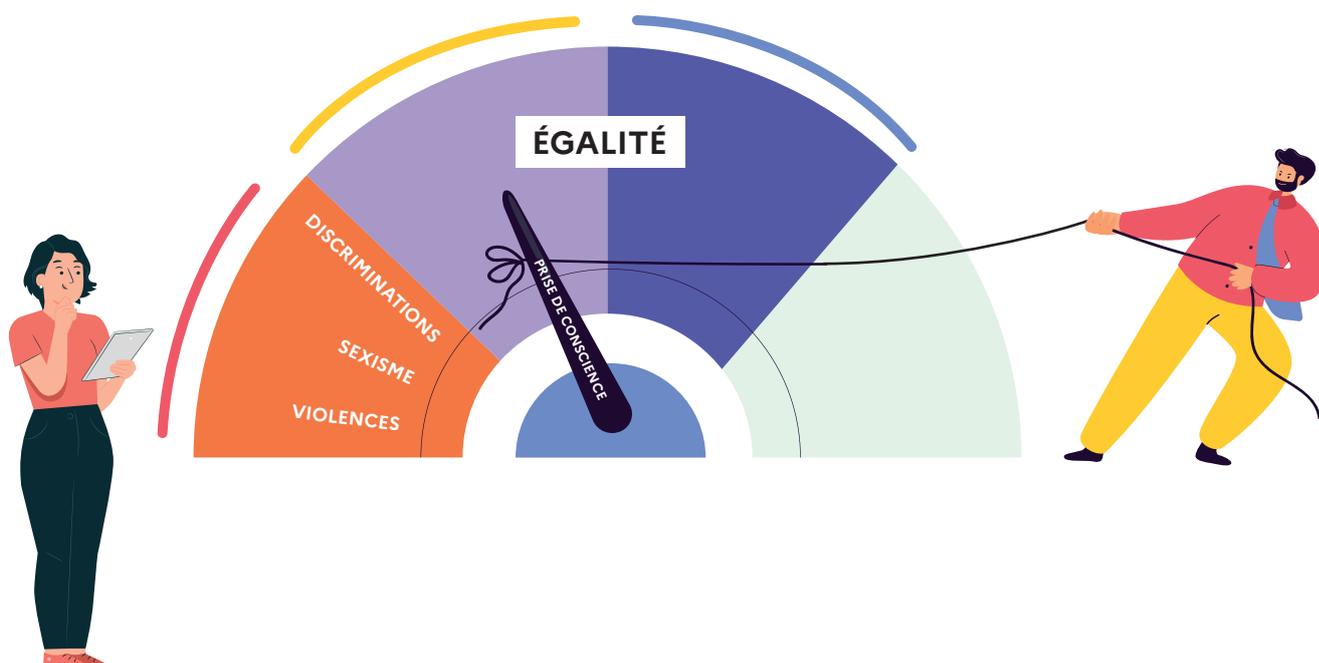
- Le nombre d'actions de communication et d'information réalisées*.
- Le taux de bénéficiaires du dispositif d'aide à la garde d'enfant.

Axe 2 : Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelles

- Nombre de personnes formées.
- Nombre de formateurs formés.
- Nombre d'actions et sensibilisations réalisées*.
- Nombre de webinaires réalisés*.

Axe 3 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Identification d'un référent représentant des personnels issus du CHSCT académique et des CHSCT départementaux*.
- Élaboration et présentation d'un bilan annuel des signalements en CHSCT académique* :
 - dont le nombre de procédures disciplinaires pour faits violents ou de discrimination ou de harcèlement et mesures conservatoires ;
 - dont le nombre de procédures portées au pénal.
- Réalisation d'un support de communication relatif au dispositif de signalement*.
- Nombre de demandes de protection fonctionnelle et nombre de protections fonctionnelles accordées.
- Pourcentage des personnels formés ou informés sur les personnels ciblés annuellement.





LE SUIVI : CONSULTATION – ÉVALUATION – RÉVISION

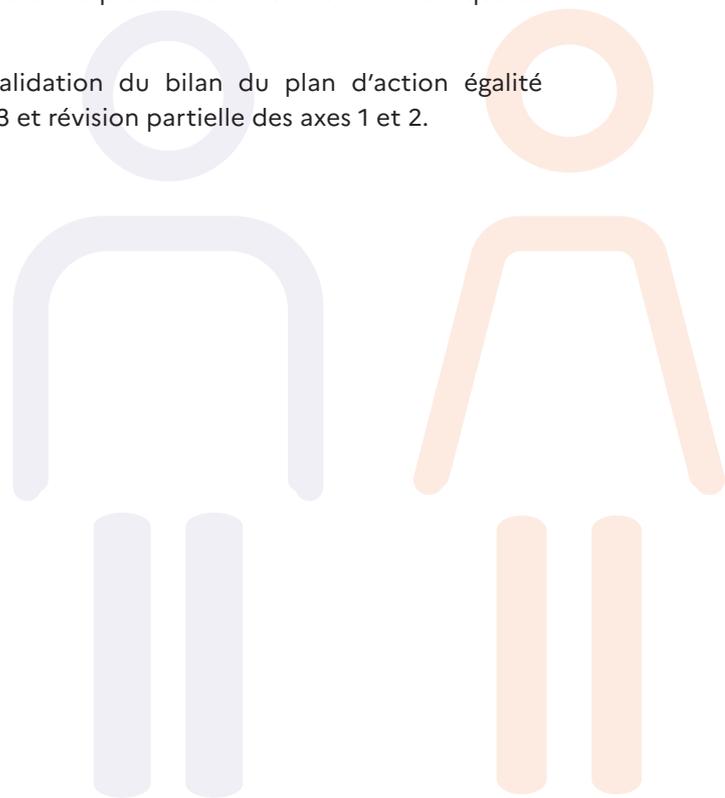
Le suivi de la réalisation des différentes actions du plan fait l'objet de **réunions de travail** thématiques impliquant les professionnels identifiés engagés dans les évolutions souhaitées.

Un comité de suivi technique est mis en place dans le cadre de l'évaluation et du suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle. Il est constitué des responsables de service, experts internes ou professionnels directement concernés.

Il se réunira une à deux fois par an. Son rôle est de suivre la mise en œuvre des actions prévues par le plan, d'en évaluer la pertinence au regard des indicateurs et le cas échéant de proposer des ajustements. Les propositions de réorientation ou de révision sont ensuite soumises au commanditaire.

Au-delà de ce comité, plusieurs instances seront mobilisées et consultées à différentes étapes du plan et en fonction des sujets prioritaires :

- **mai 2022** - Comité technique académique (CTA) - adoption du plan suite à 3 réunions du groupe de travail avec les représentants des personnels ;
- **automne 2022** - lancement de la plateforme de signalement. Présentation au CHSCT académique du dispositif de signalement et de traitement des VSS ;
- **printemps 2023** - groupe de travail spécifique plateforme de signalement (Axe 3) (CHSCTA) ;
- **mai/juin 2023** - groupe de travail suivi et évaluation de la première année de mise en œuvre (CTA). Un bilan est présenté aux représentants des personnels dans l'objectif du suivi et de l'évaluation du plan ;
- **fin année scolaire 2023** : bilan de la plateforme présentée au CHSCT académique et révision partielle de l'axe 3 ;
- **automne 2023** : CTA présentation et validation du bilan du plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2022-2023 et révision partielle des axes 1 et 2.



2022

2023

Juin

Juillet

Août

Sept

Oct

Nov

Déc

Janvier

Février

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ DANS L'ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS P

AXE 1 - Égalité femmes-hommes dans les actes de gestion

1

4

- 1 Des conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- 2 Identification et promotion des potentiels
- 3 Promotion de la mixité des métiers en interne comme en externe

- 4 Des nominations équilibrées dans l'er
- 5 Une représentation équilibrée des fer

PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE

1

4

5

- 1 Identification des écarts de rémunération et mise en place des mesures de résorption de ces écarts
- 2 Transparence et équité des rémunérations
- 3 Neutralisation de l'impact des congés familiaux sur la rémunération et des déroulements de carrière

- 4 Annualisation du temps par
- 5 Respect de l'égalité entre le

MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITÉ ET L'ARTICULATION ENT

1

- 1 Reconnaissance de toute forme de parentalité et partage des responsabilités entre les parents
- 2 Information de l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental

- 3 Encouragement de n
- 4 Aide à la garde d'enf

DÉVELOPPER UNE CULTURE GÉNÉRALE FAVORISANT L'APPROPRIATION DES ENJEUX DE L'É

AXE 2

- 1 Maintien des passerelles avec la mission égalité filles-garçons et l'observatoire LGBT
- 2 Déploiement d'un plan de formation structurant à l'égalité professionnelle
- 3 Prévention des stéréotypes de genre à tous les niveaux

- 4 Sensibilisation et formation co
- 5 Une communication large sur l

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL

AXE 3

2

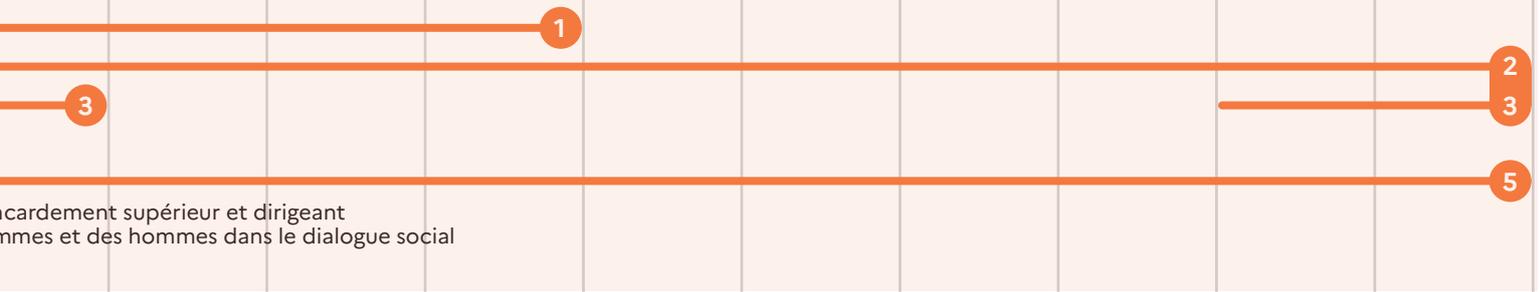
- 1 Prévention des situations de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
- 2 Définition et déploiement d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations de violences, discriminations, harcèlement
- 3 Sécurisation et pérennisation du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement





Mars Avril Mai Juin Juillet Août Sept Oct Nov Déc

PROFESSIONNELLES



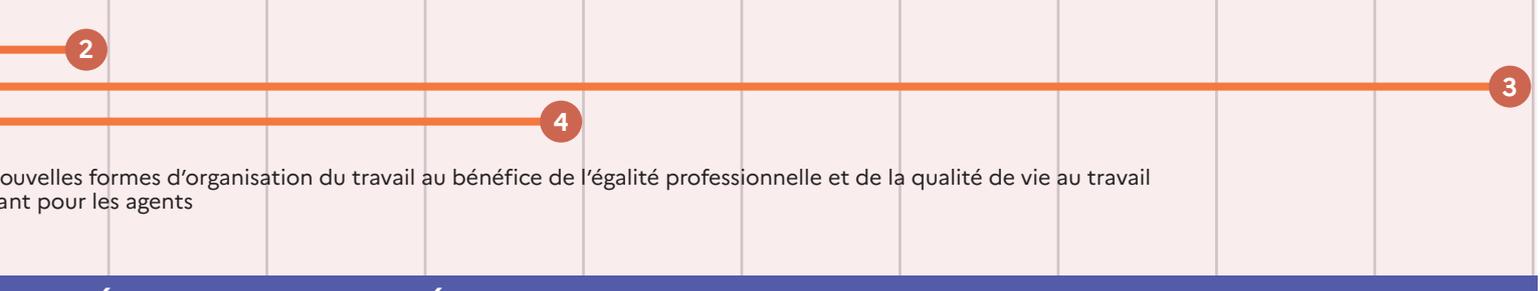
Encadrement supérieur et dirigeant
femmes et des hommes dans le dialogue social

LES FEMMES ET LES HOMMES



Partiel comme alternative au congé parental
des femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

RE LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE



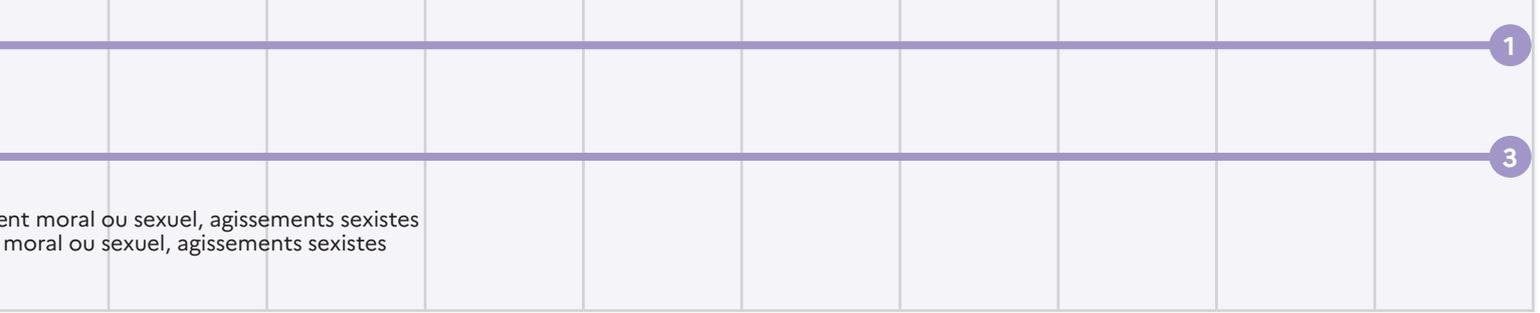
Nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail
pour les agents

ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ PROFESSIONNELLES



Concernant la prévention des discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
l'engagement de l'académie dans l'égalité femmes-hommes

L OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES



ent moral ou sexuel, agissements sexistes
ent moral ou sexuel, agissements sexistes





