

Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes



2022 - 2024

QUELQUES TEXTES DE RÉFÉRENCE – CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

► **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi 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 (dite « loi Sauvadet »)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000025489865/>

► **Accord-cadre du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/pour-legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-la-fonction-publique-sengage-0>

► **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

► **Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019** modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000039700922>

► **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

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970/>

► **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

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041853770/>

► **Circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43173>

► **Circulaire du 30 novembre 2019** relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/20191130-CPAF1928443C_Circulaire_referent_egalite.pdf

► QUELQUES ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC FH



Selon le bilan social 2020, les agents féminins représentent la majeure partie des effectifs de l'Académie de Normandie :

Part des femmes globale : 73,4 %

Titulaires : 79,4 % (part des femmes : 72,5 %)

Non-titulaires : 20,6 % (dont 76,9 % de F)

- Leur part globale s'élève en effet à **73,4%** soit **42 713** agents sur **58 183** au total.
 - o Age moyen global : 43,7 ans
 - o Age moyen des femmes : 43,5 ans
 - o Age moyen des hommes : 44,3 ans
 - o Age moyen des titulaires : 43,8 ans
 - o Age moyen des non-titulaires : 38 ans
- La surreprésentation des femmes dans le 1^{er} degré public est prégnante : elles représentent **85,2%** des effectifs. Le secteur privé rend compte aussi de cette large supériorité numérique avec **91,6%** de femmes dans le premier degré.

En revanche, cette « supériorité » numérique ne doit pas occulter les disparités existantes qui persistent et nécessitent une attention particulière :

- Dans les établissements du second degré et, tout particulièrement, dans la direction des lycées généraux et technologiques, les femmes représentent un tiers des proviseurs (**29,9%**),
- Si la parité est effective pour ce qui concerne les IEN (**50,9%** de femmes), les femmes représentent **36,7%** des personnels d'inspection IA-IPR et **38,9%** des effectifs de l'encadrement supérieur des directions académiques départementales.
- Pour le personnel non enseignant et pour la catégorie A+ qui renvoie aux corps ayant vocation à occuper des emplois de direction¹, sur 81 agents en activité en 2020-2021, **38,3%** sont des femmes soit **31** agents,
- Si les enseignantes représentent plus de la moitié des effectifs du second degré dans le secteur public (**57,9%**) et sont notamment très présentes comme professeures certifiées (**64,1%**), elles ne représentent en revanche qu'un tiers des professeurs de chaires supérieures (**15** sur 35).

¹ Cf. nomenclature DGAFP.

À noter aussi la forte bipolarisation femmes-hommes en fonction des filières : les femmes représentent plus de 80% des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire avec une forte prédominance pour les personnels d'assistance éducative (AESH = **93,7%**) et les postes de psychologue (**87,7%**). Le constat relatif aux données sexuées pour l'Académie corrobore les constats nationaux concernant la prédominance des femmes dans le secteur du social et de la santé et parmi les personnes d'assistance éducative. En effet, **95,6%** des personnels sociaux et de santé sont des femmes.



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE

QUELQUES TEXTES DE RÉFÉRENCE – CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE 4

QUELQUES ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC 5

AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 12

MESURE 1.1. ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN ACADEMIQUE D'ACTION SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022-2024, ACCOMPAGNER SA MISE EN ŒUVRE, LE SUIVRE ET L'ÉVALUER

- 1.1.1. ► Mettre en place la gouvernance institutionnelle stratégique
- 1.1.2. ► Rôle des acteurs du dialogue social dans la phase d'élaboration et de suivi
- 1.1.3. ► Mettre en place des groupes de travail thématiques à visée opérationnelle
- 1.1.4. ► Consulter les personnels dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre du plan
- 1.1.5. ► Veiller à l'exemplarité organisationnelle et à une représentation équilibrée FH

MESURE 1.2. MOBILISER ET PRODUIRE DES DONNEES STATISTIQUES RELATIVES A LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES, EVALUER ET SUIVRE LES ACTIONS CONDUITES EN MATIERE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1.3. DESIGNER DES PERSONNES REFERENTES EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE

MESURE 1.4. RESPONSABILISER LES PERSONNELS D'ENCADREMENT SUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1.5. MOBILISER LE FONDS POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

MESURE 1.6. FAVORISER L'APPROPRIATION DES ENJEUX ET DES OBJECTIFS RELATIFS A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

.....

AXE 2 - CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCES AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS

20

MESURE 2.1. CONNAITRE LES METIERS DU MENJS, MESURER LA SITUATION RESPECTIVE FH, AGIR POUR UNE PLUS GRANDE MIXITE SEXUEE DES METIERS ET LA PROMOTION DES CADRES

- 2.1.1. ► Établir un diagnostic de la situation comparée de la mixité des métiers et de l'accès aux responsabilités professionnelles
- 2.1.2. ► Inventorier les secteurs et domaines de gestion directement impactés par la problématique de l'égalité professionnelle ainsi que les leviers et moyens d'action à disposition afin d'agir pour plus de mixité
- 2.1.3. ► Repérer et promouvoir les talents
- 2.1.4. ► Communiquer sans stéréotype de sexe dans les campagnes de recrutement

MESURE 2.2. RENFORCER LA FORMATION A L'EGALITE REELLE ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE POUR METTRE FIN AUX STEREOTYPES DE GENRE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- 2.2.1. ► Développer le réseau académique des personnes-ressources
- 2.2.2. ► Former les personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations
- 2.2.3. ► Associer, informer et sensibiliser les représentant.e.s des personnels
- 2.2.4. ► Sensibiliser l'ensemble de la population académique à l'égalité professionnelle
- 2.2.5. ► Définir et mettre en œuvre des parcours de formation sur la périodicité du plan avec des objectifs de montée en charge et en compétences

MESURE 2.4. « ACCOMPAGNER LA MOBILITE »

- Accompagner les agents dans leurs mobilités géographiques et projets d'évolution professionnelle



AXE 3 – ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

27

MESURE 3.1. « METTRE EN PLACE LA METHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES ECARTS DE REMUNERATION »

► Mettre en place un diagnostic à partir de l'outil des écarts de rémunération

MESURE 3.2. « INTEGRER DES MESURES DE RESORPTION DES ECARTS DE REMUNERATION

► Travailler à des mesures correctrices de résorption des écarts et de leurs effets

MESURE 3.3. « ASSURER LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS »

► Favoriser l'accès à l'information concernant les grilles indiciaires et indemnitaires et tout élément disponible, utile aux agents.

MESURE 3.4. « INFORMER LES AGENTS SUR LEURS DROITS MOBILISABLES ET MIEUX ACCOMPAGNER LES RETOURS DE CONGES MATERNITE, PARENTAL OU D'ADOPTION »

3.4.1. ► « Informer l'ensemble des agents sur les droits mobilisables et rendre accessible et lisible l'information juridique

3.4.2. ► « Informer et former les services de gestion des modalités d'accompagnement de retour de l'agent »

Mesure 3.5. « FAVORISER L'ANNUALISATION DU TEMPS PARTIEL COMME ALTERNATIVE AU CONGE PARENTAL »

MESURE 3.6. « GARANTIR LE RESPECT DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROCEDURES D'AVANCEMENT »

.....

AXE 4 – MIEUX ACCOMPAGNER LES PARENTALITÉS, LES SITUATIONS DE GROSSESSE AINSI QUE L’ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE **32**

MESURE 4.1. RECONNAITRE TOUTES LES FORMES DE PARENTALITE ET ACCOMPAGNER LEUR EXERCICE AFIN DE FAVORISER LE PARTAGE A EGALITE DES RESPONSABILITES FAMILIALES

4.1.1. ► Mieux informer les agents de leurs droits mobilisables

4.1.2. ► Améliorer la connaissance des enjeux et mieux responsabiliser l’encadrement et les services de gestion concernant les droits relatifs à l’exercice de la parentalité

MESURE 4.2. MIEUX SENSIBILISER L’ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL A LA CONNAISSANCE DES NOUVEAUX DROITS MOBILISABLES ET PROTEGER LA SANTE DES AGENTS FEMININS

4.2.1. ► Rappeler les nouvelles dispositions légales en vigueur concernant les congés de maladie pendant la grossesse

4.2.2. ► Mieux protéger la santé des agentes

MESURE 4.3. FAIRE CONNAITRE LES DROITS MOBILISABLES ET ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LE CADRE DES CONGES FAMILIAUX

4.3.1. ► Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

4.3.2. ► Rappeler les droits mobilisables et les règles d’utilisation du congé parental

4.3.3. ► Mieux informer sur les mesures de protection existantes

MESURE 4.4. SECURISER LA SITUATION DES ELEVES ET STAGIAIRES ENCEINTES AU COURS DE LEUR SCOLARITE EN ECOLE DE SERVICE PUBLIC, AINSI QUE LA PRISE DU CONGE DE PATERNITE ET D’ACCUEIL DE L’ENFANT DURANT LA SCOLARITE.

MESURE 4.5. INTEGRER LE TEMPS PARTIEL COMME UNE MODALITE A PART ENTIERE DE L’ACCOMPAGNEMENT A LA PARENTALITE ET/OU DE L’ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

MESURE 4.6. ACCOMPAGNER LE RECOURS AU TELETRAVAIL ET ETABLIR UN DIAGNOSTIC SEXUE DE SON RECOURS

MESURE 4.7. COMMUNIQUER SUR L’ACTION SOCIALE ET LES DISPOSITIFS D’AIDE AFIN DE FAVORISER LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS DE GARDES D’ENFANTS

.....

AXE 5 - PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

42

MESURE 5.1. « FAIRE DE CETTE THEMATIQUE UN AXE A PART ENTIERE DU PLAN ACADEMIQUE D'ACTION, SUIVRE SA MISE EN ŒUVRE ET L'ÉVALUER DANS LE CADRE D'UN GROUPE DE TRAVAIL DEDIE ET PERENNE

MESURE 5.2. « METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES ACTES DE VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES AU NIVEAU ACADEMIQUE »

5.2.1. ►Mettre en place un dispositif institutionnel et interne de signalement, de traitement et de suivi des situations

5.2.2. ►Former les acteurs-clefs du dispositif de signalement

5.2.3. ►Associer les référentes VSS aux travaux menés

5.2.4. ►Mettre en place une réponse transitoire dans l'attente d'un dispositif de signalement actif et coordonné

5.2.5. ►Communiquer et informer les agents de l'existence de ce dispositif

Mesure 5.3 « FORMER LES PUBLICS PRIORITAIRES A LA PREVENTION ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES »

5.3.1. ►Former en priorité l'encadrement

5.3.2. ►Elargir le vivier de formateurs et de formatrices académiques

5.3.3. ►Sensibiliser l'ensemble des personnels par des actions de sensibilisation et de communication

5.3.4. ►Élaborer un guide de ressources internes et externes relatif à l'aide aux victimes et le déployer très largement

Mesure 5.4. « " PROTEGER ET ACCOMPAGNER LES AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES »

►Protéger et accompagner les agents victimes de violences

Mesure 5.5. « Mobiliser les dispositifs juridiques relatifs à la politique disciplinaire »

►Mobiliser les dispositifs juridiques relatifs à la politique disciplinaire

ANNEXE 1 – COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL	51
ANNEXE 1. B - COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL À CARACTERE OPERATIONNEL	56
ANNEXE 2 - TABLEAU DE SYNTHESE DES MESURES ACADEMIQUES	57
ANNEXE 3 – QUELQUES RESSOURCES ET SITES A CONSULTER	70
ANNEXE 4 – GLOSSAIRE	71

AXE 1 - RENFORCER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

MESURE 1.1. ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN ACADEMIQUE D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022-2024, ACCOMPAGNER SA MISE EN ŒUVRE, LE SUIVRE ET L'ÉVALUER

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 oblige l'ensemble des employeurs publics à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables. Le décret 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

En déclinaison du plan national d'action 2021-2023, un plan académique est formalisé et signé pour l'académie de Normandie pour une période de 3 ans. Il découle des travaux menés dans le cadre de groupes de travail thématiques animés par la référente académique égalité professionnelle FH et qui associent en fonction des sujets traités des délégués et conseillers académiques, des chefs de divisions, des chefs d'établissement, la psychologue du travail, les assistantes sociales des personnels, les conseillers et conseillères RH de proximité, etc. Les représentants des organisations syndicales (OS) sont associés aux travaux menés : référentes violences sexistes et sexuelles, représentants désignés par les OS sur la base de la composition du Comité Technique Académique (CTA).

Ce plan académique fournit un cadre d'action opérationnel conforme à la trame nationale ainsi qu'à sa méthodologie structurée en mesures tout en tenant compte des données et des enjeux du contexte local.

L'élaboration de ce plan ainsi que le suivi de sa mise en œuvre impliquent la mise en place d'une gouvernance et de comités dédiés.



1.1.1. ► METTRE EN PLACE LA GOUVERNANCE INSTITUTIONNELLE STRATEGIQUE

Libellé de l'action : disposer d'un comité de pilotage institutionnel (groupe projet) qui se réunit régulièrement.

Objectifs :

- Définir et acter les orientations, les réajuster si nécessaire,
- Valider les propositions formulées par les groupes de travail thématiques, les groupes de travail restreints et le comité de suivi « dialogue social », partage des éléments en comité de direction (Rectrice),
- Dresser le bilan annuel du plan académique d'action,
- Présenter les propositions en comité de direction académique (Recteur, SGA, DASEN, Cabinet).

Composition : Rectrice, Secrétaire général, DRH, SG adjoint, DSDEN, DPE, DPA, référente académique égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, corps d'inspection et directions à associer en fonction de l'ordre du jour (divisions de personnels, service formation, représentantes et représentants des corps d'inspection, etc.).

Indicateurs de suivi : fréquence semestrielle, ordre du jour, compte-rendu.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

1.1.2. ► RÔLE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA PHASE D'ÉLABORATION ET DE SUIVI

Libellé de l'action : disposer d'un comité de suivi qui associe les représentantes et les représentants des personnels aux travaux menés et au bilan du plan. Le comité de suivi est composé des mêmes membres que le comité de pilotage. En sus s'ajoutent les représentantes et représentants des organisations syndicales.

Objectifs :

- Créer les conditions d'un dialogue social constructif sur l'ensemble des axes du plan,
- Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration des travaux et du bilan du plan,
- Contribuer collectivement à la définition des actions/mesures à mettre en œuvre,

- Etre force de proposition auprès du comité de pilotage,
- Faire remonter des éléments de diagnostic issus du terrain.

Composition : Rectrice, Secrétaire général, DRH, SG adjoint, DSDEN, DPE, DPA, référente académique égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, corps d'inspection et directions à associer en fonction de l'ordre du jour (divisions de personnels, service formation, représentantes et représentants des corps d'inspection, etc.), représentantes et représentants des personnels, référentes VSS.

Indicateurs de suivi : fréquence semestrielle, ordre du jour, compte-rendu.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

1.1.3 ► METTRE EN PLACE DES GROUPES DE TRAVAIL THEMATIQUES A VISEE OPERATIONNELLE

4 groupes de travail dédiés et organisés autour des axes thématiques du plan national d'action ont été impulsés par la référente académique égalité professionnelle FH. Des acteurs-clefs de l'Académie de Normandie ont été sollicités afin de composer ces GT sur la base de leurs compétences, de leur expertise et de leur appétence pour ces sujets. Le GT Axe 5 a réuni les deux référentes VSS des CHSCT qui ont été associées aux travaux. Après un premier temps d'échanges interne et ce, afin d'être en mesure de proposer une première ébauche du plan, les représentants des personnels ont été associés dans un deuxième temps aux travaux. L'objectif des premières réunions de ces groupes de travail a été de travailler sur l'architecture globale du plan, de définir des mesures académiques en miroir des mesures nationales, des objectifs généraux et opérationnels, des indicateurs pertinents ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre.

Des groupes de travail plus restreints ont également été impulsés et organisés afin de travailler sur des **contenus d'actions à la fois pragmatiques et structurantes** : dispositif de signalement, guide d'accès aux droits, conception de supports de formation et contenu des formations.

Ces groupes se réuniront régulièrement sur l'ensemble de la durée du plan en vue de mettre en œuvre les mesures prévues, de suivre et d'évaluer les actions menées. Ils pourront être réunis sur d'autres thématiques de travail.

Libellé de l'action : impulser, organiser et réunir régulièrement (fréquence bimestrielle) les groupes de travail thématiques et les groupes de travail restreints.

Objectifs :

- Définir collectivement les actions/mesures à mettre en œuvre,
- Associer les représentants et les représentantes des personnels ainsi que les référentes VSS à l'élaboration des travaux et du bilan du plan,
- Valoriser les actions déjà existantes,

- Suivre et évaluer les actions menées,
- Impulser si nécessaire de nouvelles actions/mesures,
- Relayer et/ou produire des données sexuées et mesurer l'évolution N-1 N+1.

Composition : cf. annexe 1 « Composition des groupes de travail thématiques »

Indicateurs de suivi : nombre de groupes de travail, fréquence de réunion (bimestrielle) ordre du jour, compte-rendu, espace collaboratif dédié « égalité professionnelle FH ».

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

1.1.4 ►CONSULTER LES PERSONNELS DANS LE CADRE DE L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Libellé de l'action : consulter l'ensemble des personnels afin de recueillir leurs perceptions sur l'égalité professionnelle FH.

Objectifs :

- Recueillir la perception des personnels en matière d'égalité professionnelle FH,
- Ajuster les actions de sensibilisation/communication en conséquence,
- Prendre le pouls des besoins et des préoccupations à la source.

Services concernés : DRH, services communication, représentantes et représentants des personnels et référentes VSS, DESP, DRANE, DSI.

Indicateur de suivi : consultation sous forme de questionnaire.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

1.1.5. ►VEILLER A L'EXEMPLARITE ORGANISATIONNELLE ET A UNE REPRESENTATION EQUILIBREE FH

Libellé de l'action : développer de bonnes pratiques afin de créer les meilleures conditions organisationnelles d'élaboration du plan.

Objectifs :

- Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les groupes de travail,

- Favoriser la co-animation paritaire des groupes de travail,
- Veiller à l'exemplarité relative à l'articulation des temps de vie en évitant les réunions tardives et en respectant le temps de réunion initialement prévu,
- Consulter les disponibilités des membres des groupes de travail *via* un sondage et/ou à l'issue d'une réunion de GT en vue de définir un calendrier de réunions sur un mode concerté,
- Transmettre les documents préparatoires une semaine en amont,
- Transmettre les convocations au moins quinze jours en amont.

Composition : référente académique égalité professionnelle, DRH, secrétariat de direction, DSI, DALOG.

Indicateurs de suivi : indicateurs de bonnes pratiques à définir

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

MESURE 1.2. ► MOBILISER ET PRODUIRE DES DONNEES STATISTIQUES RELATIVES A LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES, EVALUER ET SUIVRE LES ACTIONS CONDUITES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE



Libellé de l'action : produire les données sexuées disponibles et réalisables en se fondant sur les travaux impulsés par la DESP dans le cadre de son pilotage centralisé des données dans l'irrigation du rapport social unique (RSU) et la constitution de la Base de Données Sociales (BDS).

Objectifs :

- Identifier les indicateurs déjà existants,
- Extraire les données sexuées disponibles et les synthétiser,
- Enrichir et compléter la base sociale au fur et à mesure de sa constitution,
- Mesurer les écarts et les évolutions N-1 N+1,
- Fournir des éléments qualitatifs analyser les constats afin de servir les pratiques RH sur le champ de l'égalité professionnelle.

Services concernés : DRH, DESP, divisions et services concernés, DSDEN, référentes et référents égalité professionnelle.

Indicateur de suivi : construction d'un entrepôt de données sexuées, nombre d'indicateurs pertinents, nombre d'études complémentaires et d'analyses qualitatives.

Calendrier de mise en œuvre :

2022 : début de la construction de la base sociale. Identification des indicateurs déjà existants et mobilisés dans le cadre du bilan social et des données sexuées disponibles. Création d'un entrepôt de données sexuées.

2023 - 2024 : enrichissement via le travail sur les 189 indicateurs de la BDS

MESURE 1.3. DESIGNER DES PERSONNES REFERENTES EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE L'ACADEMIE DE NORMANDIE



Libellé de l'action : désigner des référents académiques et départementaux et les associer à la mise en œuvre du plan académique.

Objectifs :

- Créer une dynamique de mise en réseau au niveau académique et départemental,
- Favoriser l'exercice de la mission de la référente académique égalité professionnelle par l'appui d'un réseau actif,
- Favoriser l'exercice de la mission de la personne référente en précisant son rôle dans le cadre d'une lettre de mission formalisée,
- Préciser l'articulation avec le rôle de la référente académique égalité professionnelle dont la mission sera aussi formalisée par une lettre de mission,
- Associer les référentes et les référents égalité professionnelle aux travaux menés et au bilan du plan et les réunir dans le cadre d'un groupe de travail restreint,
- Former les référentes et les référents égalité professionnelle et constituer un vivier de formatrices et de formateurs mobilisables,
- Dégager un temps dédié à cette mission pour les services déconcentrés conformément aux préconisations nationales.

Services concernés : référente égalité professionnelle FH, DRH, SG, DSDEN, DAFOP, DIFOR, EAFC.

Indicateur de suivi : nombre de référentes et de référents désignés et lettre de mission, nombre de réunions auxquelles les personnes référentes contribuent, nombre de référentes et de référents formés, nombre de référentes et de référents formatrices et formateurs, nombre de propositions d'actions énoncées par les référentes et les référents égalité professionnelle.

Calendrier de mise en œuvre : 2022

MESURE 1.4. RESPONSABILISER LES PERSONNELS D'ENCADREMENT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le développement de la culture de l'égalité nécessite une acculturation des encadrants et des encadrantes notamment par le biais de la formation. La prise en compte de leur action dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes peut être valorisée lors de compétences acquises dans l'évaluation professionnelle.



Libellé de l'action : mettre en place un plan de diffusion du plan académique et accompagner sa diffusion auprès des personnels exerçant des fonctions managériales au moyen notamment d'un portage politique fort de l'académie.

Objectifs :

- Communiquer le plan auprès des personnels concernés avec un courrier de la Rectrice affirmant cette priorité académique,
- Veiller à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions (animation, recrutement, promotions, rémunération, etc.).

Services concernés : Rectrice, DRH, SG d'Académie, DSDEN, personnels de direction et d'inspection, DAFPE, DAFOP.

Indicateurs de suivi : plan de diffusion du plan égalité - bilan annuel des formations - nombre d'encadrants formés sur nombre d'encadrants sur 3 ans.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

MESURE 1.5. MOBILISER LE FONDS POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Le Fonds pour l'Egalité Professionnelle dans la Fonction Publique (FEP) est un fonds interministériel géré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Ce fonds cofinance des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, 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.



Libellé de l'action : élaborer un projet sur l'égalité professionnelle correspondant aux besoins identifiés en académie dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Objectif : mobiliser ce fonds à des fins de communication, de formation ou de recherche en fonction des besoins identifiés par le comité de pilotage et du comité « dialogue social » (par exemple : étude de cohorte).

Services concernés : Rectrice, Secrétaire général, DRH, SG adjoint, DSDEN, DPE, DPA, référente académique égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, corps d'inspection et directions, représentantes et représentants des personnels, référentes VSS.

Indicateurs de suivi : nombre de projets proposés/nombre de projets retenus ; suivi et impact du projet bénéficiaire du FEP.

Calendrier de mise en œuvre : 2023 – 2024

.....

MESURE 1.6. FAVORISER L'APPROPRIATION DES ENJEUX ET DES OBJECTIFS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE



Libellé de l'action : accompagner la signature du plan académique par des actions de communication et de sensibilisation ainsi que par des outils (expositions, espace dédié, etc.) favorisant l'appropriation des enjeux et des objectifs du plan.

Objectifs :

- Diffuser largement le plan d'action *via* le site académique, l'intranet et les réseaux sociaux,
- Mettre en place un espace dédié sur le site académique et sur l'intranet, facilement accessible et identifiable avec des ressources régulièrement apportées et mises à jour,
- Valoriser les actions menées au titre du plan académique,
- Favoriser la mise en cohérence avec les autres plans académiques et départementaux,
- Déployer des expositions et des outils sur cette thématique à grande échelle et développer l'accessibilité des ressources disponibles.

Services concernés : référente académique égalité professionnelle FH, DRH, direction de la communication, DRANE.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de communication et de sensibilisation, vecteurs mobilisés, étude d'impact, bilan annuel.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

.....

.....

AXE 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES

MESURE 2.1. CONNAITRE LES METIERS DU MENJS, MESURER LA SITUATION RESPECTIVE FH, AGIR POUR UNE PLUS GRANDE MIXITE SEXUEE DES MÉTIERS ET LA PROMOTION DES CADRES



2.1.1. ► ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC DE LA SITUATION COMPAREE DE LA MIXITE DES METIERS ET DE L'ACCES AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES

Libellé de l'action : établir une photographie de la situation académique et départementale relative à la mixité sexuée comme point de départ de la mise en œuvre du plan académique.

Objectifs :

- Disposer d'une vision claire sur la situation respective FH au sein de l'Académie,
- Définir des indicateurs et des croisements d'indicateurs significatifs,
- Actualiser annuellement l'état des lieux relatif à la situation comparée des femmes et des hommes,
- Mesurer et analyser les écarts ainsi que les évolutions.

Services concernés : DRH, DESP, DPE, DPA, DSDEN, services de gestion.

Indicateur de suivi :

Typologie des indicateurs et définition

Données genrées : par filière, par corps, par catégorie, par grade + postes à profil

Contextualisation territoriale par département (1^{er} degré)

Enquêtes spécifiques si nécessaire

Calendrier de mise en œuvre :

2022 : données disponibles extraites du bilan social

2023 : données RSU

2024 : données RSU



2.1.2 ► INVENTORIER LES SECTEURS ET DOMAINES DE GESTION DIRECTEMENT IMPACTES PAR LA PROBLEMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AINSI QUE LES LEVIERS ET MOYENS D'ACTION A DISPOSITION AFIN D'AGIR POUR PLUS DE MIXITE

Libellé de l'action : recenser les domaines d'action (affectations, procédures de recrutement, constitution de jurys, mobilités, promotions, etc.) impactés par l'égalité FH, qui peuvent faire l'objet de mesures académiques ; faire la part entre ce qui relève du niveau réglementaire, du niveau national et du niveau académique.

Objectifs :

- Identifier les secteurs et domaines de gestion impactés,
- Disposer d'une vision claire sur la marge de manœuvre académique et les espaces de modifiabilité,
- Cartographier les moyens d'action mobilisables et les leviers académiques + départementaux,
- Identifier les vecteurs relatifs aux pratiques RH permettant une marge d'appréciation humaine possible, favoriser l'attention portée à une représentativité équilibrée entre les sexes lorsque la marge de manœuvre académique existe (par exemple, le 3^e rendez-vous carrière déterminé par les inspecteurs ; l'accès hors classe et classe exceptionnelle ; à candidatures égales quant à l'ancienneté, privilégier le sexe sous-représenté, etc.),
- Faire évoluer la méthodologie relative à la mise en œuvre du plan vers une approche systémique, simultanée, s'inscrivant en cohérence avec les actions menées.

Services concernés : DRH, DESP, DPA, DPE, DSDEN, services de gestion.

Indicateur de suivi :

Cartographie de l'ensemble des secteurs impactés, au niveau académique et au niveau départemental ainsi que des leviers et moyens d'action.

Calendrier de mise en œuvre : 2022

2.1.3. ► REPERER ET PROMOUVOIR LES TALENTS

Libellé de l'action : repérer les potentiels par la mise en place d'un dispositif de repérage de candidatures féminines, constituer un vivier de talents et accompagner les vocations.

Objectifs :

- Repérer les situations individuelles susceptibles d'évoluer et les accompagner dans leur progression,

- Utiliser l'instance MAE (mission académique encadrement) afin de promouvoir la mixité et la parité FH : mentorat, formation, immersion *in situ*, etc.
- Faire connaître les réseaux de femmes interinstitutionnels (exemple : EGALES/DRDFE Normandie),
- Mettre en place un GT dédié dans le cadre de la MAE (inspecteurs et inspectrices, direction, IEN, DRH, etc.)

Services concernés : DRH, DPA, DPE, corps d'inspection, DSDEN.

Indicateurs de suivi :

Nombre d'agents féminins repérés

Nombre d'actions d'accompagnement mises en place

Nombre total de bénéficiaires

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

2.1.4. ► COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE SEXE DANS LES CAMPAGNES DE RECRUTEMENT

Libellé de l'action : veiller à la prise en compte de l'égalité FH dans la rédaction des offres d'emploi et des cadres formels (lettre de mission, entretiens d'évaluation, etc.)

Objectifs :

- Porter une attention particulière à la mixité du recrutement,
- Analyser un panel représentatif de fiches de poste pour mesurer la prise en compte effective de l'égalité professionnelle FH,
- Favoriser son approche intégrée en la mentionnant explicitement comme une priorité académique dans les fiches de poste publiées sur placeemploipublic.fr

Services concernés : DRH, services recruteurs, services communication

Indicateurs de suivi :

Nombre de fiches de poste analysées

Nombre de fiches de postes diffusées mentionnant explicitement l'approche intégrée de l'égalité comme priorité académique.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 2.2. RENFORCER LA FORMATION A L'EGALITE REELLE ET LA SENSIBILISATION DES PERSONNELS DE L'ACADEMIE POUR METTRE FIN AUX STEREOTYPES DE GENRE ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS



2.2.1. ► DEVELOPPER LE RESEAU ACADEMIQUE DES PERSONNES-RESSOURCES

Libellé de l'action : disposer d'un réseau académique de formateurs et de formatrices « égalité professionnelle » mobilisables en veillant à la représentativité FH, à la diversité des profils et des territoires.

Objectifs :

- Repérer les ressources humaines existantes,
- Elargir le vivier de formateurs et de formatrices mobilisables,
- Former en présentiel un réseau outillé et doté d'une culture commune à l'égalité FH,
- Favoriser la montée en charge des compétences des formateurs et formatrices,
- Les informer des formations organisées à l'IH2EF, académiques et interministérielles,
- Les réunir dans le cadre d'un GT dédié visant à construire l'offre et les supports de formation,
- Veiller à l'équilibre FH, à la diversité des profils et à la représentativité du maillage territorial.

Services concernés : référente académique égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, DRH, DAFOP, DIFOR, EAFC, DSDEN.

Indicateurs de suivi :

Nombre annuel de modules de formation mis en place
Nombre de formateurs concernés + ventilation par sexe + catégorie de personnels
Nombre de formateurs formés + ventilation par sexe + catégorie de personnels
Bilan des formations continues et recueil des besoins

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

2.2.2. ► FORMER LES PERSONNELS D'ENCADREMENT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Libellé de l'action : mettre en place des formations ciblant l'encadrement intermédiaire et supérieur afin de favoriser l'approche intégrée de l'égalité professionnelle dans les pratiques RH.

Objectifs :

- Favoriser la connaissance de l'enjeu dès la prise de poste et l'acquisition de pratiques managériales inclusives sur l'égalité FH,
- Développer une offre de formation continue ciblant les publics prioritaires,
- Recueillir leurs besoins et valoriser les bonnes pratiques RH,
- Déployer les modules d'auto-formation sur l'égalité professionnelle auprès des membres des jurys de concours et d'examens professionnels.

Services concernés : référente académique égalité FH, référentes et référents égalité professionnelle, DRH, corps d'inspection, DAFOP, DIFOR, EAFC, DSDEN, services de gestion.

Indicateurs de suivi :

Nombre de personnels d'encadrement formés + ventilation par sexe + territoire + profil
Recueil régulier des besoins et des bonnes pratiques à valoriser.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

2.2.3. ASSOCIER, INFORMER ET SENSIBILISER LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

Libellé de l'action : recueillir les besoins de formation des représentants des personnels, informer et sensibiliser à l'égalité professionnelle en fonction des besoins recensés.

Objectifs :

- Créer les conditions d'un dialogue social constructif et porteur d'évolutions sur ce champ,
- Recueillir des éléments de situation en provenance du terrain.

Services concernés : DRH, référente égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, DAFOP, DIFOR, EAFC, représentantes et représentants des personnels, référentes VSS.

Indicateurs de suivi :

Nombre d'agents ciblés + ventilation par sexe + catégorie
Nombre d'agents formés + ventilation par sexe + catégorie
Nombre de modules de sensibilisation par mandat

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

2.2.4. ► SENSIBILISER L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACADEMIQUE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Libellé de l'action : créer les conditions de l'acquisition d'une culture commune par la diffusion de ressources et le déploiement d'outils nationaux et académiques.

Objectifs :

- Mettre en visibilité l'information, l'actualiser et accompagner son appropriation lors de sessions d'information et de sensibilisation (ex. « Café de l'égalité »),
- Concevoir une communication incitative, sur le mode « d'aller vers » les agents,
- Concevoir un espace dédié à l'égalité professionnelle sur le site académique,
- Faire évoluer les représentations des métiers, diversifier également les choix professionnels masculins.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, services communication, pôle e-formation.

Indicateurs de suivi :

Fréquence de déploiement des campagnes académiques et nationales

Typologie des métiers ciblés par les campagnes

Plan de diffusion des ressources (guides, etc.) et fréquence de dépôt des ressources

Statistiques de visites sur l'espace dédié à l'égalité professionnelle.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

2.2.5. ► DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE DES PARCOURS DE FORMATION SUR LA PERIODICITE DU PLAN AVEC DES OBJECTIFS DE MONTEE EN CHARGE ET EN COMPETENCES

Libellé de l'action : définir et mettre en œuvre un ou plusieurs parcours de formation dédiés et/ou transversaux constitué de plusieurs modules sur la périodicité du plan en lien avec la nouvelle méthodologie des parcours de formation de l'EAFC.

Objectifs :

- Dans le cadre du cycle « culture commune » de l'EAFC (tous les métiers) définir un contenu de parcours de formation avec le triptyque : sensibilisation, consolidation, approfondissement,
- Créer si besoin les conditions d'une montée en compétences progressive, adossée à la pluri annualité du PRAF ainsi qu'à une logique de parcours de professionnalisation.

Services concernés : référente académique égalité professionnelle FH, référentes et référents égalité professionnelle, DRH, DAFOR, DIFOR, EAFC.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de parcours
- Nombre de modules composant le ou les parcours
- Part de la partie socle et de la partie optionnelle
- Part de l'approche transversale et de l'approche spécifique
- Articulation avec les autres dispositifs
- Typologie des personnels-cibles du parcours.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 2.3. « ACCOMPAGNER LA MOBILITE »

► ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LEURS MOBILITES GEOGRAPHIQUES ET PROJETS D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Libellé de l'action : accompagner les mouvements des personnels.

Objectifs :

- Mieux faire connaître les droits des agents notamment concernant les motifs prioritaires et favoriser l'effectivité des droits,
- Signaler suffisamment en amont les situations personnelles qui feront l'objet d'une attention particulière au sein des services gestionnaires,
- Porter une attention particulière aux situations familiales difficiles.

Services concernés : DRH, DPA, DPE, conseillers et conseillères RH de proximité, DSDEN, psychologue du travail, conseillers prévention, représentantes et représentants des personnels, référentes VSS.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de supports d'information conçus et diffusés (guides, flyers, etc.)
- Nombre d'agents informés
- Nombre de situations individuelles difficiles portées à connaissance

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

.....

.....

AXE 3 – ÉVALUER, PREVENIR ET, LE CAS ECHEANT, TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE FH

Le décret 2020-1493 du 30 novembre relatif à la base de données sociales et au rapport social unique précise notamment un certain nombre d'indicateurs appelés à être partagés dans le cadre du dialogue social et participant au diagnostic relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes notamment pour ce qui concerne les écarts de rémunération. Un guide méthodologique a été élaboré afin d'accompagner cette démarche, partant de l'existant dans le cadre des textes relatifs aux bilans sociaux et rapports de situation comparée.

MESURE 3.1 « METTRE EN PLACE LA METHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES ECARTS DE REMUNERATION »



► METTRE EN PLACE UN DIAGNOSTIC A PARTIR DE L'OUTIL DES ECARTS DE REMUNERATION

Un outil méthodologique national actuellement en phase d'expérimentation permettra d'identifier finement la cause d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- La différence de recours au temps partiel,
- La ségrégation de 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 paye intégralement sexuées.

Libellé de l'action : identifier les écarts sur la partie variable soit les régimes indemnitaires, la quotité de travail, les indemnités.

Objectifs :

- Disposer de données de paye intégralement sexuées,
- Identifier la partie variable des rémunérations et aussi l'impact des choix familiaux sur le déroulement de carrière des femmes

Services concernés : DRH, DAF, DESP, services de gestion.

Indicateurs de suivi :

État de lancement de la production des données sexuées
État d'avancement du déploiement de l'outil d'analyse

Calendrier de mise en œuvre : 2023

MESURE 3.2. « INTEGRER DES MESURES DE RESORPTION DES ECARTS DE REMUNERATION



► **TRAVAILLER A DES MESURES CORRECTRICES DE RESORPTION DES ECARTS ET DE LEURS EFFETS**

Libellé de l'action : identifier les leviers d'action académiques en lien avec les services et mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération.

Objectif pluriannuel : identifier les leviers d'action dont dispose l'Académie afin de proposer des mesures correctrices (politique indemnitaire, politique de promotions, gestion des congés familiaux, etc.).

Services concernés : DRH, SG d'académie, DAF, DESP, SRAES, services de gestion

Indicateurs de suivi :

Calcul des écarts et taux de résorption par an par corps

État des lieux et actualisation

Nombre de mesures correctrices et typologie

Calendrier de mise en œuvre : 2023 - 2024

MESURE 3.3. « ASSURER LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS »



► **FAVORISER L'ACCES A L'INFORMATION CONCERNANT LES GRILLES INDICIAIRES ET INDEMNITAIRES ET TOUT ELEMENT DISPONIBLE, UTILE AUX AGENTS.**

Libellé de l'action : favoriser l'accès à l'information concernant les grilles indiciaires et indemnitaires et tout élément utile aux agents lors des recrutements, d'une mobilité géographique/fonctionnelle, d'une mutation en provenance d'un autre ministère.

Objectifs :

- Rendre accessible et lisible l'information et informer les agents le plus en amont possible des recrutements de leur traitement effectif,
- Lever les freins éventuels à la mobilité,
- Identifier et corriger les écarts pouvant être liés au temps partiel, aux retours de congés familiaux, etc.

Services concernés : DRH, SG, services de gestion, services communication.

Indicateurs de suivi :

Nombre de documents formalisés

Nombre de vecteurs de diffusion (livret d'accueil, espace dédié, intranet, etc.).

Calendrier de mise en œuvre : 2022 - 2023 – 2024

.....

MESURE 3.4. « INFORMER LES AGENTS SUR LEURS DROITS MOBILISABLES ET MIEUX ACCOMPAGNER LES RETOURS DE CONGES MATERNITE, PARENTAL OU D'ADOPTION »



3.4.1 ► « INFORMER L'ENSEMBLE DES AGENTS SUR LES DROITS MOBILISABLES ET RENDRE ACCESSIBLE ET LISIBLE L'INFORMATION JURIDIQUE

Libellé de l'action : élaborer un *vade-mecum* relatif aux droits et aux obligations des agents EN en matière de congés familiaux à l'attention des agents de l'Académie

Objectifs :

- Informer les agents des évolutions législatives et de la loi en vigueur,
- Mettre en évidence l'impact professionnel des choix privés et familiaux,
- Mettre en place une veille juridique sur le niveau réglementaire et synthétiser l'information,
- Assurer le déploiement de l'information sur l'ensemble du territoire académique.

Services concernés : DRH, services de gestion, services communication, DAJ

Indicateurs de suivi :

Document formalisé pour les personnels concernés, intégration de ces dispositions (ou par un lien vers un espace juridique dédié) dans le livret d'accueil à destination des personnels.

Calendrier de mise en œuvre : 2023-2024

.....

3.4.2. ► « INFORMER ET FORMER LES SERVICES DE GESTION DES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DE RETOUR DE L'AGENT »

Libellé de l'action : élaborer un *vade-mecum* relatif aux droits et aux obligations des agents EN en direction des services de gestion RH.

Objectifs :

- Anticiper, accueillir et accompagner le retour de l'agent,
- Informer les services des évolutions législatives et de la loi en vigueur,
- Mettre en place une veille juridique sur le niveau réglementaire et synthétiser l'information,
- Assurer le déploiement de l'information sur l'ensemble du territoire académique.

Services concernés : DRH, DSDEN , services de gestion, DAJ

Indicateurs de suivi :

Session d'information et de sensibilisation - nombre d'inscrits / par corps et fonctions
Modalités de réintégration + ventilation par sexe + en fonction du corps, grades et fonctions

Calendrier de mise en œuvre : 2023-2024

MESURE 3.5. « FAVORISER L'ANNUALISATION DU TEMPS PARTIEL COMME ALTERNATIVE AU CONGE PARENTAL »



Libellé de l'action : faire connaître le dispositif aux agents qui formulent la demande d'un congé parental et aux services concernés.

Objectifs :

- Informer les agents des dernières évolutions du droit,
- Outiller les services par l'élaboration et/ou la transmission de l'information

Services concernés : DRH, services de gestion, services de communication, assistantes sociales des personnels

Indicateurs de suivi :

Qualitatif : document formalisé pour les personnels concernés, intégration de ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels

Quantitatif : Nombre de demandes annuelles pour bénéficier de ce dispositif + ventilation par sexe / nombre de bénéficiaires + ventilation par sexe

Calendrier de mise en œuvre : 2023-2024

.....

MESURE 3.6. « GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT »



Libellé de l'action : équilibrer les promotions FH en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés.

Objectif : veiller au respect des obligations légales en matière de gestion des avancements (Art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 applicable au 01/01/2021).

Services concernés : DRH, DSDEN, services de gestion.

Indicateurs de suivi (RSU) :

Part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables (BDS FPE 021)

Part respective des femmes et des hommes promus pour chaque grade (BDS FPE 021 bis)

Part respective des femmes et des hommes promus pour chaque corps (BDS 023)

Ancienneté dans le corps et ancienneté dans le grade + ventilation par sexe

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel + ventilation par sexe (BDS 025)

Calendrier de mise en œuvre : 2023-2024

.....
.....
.....

AXE 4 – MIEUX ACCOMPAGNER LES PARENTALITES, LES SITUATIONS DE GROSSESSE AINSI QUE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE/FAMILIALE

MESURE 4.1. RECONNAITRE TOUTES LES FORMES DE PARENTALITE ET ACCOMPAGNER LEUR EXERCICE AFIN DE FAVORISER LE PARTAGE A EGALITE DES RESPONSABILITES FAMILIALES



4.1.1 ► MIEUX INFORMER LES AGENTS DE LEURS DROITS MOBILISABLES

Libellé de l'action : favoriser l'accessibilité d'une information régulièrement actualisée, disponible et lisible au bénéfice de l'ensemble des agents.

Objectifs :

- Elaborer un guide académique à visée pratique qui fera l'objet d'une diffusion massive : assurer son actualisation régulière ainsi que son accessibilité²,
- Mettre à jour les informations sur l'intranet académique,
- Rassembler l'information éparse et la synthétiser *via* des supports attractifs (infographie),
- Moderniser l'accès à l'information : QR Code dans livret d'accueil, etc.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, assistantes sociales des personnels, services communication.

Indicateur de suivi :

Plan de diffusion : nombre de vecteurs d'information mobilisés (infographie, guide, etc.), typologie des vecteurs mobilisés, évaluation de leur impact
Personnels ciblés et catégories de personnel.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

4.1.2. ► AMELIORER LA CONNAISSANCE DES ENJEUX ET MIEUX RESPONSABILISER L'ENCADREMENT ET LES SERVICES DE GESTION CONCERNANT LES DROITS RELATIFS A L'EXERCICE DE LA PARENTALITE³

Libellé de l'action : mieux faire connaître les enjeux auprès des services de gestion et de l'encadrement et favoriser l'accompagnement RH à l'exercice de la parentalité.

Objectifs :

- Sensibiliser et former les personnels d'encadrement et les conseillers et conseillères RH à la réglementation en vigueur concernant l'exercice des droits familiaux,
- Intégrer cette prise en compte dans les formations ciblant les personnels de direction et d'inspection,
- Anticiper les départs pour congés familiaux et les absences en vue de garantir la continuité de service,
- Préparer le retour des agents suite aux congés familiaux,
- Veiller à la confidentialité des échanges, au respect du secret médical et au rappel des nécessités de service.

Services concernés : DRH, DPA, DPE, DSDEN, services de gestion, encadrement intermédiaire et supérieur, corps d'inspection, conseillers et conseillères RH de proximité, DAJ, DAFOP, DIFOR, EAFC.

Indicateur de suivi :

Typologie des ASA,
Proportion d'ASA demandées et part FH,
Proportion d'ASA accordées et part FH.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 -2023-2024

.....

MESURE 4.2. MIEUX SENSIBILISER L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL A LA CONNAISSANCE DES NOUVEAUX DROITS MOBILISABLES ET PROTEGER LA SANTE DES AGENTS FEMININS

³ Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), congé parental, congé de proche aidant, mesures de protection, etc.



4.2.1. ►RAPPELER LES NOUVELLES DISPOSITIONS LEGALES EN VIGUEUR CONCERNANT LES CONGES DE MALADIE PENDANT LA GROSSESSE

Depuis l'entrée en vigueur de la loi de transformation de la Fonction publique, le régime indemnitaire des agents est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, sans préjudice des modulations en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs. Par ailleurs, le jour de carence ne s'applique plus aux congés de maladie accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité (article 84 Loi TFP).

Libellé de l'action : favoriser la connaissance des droits pour une meilleure effectivité.

Objectifs :

- Rappeler la législation en vigueur concernant les situations pour lesquelles ne s'applique pas le délai de carence,
- Sensibiliser et former à l'impact sur la santé au travail et sur la qualité de vie de certaines pathologies et maladies chroniques spécifiques aux femmes,
- Accompagner les agentes concernées et favoriser leur retour à l'emploi après une période d'absence,
- Recueillir et faire connaître les bonnes pratiques RH existantes,
- Prévenir les discriminations.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, personnels d'encadrement, service social des personnels, DPA, DPE, DSDEN, conseillers et conseillères RH de proximité, médecine préventive.

Indicateurs de suivi :

Inventorier les cas de figure concernés par la non application des délais de carence
Mise en visibilité des bonnes pratiques existantes
Nombre de temps d'information, de sensibilisation et de formation
Personnels concernés et part FH

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

4.2.2. ►MIEUX PROTEGER LA SANTE DES AGENTES

Libellé de l'action : porter une attention particulière aux maladies et souffrances spécifiques.

Objectifs :

- Sensibiliser et former à l'impact sur la santé au travail et sur la qualité de vie de certaines pathologies et maladies chroniques spécifiques aux femmes : par exemple, endométriose.
- Accompagner les agents féminins concernées et favoriser leur retour à l'emploi après une période d'absence,
- Recueillir et faire connaître les bonnes pratiques RH existantes,
- Prévenir les discriminations.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, personnels d'encadrement, service social des personnels, DPA, DPE, DSDEN, conseillers et conseillères RH de proximité, médecine préventive, correspondante handicap.

Indicateurs de suivi :

Diagnostic académique
Inventaire des pratiques RH existantes

MESURE 4.3. FAIRE CONNAITRE LES DROITS MOBILISABLES ET ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LE CADRE DES CONGES FAMILIAUX



4.3.1. ► FAVORISER LE RECOURS AU COMPTE EPARGNE TEMPS AU TERME DES CONGES FAMILIAUX

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d'utiliser, à compter du 1er 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 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.

Art. 40 loi n°2019-828 du 6 août 2019 : créé en 2019, ce congé a une durée de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière lorsqu'un proche de l'agent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé peut être fractionné ou pris sous la forme d'un temps partiel. Pendant le congé de proche aidant, le fonctionnaire n'est pas rémunéré. NB : la durée passée dans le congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif et est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.

Libellé de l'action : favoriser le recours au compte-épargne temps au terme des congés familiaux.

Objectifs :

- Informer l'ensemble des agents concernant cette disposition ainsi que les employeurs,
- Informer les personnels concernés lors de la campagne du CET sur l'utilisation des droits épargnés sur un CET sans que les nécessités de service soient opposées,
- Intégrer ces dispositions dans le guide académique d'information à destination des personnels et sur l'espace dédié relatif à l'égalité professionnelle FH.

Services concernés : DRH, DPA, DPE, DSDEN, services concernés, service social des personnels, personnels d'encadrement, conseillers et conseillères RH de proximité, services de gestion.

Indicateurs de suivi :

Typologie des congés familiaux concernés,
 Nombre de demandes CET et part FH,
 Nombre de CET accordés et part FH,
 Nombre de congés de proche aidant et part FH,
 Modalités du recours au congé de proche aidant (temps fractionné, temps partiel),
 Nombre de services informés/sensibilisés aux nouvelles dispositions légales,
 Typologie des vecteurs d'information/sensibilisation mobilisés,
 Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

4.3.2. ► RAPPELER LES DROITS MOBILISABLES ET LES REGLES D'UTILISATION DU CONGE PARENTAL

Le congé parental peut être accordé à tout agent public, parent d'un enfant. Il peut également être accordé à tout agent public qui assure la charge d'un enfant en application d'une décision lui confiant cette charge. C'est le cas pour un enfant adopté, un enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux, etc. Le congé parental peut être accordé au fonctionnaire, stagiaire ou titulaire, ou au contractuel en CDD ou en CDI qui a au moins un an d'ancienneté dans son administration à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant. Il peut être accordé que l'agent soit à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel. Il peut être accordé au fonctionnaire en position d'activité ou de détachement et au contractuel en activité. Le congé parental peut être accordé à l'un ou l'autre des parents ou agents assurant la charge de l'enfant ou aux 2 simultanément. Le congé parental ne peut pas être refusé. En revanche, le congé parental est nécessairement pris de manière continue. Il ne peut pas être fractionné. Un agent qui a bénéficié d'une période de congé parental ne peut pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental s'il a repris son activité entre-temps.

Libellé de l'action : informer/sensibiliser les personnels et accompagner les agents concernés.

Objectifs :

- Faire connaître la nouvelle réglementation en vigueur et l'actualiser en fonction de l'évolution des dispositions légales,
- Renforcer l'accessibilité de l'information,
- Orienter les agents vers les services concernés,
- Sensibiliser les agents masculins au congé parental afin d'augmenter son recours.
- Informer/sensibiliser/former l'encadrement aux nouvelles dispositions légales,
- Anticiper le départ de l'agent en congé parental et accompagner son retour vers l'emploi.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, DPA, DPE, DSDEN, personnels d'encadrement, services de gestion, service social des personnels, conseillers et conseillères RH de proximité.

Indicateurs de suivi :

Nombre de demandes de congé parental, typologie des agents et part FH,
Durée moyenne du congé parental,
Nombre de services informés/sensibilisés aux nouvelles dispositions légales,
Typologie des vecteurs d'information/sensibilisation mobilisés,
Bilan chiffré avec données genrées.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 - 2023 – 2024

.....

4.3.3. MIEUX INFORMER SUR LES MESURES DE PROTECTION EXISTANTES

Libellé de l'action : mieux faire connaître les mesures de protection existantes relatives aux personnes vulnérables (habilitation familiale, tutelle, curatelle, mesure de protection future, etc.).

Objectifs :

- Mieux informer les agents relativement aux mesures de protection existantes notamment celles au bénéfice des ascendants et des personnes en situation de handicap,
- Anticiper ces situations qui peuvent impacter le temps professionnel de l'agent et, par conséquent, l'organisation du collectif de travail,

- Favoriser l'articulation des temps de vie au bénéfice également des ascendants et des proches vulnérables.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, DPA, DPE, DSDEN, personnels d'encadrement, services de gestion, service social des personnels, conseillers et conseillères RH de proximité.

Indicateurs de suivi :

Plan de diffusion de l'information : typologie des vecteurs mobilisés.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 4.4. SECURISER LA SITUATION DES ELEVES ET STAGIAIRES ENCEINTES AU COURS DE LEUR SCOLARITE EN ECOLE DE SERVICE PUBLIC, AINSI QUE LA PRISE DU CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT DURANT LA SCOLARITE.



Libellé de l'action : rappeler que les fonctionnaires stagiaires ont les mêmes droits que les titulaires concernant les congés familiaux et que la prolongation de stage imputable à l'un des congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.

Objectifs :

- Prévenir les discriminations liées à la parentalité dans les parcours de scolarité,
- Mieux informer les fonctionnaires stagiaires sur les droits,
- Mieux informer les directions d'établissements de formation sur l'égalité en droit stagiaires/titulaires concernant les congés familiaux.

Services concernés : DRH, DSDEN, INSPE, corps d'inspection.

Indicateurs de suivi :

Supports d'information et vecteurs de diffusion mobilisés

Nombre de stagiaires concernés

Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 4.5. INTEGRER LE TEMPS PARTIEL COMME UNE MODALITE A PART ENTIERE DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA PARENTALITE ET/OU DE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE



Libellé de l'action : accompagner les agents par une meilleure information quant au temps partiel choisi et à l'impact possible sur les recrutements, les déroulements de carrière et les mobilités en ciblant surtout les agents féminins qui y ont majoritairement recours.

Objectifs :

- Mieux informer sur le temps partiel et ses conséquences sur la carrière des agents,
- S'assurer que le temps partiel constitue l'une des modalités possibles mais non exclusive de l'accompagnement à la parentalité ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- Dresser un état des lieux sur le sujet à l'échelle académique et départementale par typologie de personnels (problématique des enseignants du 1er degré).

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, DPA, DPE, DSDEN, personnels d'encadrement, services de gestion, service social des personnels, conseillers et conseillères RH de proximité.

Indicateurs de suivi :

Typologie des postes concernés par le temps partiel,
Nombre d'agents à temps partiel et part FH,
Pourcentage de temps partiel / effectif total + pourcentage de temps partiel par sexe,
Suivi des temps partiels accordés,
Etude d'impact sur les salaires et les pensions de retraite,
Nombre d'agents bénéficiaires de l'annualisation du temps partiel, part FH,
Bilan chiffré et sexué avec données académiques + départementales

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 4.6. ACCOMPAGNER LE RECOURS AU TELETRAVAIL ET ETABLIR UN DIAGNOSTIC SEXUE DE SON RECOURS



L'égalité professionnelle conduit également à repenser les modes d'organisation afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019. S'agissant en particulier du télétravail (ne concerne pas les personnels enseignants), 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 femmes confrontées à la contrainte d'une "double journée". Il s'agira cependant ici de porter l'effort sur le télétravail comme disposition de droit commun indépendamment de la crise sanitaire.

Libellé de l'action : accompagner le recours au télétravail comme nouvelle organisation du travail utilisant les technologies de l'information et de la communication en veillant au respect de l'articulation des temps de vie.

Objectifs :

- Recueillir des données genrées relatives au télétravail en tant que disposition de droit commun,
- Prévenir les risques psycho-sociaux liés au recours du télétravail : hyper connectivité, perméabilité vie professionnelle/vie privée ou familiale, extension des plages horaires, augmentation des contraintes domestiques et familiales, etc.
- Prévenir l'impact possible du télétravail sur les déroulements de carrière : éloignement du collectif, etc.
- Promouvoir le droit à la déconnexion,
- Evaluer l'impact réel du télétravail sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée,
- Consulter *via* une enquête les agents concernés sur les difficultés rencontrées et leurs besoins en situation de télétravail.

Services concernés : DRH, DPE, DSDEN, personnels d'encadrement, services de gestion, DSI, médecine préventive, service social des personnels.

Indicateurs de suivi :

Pourcentage d'agents concernés par le télétravail sur l'effectif total et part FH,
Consultation/enquête ciblant les agents sur le télétravail, leurs difficultés, leurs besoins
Etude d'impact du recours au télétravail,

Bilan chiffré et sexué avec données académiques + départementales

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

.....

MESURE 4.7. COMMUNIQUER SUR L'ACTION SOCIALE ET LES DISPOSITIFS D'AIDE AFIN DE FAVORISER LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS DE GARDES D'ENFANTS.



Libellé de l'action : communiquer sur l'action sociale et notamment sur les dispositifs d'aides accessibles afin de favoriser la mise en place de solutions de gardes d'enfants.

Objectifs :

- Inventorier/cartographier l'existant en matière de modes de garde,
- Mieux informer les agents sur les solutions de garde d'enfants mobilisables,
- Mobiliser l'action sociale des personnels.

Services concernés : DRH, DSDEN, service social des personnels, services RH, SRIAS.

Indicateurs de suivi :

Cartographie des solutions de garde par département,
Inventaire des aides financières existantes,
Nombre de berceaux réservés aux agents de l'Etat,
Part des places réservées au bénéfice des agents de l'Académie.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_ouils_de_la_GRH/Guide_des_procedure_s_de_reservation_interministerielle_de_places_en_creches-2019-2023.pdf

.....

.....

.....

AXE 5 –

PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

MESURE 5.1. « FAIRE DE CETTE THEMATIQUE UN AXE A PART ENTIERE DU PLAN ACADEMIQUE D’ACTION, SUIVRE SA MISE EN ŒUVRE ET L’EVALUER DANS LE CADRE D’UN GROUPE DE TRAVAIL DEDIE ET PERENNE



Libellé de l’action : mettre en place un groupe de travail dédié à cette thématique, pérenne, stabilisé quant à sa composition et qui se réunit régulièrement.

Objectifs :

- Créer les conditions organisationnelles, administratives (arrêté de composition, convocations, etc.) et méthodologiques nécessaires à la mise en place et à l’efficacité des travaux menés,
- Prévoir suffisamment en amont le calendrier des réunions du groupe de travail, les convocations ainsi que les documents préparatoires.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, membres du GT, DSI.

Indicateur de suivi :

Nombre annuel de réunions : GT trimestriel et autant que de besoin,
Nombre de membres du GT et part FH + profil,
Nombre de documents préparatoires transmis et délai moyen de transmission,
Bilan annuel chiffré.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

MESURE 5.2 « METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES ACTES DE VIOLENCES, DISCRIMINATIONS, HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES AU NIVEAU ACADEMIQUE »



5.2.1. ► METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF INSTITUTIONNEL ET INTERNE DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES SITUATIONS

Libellé de l'action : mettre en place un dispositif institutionnel interne à l'Académie en articulant et en renforçant les réponses déjà existantes, dispositif fondé sur la coordination et la complémentarité d'acteurs-clefs (conseillers prévention, psychologue du travail, RH, etc.).

Objectifs :

- Mettre en place un premier niveau d'écoute et d'orientation (permanences d'une cellule) par téléphone sur des plages horaires prenant en compte les contraintes du corps enseignant (par exemple : plage horaire après 16h30) majoritairement concerné par le phénomène des VSS au travail,
- Mettre en place, assurer le suivi et évaluer le dispositif (retour d'expériences et évolutions),
- Traiter les situations dans le cadre d'une commission restreinte pilotée par le DRH après un temps préalable de pré-traitement des situations,
- Présenter un bilan aux instances consultatives,
- Informer l'ensemble des personnels sur le déploiement du dispositif sous la forme d'un courriel et d'une campagne d'information,
- Intégrer ce dispositif dans le guide RH des personnels de direction,
- Informer dans le cadre du livret d'accueil de l'existence de ce dispositif,
- Suivre et évaluer le dispositif après une phase expérimentale (durée à définir) et le réajuster si nécessaire,
- Mobiliser les acteurs-clefs sur ce champ et renforcer les moyens humains dédiés,
- Intégrer le dispositif de signalement dans le plan de prévention des risques psycho-sociaux.

Services concernés : référente égalité FH, DRH, RH de proximité, psychologues du travail, correspondant handicap, service social des personnels, référentes VSS, membres des CHSCT, conseiller académique de prévention, médecine de prévention, conseillers et conseillères de prévention, DAJ, etc.

Indicateurs de suivi :

Bilan de l'ensemble des signalements reçus et traités,
Bilan annuel des signalements recueillis dans le cadre de la cellule d'écoute,
Bilan annuel des signalements émanant de l'ensemble des services, reçus et traités et nombre par service/mission,
Bilan annuel des signalements par type de violences,
Nombre de situations portées à la connaissance de la commission de traitement,
Nombre de situations résolues.

Calendrier de mise en œuvre : 2023-2024

.....

5.2.2. ► FORMER LES ACTEURS-CLEFS DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Libellé de l'action : former les acteurs-clefs au repérage des situations, aux connaissances en victimologie et juridiques, aux discriminations, à l'écoute active et à l'orientation des victimes/témoins.

Objectifs :

- Repérer les acteurs-clefs susceptibles de recueillir et d'orienter les situations,
- Mettre en place un temps d'information à grande échelle,
- Mettre en place des sessions de formation sur les violences sexistes et sexuelles + discriminations,
- Privilégier le mode « public désigné » pour les formations,
- Favoriser le repérage des situations dans le cadre d'une activité généraliste,
- Outiller les acteurs concernés par des ressources opérationnelles.

Services concernés : référente égalité FH, DRH, DSDEN, référentes VSS, psychologues du travail, conseiller académique prévention, conseillers et conseillères prévention, médecine de prévention, assistantes sociales des personnels, ISST, DAFOP, partenaires/prestataires extérieurs (EGAE, CIDFF, etc.).

Indicateur de suivi :

Nombre d'acteurs-clefs identifiés et typologie des fonctions,
Nombre de temps d'information mis en place,

Nombre de sessions de formation mises en place,
Nombre de bénéficiaires des sessions de formation et part FH,
Nombre d'outils transmis
Nombre de partenaires extérieurs sollicités et évaluation de leur activité,
Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022

.....

5.2.3. ► ASSOCIER LES REFERENTES VSS AUX TRAVAUX MENES

Libellé de l'action : développer le lien collaboratif avec les référentes VSS.

Objectifs :

- Intégrer les référentes VSS au groupe de travail dédié,
- Recueillir les situations individuelles portées à connaissance par les référentes VSS,
- Leur dispenser de l'information relative à l'aide aux victimes et les associer aux travaux menés (guides, etc.),
- Formaliser les missions des référentes VSS : préciser leur rôle et leur articulation avec les autres membres du dispositif.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, référentes VSS CHSCT A

Indicateur de suivi :

Nombre de situations annuelles portées à connaissance par les VSS et vecteurs de signalement mobilisés,
Nombre de réunions auxquelles elles contribuent,
Nombre de sessions de sensibilisation/formation dont elles sont bénéficiaires.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023- 2024

.....

5.2.4. ► METTRE EN PLACE UNE REPONSE TRANSITOIRE DANS L'ATTENTE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ACTIF ET COORDONNE

Libellé de l'action : mettre en place une réponse transitoire *a minima* dans l'attente de l'arrêté ministériel où seront précisés les éléments de cadrage

Objectifs :

- Informer des dispositifs nationaux et locaux existants grâce à un support d'information synthétique recensant les ressources mobilisables,
- Ne pas laisser de situation sans réponse,

- Maintenir en plus de la boîte mël dédiée une permanence hebdomadaire d'écoute *a minima* en répartissant la charge entre plusieurs acteurs (tour de rôle) et en définissant un calendrier.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, conseiller académique de prévention, psychologues du travail, référentes VSS, service social des personnels, services communication.

Indicateur de suivi :

Typologie des vecteurs de diffusion mobilisés,
Plan de communication et modalités de diffusion,
Nombre de situations individuelles portées à connaissance par les agents et services
Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022

.....

5.2.5. ► COMMUNIQUER ET INFORMER LES AGENTS DE L'EXISTENCE DE CE DISPOSITIF

Libellé de l'action : communiquer une fois le dispositif consolidé et actif par tous les vecteurs possibles : circulaire académique, courrier de la rectrice aux chefs d'établissement, courriel, campagne d'information, etc.

Objectifs :

- Créer les conditions nécessaires à la saisine du dispositif et rappeler régulièrement son existence,
- Informer l'ensemble des personnels *via* des supports synthétiques, modernes et pragmatiques (par exemple, infographie, QR Code).

Services concernés : référente égalité FH, DRH, Cabinet de la Rectrice, services communication.

Indicateur de suivi :

Typologie des vecteurs mobilisés
Nombre de supports d'information et plan de diffusion
Nombre d'agents destinataires de l'information

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

.....

MESURE 5. 3. « FORMER LES PUBLICS PRIORITAIRES A LA PREVENTION ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES »



5.3.1. ► FORMER EN PRIORITE L'ENCADREMENT

Libellé de l'action : former l'encadrement dirigeant et intermédiaire ainsi que les primo-encadrants (direction et personnels d'inspection) à la connaissance des VSS, du cadre juridique, des sanctions, à l'impact des stéréotypes de genre sur les pratiques RH, aux leviers d'action et aux ressources mobilisables.

Objectif :

- Mobiliser l'encadrement et les personnels d'inspection dans le 2nd degré et dans le 1^{er} degré par une volonté académique fermement affirmée (courrier de la Rectrice, courrier des DASEN, etc.).
- Mettre en place un parcours de formation constitué de plusieurs modules sur la périodicité du plan,
- Favoriser la montée en charge des compétences sur ces sujets.

Services concernés : référente égalité FH, DRH, DSDEN, DPA, DPE, corps d'inspection, personnels d'encadrement, référentes égalité professionnelle, équipe de formateurs égalité professionnelle, DAFOR, DAFOP, EAFC + partenaires extérieurs/prestataires.

Indicateur de suivi :

Nombre d'encadrants ciblés,
Nombre d'encadrants inscrits et part FH,
Nombre de personnels d'inspection ciblés,
Nombre de personnels d'inspection inscrits et part FH,
Part des néo-encadrants et part FH,
Nombre de modules du parcours,
Nombre de vecteurs mobilisés,
Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024

5.3.2. ► ELARGIR LE VIVIER DE FORMATEURS ET DE FORMATRICES ACADEMIQUES

Libellé de l'action : constituer un vivier de formateurs et de formatrices mobilisables

Objectifs :

- Disposer de ressources humaines internes en capacité de sensibiliser et de former sur ces thématiques,

- Former des agents tous profils à même de susciter l'adhésion de leurs pairs sur ces sujets,
- Veiller à la diversité des profils et à l'équilibre territorial,
- Relayer l'information sur les formations de l'IH2EH et les formations interinstitutionnelles.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, référents égalité professionnelle, DAFOP, DIFOR, EAFC.

Indicateurs de suivi :

Nombre de formateurs et de formatrices formés et profils,
 Nombre de sessions de formation mises en place,
 Typologie et répartition par territoire
 Bilan chiffré avec données genrées et départementales.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 – 2024



5.3.3. ► SENSIBILISER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS PAR DES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Libellé de l'action : mettre en place des temps de sensibilisation et de communication pour favoriser l'acquisition d'une culture commune sur l'égalité, la diversité, les VSS et les discriminations

Objectifs :

- Transmettre un socle minimal de connaissances théoriques et opérationnelles,
- Favoriser une veille collective sur ces sujets,
- Conscientiser par des moyens pédagogiques modernes : webinaire, campagne virtuelle, espace dédié sur l'intranet académique.

Services concernés : référente académique égalité FH, DRH, services communication, DSDEN.

Indicateurs de suivi :

Nombre de vecteurs mobilisés,
 Nombre d'agents consultant l'espace dédié (statistiques)
 Etude d'impact de la campagne : questionnaire en direction des agents, outils de sondage, RETEX, etc.

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024



5.3.4. ► ÉLABORER UN GUIDE DE RESSOURCES INTERNES ET EXTERNES RELATIF A L'AIDE AUX VICTIMES ET LE DEPLOYER TRES LARGEMENT

Libellé de l'action : élaborer un guide de ressources internes et externes (associations d'aide aux victimes, numéros nationaux, etc.) relatif à l'aide aux victimes et le diffuser très largement

Objectifs :

- Mieux accompagner les victimes par une information simple et pragmatique,
- Outiller l'ensemble des personnels,
- Mettre en place un groupe de travail restreint en vue de cette élaboration.

Services concernés : référente académique égalité FH, référentes VSS, conseiller académique de prévention, psychologue du travail.

Indicateurs de suivi :

Nombre de membres du GT restreint associés aux travaux,
Fréquence des réunions
Plan de diffusion du guide

Calendrier de mise en œuvre : 2022-2023-2024

MESURE 5.4. PROTEGER ET ACCOMPAGNER LES AGENTS VICTIMES DE VIOLENCES



Libellé de l'action : accompagner les agents victimes par la mobilisation des ressources et des dispositifs académiques.

Objectifs :

- Sécuriser l'agent victime ainsi que le témoin par des mesures adaptées,
- Faire connaître les droits de la victime (par exemple, permettre à la victime de VSS et ou de discrimination(s) citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'un personnel de son choix devant l'instance compétente),
- Accompagner les mobilités choisies et le retour de l'agent victime,
- Porter une attention particulière aux agents victimes de violences conjugales/intrafamiliales dans le cadre de l'action sociale et des demandes de mobilité et les informer des ressources nationales disponibles (3919, etc.),
- Lutter contre l'impunité des auteurs.

Services concernés : DRH, RH de proximité, services de gestion, service social des personnels, conseillers et conseillères de prévention, médecine de prévention, infirmière de prévention, référentes VSS, DSDEN, DAJ.

Indicateurs de suivi :

Typologie des situations rencontrées

Typologie des sanctions

Bilan chiffré des situations rencontrées avec données genrées et départementales

.....

MESURE 5.5. MOBILISER LES DISPOSITIFS JURIDIQUES RELATIFS A LA POLITIQUE DISCIPLINAIRE



Libellé de l'action : assurer la prise en compte et le traitement des situations, faire connaître la politique disciplinaire, développer la connaissance des services des affaires disciplinaires et contentieuses sur le domaine des violences sexistes et sexuelles.

Objectifs :

- Mieux identifier les moyens de signalement et de prise en charge,
- Faire la part entre ce qui relève du niveau académique (enquête administrative) et le recours au pénal, préciser les articulations,
- Clarifier ce qui concerne la victime et ce qui concerne l'auteur pour éviter toute confusion,
- Développer la connaissance des services des affaires disciplinaires et contentieuses sur les violences sexistes et sexuelles.

Services concernés : DRH, SG d'académie, DSDEN, DAJ, commission pluridisciplinaire de traitement, services de gestion, personnels d'encadrement.

Indicateurs de suivi :

Bilan chiffré des affaires disciplinaires avec données genrées et départementales, Nombre de sessions de formation des services des affaires disciplinaires et contentieuses.

Calendrier de mise en œuvre : 2022 – 2023 - 2024

.....

.....

.....

ANNEXE 1 – COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL

1. GT AXE 1 « PILOTAGE, SUIVI ET GOUVERNANCE »

Laurent ANNE, chargé de mission auprès du SG

Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH

Mouزيد MACHMOUCHI, chef de la Division adjoint de l'Evaluation, des Statistiques, de la Prospective et des Publications (DESP)

Stéphane MEYZONNETTE, DESP

Fabrice TANJON, adjoint auprès du directeur des relations et des ressources humaines

Représentantes et représentants des organisations syndicales

Référentes et référents égalité professionnelle désignés en DSDEN

2. GT AXES 2 ET 3 « PARCOURS PROFESSIONNELS »

Chantal BLANCHARD, déléguée académique à la Formation des Personnels (DAFOP)

Thierry BORDES, principal, collège Simone Veil, Villers-Bocage (14)

Anne DELORT-LEYROLLE, responsable académique du service des bourses collèges/lycées, DSDEN 27

Mario DEMAZIERES, chef de Division, Division des personnels enseignants, d'éducation et Psychologue de l'Éducation nationale (DPE)

Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH

Catherine GEST, adjointe au chef de division, Division des personnels enseignants, d'éducation et Psychologue de l'Éducation nationale (DPE)

Catherine HUOT-MARCHAND, adjointe à la cheffe de division, Division des personnels de l'administration (DPA)

China KHELALI, cheffe de division, Division des Personnels de l'Administration (DPA)

Fabrice TANJON, adjoint auprès du directeur des relations et des ressources humaines,

Franck VALENTINY, proviseur adjoint, Lycée François Rabelais, Ifs (14)

Représentantes et représentants des organisations syndicales

Référentes et référents égalité professionnelle désignés en DSDEN

3. GT AXE 4 « VIE PRIVEE ET FAMILIALE »

Benjamin CLÉMENT, chef de service, Service RH, DSDEN 50

Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH

Stéphanie GRISEL, conseillère RH de Proximité, Service RH 76

Catherine HUOT-MARCHAND, adjointe à la cheffe de division, DPA

China KHELALI, cheffe de division, DPA

Florent LEYOUDEC, chef de division adjoint, DPE

Dalila MOREL, inspectrice Education Nationale, Circonscription Le Grand Quevilly (76)

Isabelle PALFRAY, assistante de service social auprès des personnels

Sandrine REVERT, assistante de service social auprès des personnels

Mélanie ROBERT, adjointe et cheffe de bureau de la gestion individuelle des enseignants du 1^{er} degré, DSDEN 27

Fabrice TANJON, adjoint au directeur des relations et des ressources humaines

Christine THERY, conseillère technique de service social auprès de la rectrice

Catherine SUZEAU, assistante de service social auprès des personnels

Représentantes et représentants des organisations syndicales

Référentes et référents égalité professionnelle désignés en DSDEN

4. GT AXE 5 « DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES »

Claire BAUDE, médecin conseillère technique auprès de la Rectrice,

Thierry BORDES, principal, collège Simone Veil, Villers-Bocage (14),

Xavier BOURDONNET, conseiller de prévention et inspecteur Santé Sécurité au Travail,

Anne DELORT-LEYROLLE, responsable académique du service des bourses collèges/lycées, DSDEN 27

Laurence DESMARETZ, référente VSS, CHSCTA,

Claire-Marie FERET, référente VSS, CHSCTA,

Laura GOMEZ, infirmière de prévention,

Laurent GUICHARD, conseiller prévention académique Référent Santé au Travail - Risques professionnels,

Marion HOHWEILLER, psychologue du travail,

Marya KHALES, correspondante handicap académique,

Hélène LEBAILLY, psychologue du travail,

Sylvie LEGOUEST, conseillère RH de proximité, service RH 50

Maud LUCAS, infirmière conseillère technique auprès de la Rectrice

Sandrine MIMOUNI, principale Adjointe, Collège Masseot Abaquesne, Boos (76)

Dalila MOREL, inspectrice de l'Education Nationale, Circonscription Le Grand Quevilly (76)

Christine THERY, conseillère technique de service social de la Rectrice,

Sylviane VAN-GYSEGHEM, conseillère RH de Proximité, service RH 14,

Aurélie VASSEUR, infirmière de prévention.

Référentes et référents égalité professionnelle désignés en DSDEN

ANNEXE 1. B

COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL À CARACTERE OPERATIONNEL

GT restreint à visée opérationnelle	GT A	GT B	GT C
	« Commission d'analyse des situations »	« Guide d'accès aux droits »	« Formation des personnels et conception des supports »
Membres	<p>Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH</p> <p>Laurent GUICHARD, conseiller prévention académique</p> <p>Marya KHALES, correspondante handicap académique</p> <p>Marion HOHWEILLER psychologue du travail Pôle Médecine préventive et psychologique</p> <p>Hélène LEBAILLY, psychologue du travail</p>	<p>Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH</p> <p>Isabelle PALFRAY, assistante de service social auprès des personnels</p> <p>Sandrine REVERT, assistante de service social auprès des personnels</p> <p>Catherine SUZEAU, assistante de service social auprès des personnels</p>	<p>Thierry BORDES, principal, collège Simone Veil, Villers-Bocage (14)</p> <p>Alexandra DESTAIS, référente académique égalité professionnelle FH</p> <p>Dalila MOREL, inspectrice de l'Education Nationale, Circonscription Le Grand Quevilly (76)</p> <p>Franck VALENTINY, proviseur Adjoint, Lycée François Rabelais, Ifs (14)</p>

Tableau de synthèse des mesures académiques

N° DE LA MESURE	LIBELLE DE L'ACTION	PERIMETRE DE MISE EN ŒUVRE	INDICATEURS	CALENDRIER
Mesure 1.1. Elaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2024, accompagner sa mise en œuvre, le suivre et l'évaluer	1.1.1. ►Mettre en place la gouvernance institutionnelle stratégique	AC	Fréquence semestrielle, ordre du jour, compte-rendu	2022
	1.1.2. ►Rôle des acteurs du dialogue social dans la phase d'élaboration et de suivi	AC	Fréquence semestrielle, ordre du jour, compte-rendu	Périodicité du plan
	1.1.3. ►Mettre en place des groupes de travail thématiques à visée opérationnelle	AC	Nombre de groupes de travail, fréquence de réunion (bimestrielle) ordre du jour, compte-rendu, espace collaboratif dédié « égalité professionnelle FH »	Périodicité du plan
	1.1.4. ►Consulter les personnels dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre du plan	AC	Consultation sous forme de questionnaire	2022 - 2023
	1.1.5. ►Veiller à l'exemplarité organisationnelle et à une représentation équilibrée FH	AC	Indicateurs de bonnes pratiques à définir	Périodicité du plan

<p>Mesure 1.2. Mobiliser et produire des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes, évaluer et suivre les actions conduites en matière d'égalité professionnelle</p>		AC	Construction d'un entrepôt de données sexuées, nombre d'indicateurs pertinents, nombre d'études complémentaires et d'analyses qualitatives	Périodicité du plan
<p>Mesure 1.3. Désigner des personnes référentes égalité professionnelle au sein de l'académie de Normandie</p>		AC	Nombre de référentes et de référents désignés et lettre de mission, nombre de réunions auxquelles les personnes référentes contribuent, nombre de référentes et de référents formés, nombre de référentes et de référents formatrices et formateurs, nombre de propositions d'actions énoncées par les référentes et les référents égalité professionnelle	Périodicité du plan
<p>Mesure 1.4. Responsabiliser les personnels d'encadrement sur l'égalité professionnelle</p>		AC	Plan de diffusion du plan égalité - bilan annuel des formations - nombre d'encadrants formés sur nombre d'encadrants sur 3 ans.	Périodicité du plan

<p>Mesure 1.5. Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique</p>		<p>AC (proposition) Niveau national (validation)</p>	<p>Nombre de projets proposés/nombre de projets retenus ; suivi et impact du projet bénéficiaire du FEP.</p>	<p>Périodicité du plan</p>
---	--	--	--	----------------------------

<p>Mesure 1.6. Favoriser l'appropriation des enjeux et des objectifs relatifs à l'égalité professionnelle</p>		<p>AC</p>	<p>Nombre d'actions de communication et de sensibilisation, vecteurs mobilisés, étude d'impact, bilan annuel</p>	<p>Périodicité du plan</p>
--	--	-----------	--	----------------------------

<p>Mesure 2.1. Promouvoir les métiers du MENJS, agir pour une plus grande mixité sexuée des métiers et la promotion des cadres</p>	<p>2.1.1. ►Établir un diagnostic de la situation comparée de la mixité des métiers et de l'accès aux responsabilités professionnelles</p>	<p>AC</p>	<p>Typologie des indicateurs et définition Données générées : par filière, par corps, par catégorie, par grade + postes à profil Contextualisation territoriale par département (1^{er} degré) Enquêtes spécifiques si nécessaire</p>	<p>2022</p>
	<p>2.1.2. ►Inventorier les secteurs et domaines de gestion directement impactés par la problématique de l'égalité professionnelle ainsi que les leviers et moyens d'action à disposition afin d'agir pour plus de mixité</p>	<p>AC</p>	<p>Cartographie de l'ensemble des secteurs impactés, au niveau académique et au niveau départemental ainsi que des leviers et moyens d'action</p>	<p>2022</p>
	<p>2.1.3. ►Repérer et promouvoir les talents</p>	<p>AC</p>	<p>Nombre d'agents féminins repérés Nombre d'actions d'accompagnement mises en place Nombre total de bénéficiaires</p>	<p>Périodicité du plan</p>

	<p>2.1.4. ▶ Communiquer sans stéréotype de sexe dans les campagnes de recrutement</p>	<p>AC Niveau national (déploiement académique de campagnes)</p>	<p>Nombre de fiches de poste analysées Nombre de fiches de postes diffusées mentionnant explicitement l'approche intégrée de l'égalité comme priorité académique</p>	<p>Périodicité du plan</p>
--	---	--	---	----------------------------

<p>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</p>	<p>2.2.1. ▶ Développer le réseau académique des personnes-ressources</p>	<p>AC IH2EF</p>	<p>Nombre annuel de modules de formation mis en place Nombre de formateurs concernés + ventilation par sexe + catégorie de personnels Nombre de formateurs formés + ventilation par sexe + catégorie de personnels Bilan des formations continues et recueil des besoins</p>	<p>Périodicité du plan</p>
	<p>2.2.2. ▶ Former les personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations</p>	<p>AC IH2EF</p>	<p>Nombre de personnels d'encadrement formés + ventilation par sexe + territoire + profil Recueil régulier des besoins et des bonnes pratiques à valoriser</p>	<p>Périodicité du plan</p>
	<p>2.2.3. ▶ Associer, informer et sensibiliser les représentants des personnels</p>	<p>AC</p>	<p>Nombre d'agents ciblés + ventilation par sexe + catégorie Nombre d'agents formés + ventilation par sexe + catégorie Nombre de modules de sensibilisation par mandat</p>	<p>Périodicité du plan</p>
	<p>2.2.4. ▶ Sensibiliser l'ensemble de la population académique à l'égalité professionnelle</p>	<p>AC</p>	<p>Fréquence de déploiement des campagnes académiques et nationales Typologie des métiers ciblés par les campagnes</p>	<p>Périodicité du plan</p>

	<p>2.2.5. ▶Définir et mettre en œuvre un parcours de formation sur la périodicité du plan avec des objectifs de montée en charge et en compétences</p>	AC	Plan de diffusion des ressources (guides, etc.) et fréquence de dépôt des ressources Statistiques de visites sur l'espace dédié à l'égalité professionnelle Nombre de parcours Nombre de modules composant le ou les parcours Part de la partie socle et de la partie optionnelle Part de l'approche transversale et de l'approche spécifique Articulation avec les autres dispositifs Typologie des personnels-cibles du parcours	2022
<p>Mesure 2.4. Accompagner la mobilité</p>	▶Accompagner les agents dans leurs mobilités géographiques et projets d'évolution professionnelle	AC	Nombre de supports d'information conçus et diffusés (guides, flyers, etc.) Nombre d'agents informés Nombre de situations individuelles difficiles portées à connaissance	Périodicité du plan
<p>Mesure 3.1. Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération</p>	▶Mettre en place un diagnostic à partir de l'outil des écarts de rémunération	AC Niveau national	État de lancement de la production des données sexuées État d'avancement du déploiement de l'outil d'analyse	2022
<p>Mesure 3.2. Intégrer des mesures de résorption des écarts de rémunération</p>	▶Travailler à des mesurer correctrices de résorption des écarts et de leurs effets	AC Niveau national	Calcul des écarts et taux de résorption par an par corps État des lieux et actualisation Nombre de mesures correctrices et typologie	Périodicité du plan

Mesure 3.3. Assurer la transparence des rémunérations	▶Favoriser l'accès à l'information concernant les grilles indiciaires et indemnitaires et tout élément disponible, utile aux agents	AC Niveau national	Nombre de documents formalisés Nombre de vecteurs de diffusion (livret d'accueil, espace dédié, intranet, etc.).	Périodicité du plan
--	---	-----------------------	---	---------------------

Mesure 3.4. Informers les agents sur leurs droits mobilisables et mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption	3.4.1. ▶Informers l'ensemble des agents sur les droits mobilisables et rendre accessible l'information juridique	AC	Document formalisé pour les personnels concernés, intégration de ces dispositions (ou par un lien vers un espace juridique dédié) dans le livret d'accueil à destination des personnels	Périodicité du plan
	3.4.2. ▶Informers et former les services de gestion des modalités d'accompagnement de retour de l'agent	AC	Session d'information et de sensibilisation - nombre d'inscrits / par corps et fonctions Modalités de réintégration + ventilation par sexe + en fonction du corps, grades et fonctions	Périodicité du plan

Mesure 3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental		AC	<u>Qualitatif</u> : document formalisé pour les personnels concernés, intégration de ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels <u>Quantitatif</u> : Nombre de demandes annuelles pour bénéficier de ce dispositif + ventilation par sexe / nombre de bénéficiaires + ventilation par sexe	Périodicité du plan
---	--	----	--	---------------------

<p>Mesure 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</p>		AC	<p>Part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables (BDS FPE 021) Part respective des femmes et des hommes promus pour chaque grade (BDS FPE 021 bis) Part respective des femmes et des hommes promus pour chaque corps (BDS 023) Ancienneté dans le corps et ancienneté dans le grade + ventilation par sexe Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou examen professionnel + ventilation par sexe (BDS 025)</p>	Périodicité du plan
--	--	----	--	---------------------

<p>Mesure 4.1. Reconnaître toutes les formes de parentalité et accompagner leur exercice afin de favoriser le partage a égalité des responsabilités familiales</p>	<p>4.1.1. ►Mieux informer les agents de leurs droits mobilisables</p>	AC	<p>Plan de diffusion : nombre de vecteurs d'information mobilisés (infographie, guide, etc.), typologie des vecteurs mobilisés, évaluation de leur impact Personnels ciblés et catégories de personnel</p>	Périodicité du plan
	<p>4.1.2. ►Améliorer la connaissance des enjeux et mieux responsabiliser l'encadrement et les services de gestion concernant les droits relatifs à l'exercice de la parentalité</p>	AC	<p>Typologie des ASA, Proportion d'ASA demandées et part FH, Proportion d'ASA accordées et part FH</p>	Périodicité du plan

Mesure 4.2. Mieux sensibiliser l'environnement professionnel a la connaissance des nouveaux droits mobilisables et protéger la santé des agents féminins	4.2.1. ►Rappeler les nouvelles dispositions légales en vigueur concernant les congés de maladie pendant la grossesse	AC	Inventorier les cas de figure concernés par la non application des délais de carence Mise en visibilité des bonnes pratiques existantes Nombre de temps d'information, de sensibilisation et de formation Personnels concernés et part FH	2022
	4.2.2. ►Mieux protéger la santé des agents féminins	AC	Diagnostic académique Inventaire des pratiques RH existantes	2022

Mesure 4.3. Faire connaître les droits mobilisables et accompagner les agents dans le cadre des congés familiaux	4.3.1. ►Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	AC	Typologie des congés familiaux concernés, Nombre de demandes CET et part FH, Nombre de CET accordés et part FH, Nombre de congés de proche aidant et part FH, Modalités du recours au congé de proche aidant (temps fractionné, temps partiel) Nombre de services informés/sensibilisés aux nouvelles dispositions légales, Typologie des vecteurs d'information/sensibilisation mobilisés, Bilan chiffré avec données genrées et départementales	Périodicité du plan
	4.3.2. ►Rappeler les droits mobilisables et les règles d'utilisation du congé parental	AC	Nombre de demandes de congé parental, typologie des agents et part FH, Durée moyenne du congé parental, Nombre de services informés/sensibilisés aux nouvelles dispositions légales, Typologie des vecteurs	Périodicité du plan

	<p>4.3.3. ▶Mieux informer sur les mesures de protection existantes</p>	AC	d'information/sensibilisation mobilisés, Bilan chiffré avec données genrées Plan de diffusion de l'information : typologie des vecteurs mobilisés	Périodicité du plan
<p>Mesure 4.4. Sécuriser la situation des élèves et 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.</p>		AC INSPE	Supports d'information et vecteurs de diffusion mobilisés Nombre de stagiaires concernés Bilan chiffré avec données genrées et départementales	Périodicité du plan
<p>Mesure 4.5. Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement à la parentalité et/ou de l'articulation FH</p>		AC	Typologie des postes concernés par le temps partiel, Nombre d'agents à temps partiel et part FH, Pourcentage de temps partiel / effectif total + pourcentage de temps partiel par sexe, Suivi des temps partiels accordés, Etude d'impact sur les salaires et les pensions de retraite, Nombre d'agents bénéficiaires de l'annualisation du temps partiel, part FH, Bilan chiffré et sexué avec données académiques + départementales	Périodicité du plan

<p>Mesure 4.6. Accompagner le recours au télétravail et établir un diagnostic sexué de son recours</p>		AC	<p>Pourcentage d'agents concernés par le télétravail sur l'effectif total et part FH, Consultation/enquête ciblant les agents sur le télétravail, leurs difficultés, leurs besoins Etude d'impact du recours au télétravail, Bilan chiffré et sexué avec données académiques + départementales</p>	Périodicité du plan
<p>Mesure 4.7. Communiquer sur l'action sociale et les dispositifs d'aide afin de favoriser la mise en place de solutions de gardes d'enfants</p>		AC	<p>Cartographie des solutions de garde par département, Inventaire des aides financières existantes, Nombre de berceaux réservés aux agents de l'Etat, Part des places réservées au bénéfice des agents de l'Académie</p>	Périodicité du plan
<p>Mesure 5.1. Faire de cette thématique un axe à part entière du plan académique d'action, suivre sa mise en œuvre et l'évaluer dans le cadre d'un groupe de travail dédié et pérenne</p>		AC	<p>Nombre annuel de réunions : GT trimestriel et autant que de besoin, Nombre de membres du GT et part FH + profil, Nombre de documents préparatoires transmis et délai moyen de transmission, Bilan annuel chiffré</p>	Périodicité du plan
<p>Mesure 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 au niveau académique</p>	<p>5.2.1. ►Mettre en place un dispositif institutionnel et interne de signalement, de traitement et de suivi des situations</p>	AC	<p>Bilan de l'ensemble des signalements reçus et traités, Bilan annuel des signalements recueillis dans le cadre de la cellule d'écoute, Bilan annuel des signalements émanant de l'ensemble des services, reçus et</p>	2022

			<p>traités et nombre par service/mission, Bilan annuel des signalements par type de violences, Nombre de situations portées à la connaissance de la commission de traitement, Nombre de situations résolues</p>	
	<p>5.2.2. ►Former les acteurs-clefs du dispositif de signalement</p>	AC	<p>Nombre d'acteurs-clefs identifiés et typologie des fonctions, Nombre de temps d'information mis en place, Nombre de sessions de formation mises en place, Nombre de bénéficiaires des sessions de formation et part FH, Nombre d'outils transmis Nombre de partenaires extérieurs sollicités et évaluation de leur activité, Bilan chiffré avec données genrées et départementales.</p>	2022
	<p>5.2.3. ►Associer les référents VSS aux travaux menés</p>	AC	<p>Nombre de situations annuelles portées à connaissance par les VSS et vecteurs de signalement mobilisés, Nombre de réunions auxquelles elles contribuent, Nombre de sessions de sensibilisation/formation dont elles sont bénéficiaires.</p>	Périodicité du plan
	<p>5.2.4. ►Mettre en place une réponse transitoire dans l'attente d'un dispositif de signalement actif et coordonné</p>	AC	<p>Typologie des vecteurs de diffusion mobilisés, Plan de communication et modalités de diffusion, Nombre de situations individuelles portées à</p>	2022

	<p>5.2.5. ►Communiquer et informer les agents de l'existence de ce dispositif</p>	AC	connaissance par les agents et services Bilan chiffré avec données genrées et départementales Typologie des vecteurs mobilisés Nombre de supports d'information et plan de diffusion Nombre d'agents destinataires de l'information	2022
--	---	----	---	------

<p>Mesure 5.3 « FORMER LES PUBLICS PRIORITAIRES A LA PREVENTION ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES »</p>	<p>5.3.1. ►Former en priorité l'encadrement</p>	AC	Nombre d'encadrants ciblés, Nombre d'encadrants inscrits et part FH, Nombre de personnels d'inspection ciblés, Nombre de personnels d'inspection inscrits et part FH, Part des néo-encadrants et part FH, Nombre de modules du parcours, Nombre de vecteurs mobilisés, Bilan chiffré avec données genrées et départementales.	Périodicité du plan
	<p>5.3.2. ►Elargir le vivier de formateurs et de formatrices académiques</p>	AC IH2EF	Nombre de formateurs et de formatrices formées et profils, Nombre de sessions de formation mises en place, Typologie et répartition par territoire Bilan chiffré avec données genrées et départementales.	Périodicité du plan
	<p>5.3.3. ►Sensibiliser l'ensemble des personnels par des actions de sensibilisation et de communication</p>	AC	Nombre de vecteurs mobilisés, Nombre d'agents consultant l'espace dédié (statistiques) Etude d'impact de la campagne :	Périodicité du plan

ANNEXE 3

QUELQUES RESSOURCES ET SITES A CONSULTER

Sites de référence :

<https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2021/20211214_circulaire_FEP_2022.pdf

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/documentation-outil-de-calcul-des-ecarts-de-remuneration.pdf

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes-ecarts-de-remuneration-et-de>

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

<https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/a-votre-contact/mes-services-en-ligne/signalement-des-violences-sexuelles-et-sexistes>

Rapports :

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2020.pdf

Guides/dépliants/outils :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publication-de-ledition-2021-des-chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

Académie de Normandie : livret des acteurs d'aide et d'accompagnement en faveur des personnels :

sur l'intranet: <https://espace-intranet.ac-caen.fr/wp/ressources-humaines/aide-et-accompagnement/>

sur le portail métier en page d'accueil de la rubrique Gestion des personnels: <https://portail-metier.ac-rouen.fr/gestion-des-personnels/les-acteurs-et-dispositifs-daide-et-daccompagnement-en-faveur-des-personnels>

.....

ANNEXE 4

GLOSSAIRE

AC : Académie

DAFOR : Délégué.e Académique à la Formation

DAFOP : Délégation Académique à la Formation Professionnelle

DAJ : Direction des Affaires Juridiques

DESP : Division de l'Evaluation, des Statistiques, de la Prospective et des Publications

DIFOR : Division Académique à la Formation

DRH : Direction des Ressources Humaines

DPA : Direction du Personnel Administratif

DPE : Direction du Personnel Enseignant

DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale

EAFC : Ecole Académique à la Formation Continue

IH2EF : Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation

INSPE : Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education

SG : Secrétariat Général