



EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PLAN PLURIANNUEL ACADEMIQUE D'ACTION 2021-2023

Le présent document constitue le plan académique d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil vise à renforcer la politique mise en œuvre dans ce domaine et à l'inscrire dans une logique d'amélioration continue.

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action "égalité professionnelle"								
1.1.1	Etablir un plan d'action pluriannuel 2021-2023 Y associer le plan d'action F/G	AC	1 plan académique F/G qui intègre le plan académique H/F	plan d'action F/G à diffuser en septembre 2021 Plan pluriannuel académique d'action égalité H/F à diffuser en novembre 2021	X	X	X	Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
1.1.2	Transformer la direction de projet sous la forme d'une délégation à l'égalité professionnelle et à l'égalité F/G (+diversité + Lutte contre les discriminations (LCD)) pour pérenniser le portage de cette politique.	AC	Organigramme institutionnel et fonctionnel	1 référent égalité et diversité dans chaque service RH du rectorat et de chaque DSDEN	X	X		
1.1.3	Animer le comité de pilotage pour élaborer et mettre en œuvre le plan académique. Mettre en place un espace partagé (égalité F/G et professionnel) pour y intégrer tous les documents communs (compte-rendu, PP de présentation...)	AC/DSDEN	3 par an minimum	Ordres du jour/comptes rendus nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.4	Informers les DASEN sur l'existence du plan d'action académique et accompagner les DSDEN dans la mise en œuvre du plan d'action académique	AC/DSDEN	Sujets mis à l'ordre du jour des CODIR (2 X par an)	Lettre de la Rectrice aux DASEN et diffusion du plan sur le site Présentation du plan d'action dans ses grandes lignes Informers les chefs de services RH des actions préconisées	X	X	X	

1.2- Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'académie de Versailles

1.2.1	Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social : a) Groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan) b) Comité de suivi (phase de mise en oeuvre et d'évaluation) c) Comité technique (futur Comité social) et formations spécialisées (tout au long du processus) d) Au CHSCTA pour information	AC	b) a minima 2 réunions par an et autant que nécessaire	Dates de réunion	X	X	X	Loi TFP du 6 août 2019 et décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
-------	--	----	--	------------------	---	---	---	---

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
1.3- Favoriser l’égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social								
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congés de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	AC/DSDEN			X	X	X	Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) Art.43 du projet de décret relatif au CSA - effet aux prochaines élections professionnelles
1.3.2	Assurer une représentation équilibrée Femmes/Hommes dans les élections professionnelles	AC/DSDEN		Elections professionnelles 2022 et suivantes	X	X	X	Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 Cirulaire du 5 janvier 2018 "Listes de candidats composées d’un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs couverts du service pour lequel le comité technique est institué" (art.15 du décret n°2017-1201 du 27-07-2017)
	Veiller à la mixité F/H dans groupes de travail, groupes de réflexion avec les représentants des personnels au-delà des mesures réglementaires de représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles			— Listes des personnels invités	X	X	X	
1.4 - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l’évaluation et le suivi des actions conduites en matière d’égalité professionnelle								
1.4.1	Enrichir régulièrement le bilan social - données sexuées du futur rapport social unique -RSU) académique annuel et produire des études et rapports dédiés incluant des études de cohortes par filières et métiers.	AC	Rapport annuel	Rapport annuel	X	X	X	Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
1.4.3	Formaliser, à travers un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan	AC/DSDEN		Bilan annuel Dates de réunion	X	X	X	Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
1.5- Déployer en académie des référents et référentes Egalité et Diversité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place								
1.5.1	Nommer un(e) référent(e) académique et un référent(e) départemental(e) dans chaque département Animer les réseaux des référents et des référentes Mettre en oeuvre le plan d'action académique sur les sujets d'égalité avec les référents académiques F/G, la conseillère de la rectrice, infirmière élèves et les 150 référents des établissements scolaires	AC/DSDEN	5 à 6 réunions par an	Lettres de mission — Date(s) de réunion effectif pérennisé	X	X	X	Cirulaire SG aux Recteurs du 29-06- 2018 instituant les référents égalité, diversité et lutte contre les discrimination dans les académies Cirulaire DGAFP du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l’Etat et de ses établissements publics, Courrier SG de mai 2019 (lancement de la cellule d'écoute)
1.5.2	Mettre en place des référents "égalité" et "diversité" dans chaque service RH du rectorat (DPE, DPATS, DE, DEEP, SMIS, Retraite) et des DSDEN	AC/DSDEN		Lettres de mission — Date(s) de réunion effectif pérennisé	X	X	X	

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
1.6- Responsabiliser l’encadrement sur l’égalité professionnelle								
1.6.2	Prise en compte de l’action des encadrants et encadrantes (hiérarchiques et/ou fonctionnel) dans le domaine de l’égalité entre les femmes et les hommes a) formation pour tous les encadrants dont cadres supérieurs et dirigeants b) formation de tous les encadrants entrant dans l'académie (à inscrire au PAF)	AC/DSDEN	a) et b)Cible: 100%	Bilan annuel des formations	X	X	X	protocole EGAPRO du 30-11-2018 Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
1.7- Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique								
1.7.2	Participation au fonds pour l'égalité professionnelle : mise en place d'un accompagnement par le coaching pour les femmes qui souhaitent accéder à un poste à responsabilité, dans le cadre de la MAE	AC	Validation du projet	Nombre de femmes coachées dans le cadre de la MAE ayant accédé au poste à responsabilité attendu		X		Circulaire MASCP/DGAFP du 22 février 2019 - annuelle
1.8 - Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l’implication de tous les acteurs et l’appropriation par chacun des enjeux de l’égalité professionnelle								
1.8.1	Associer les agents et agentes dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action Recueillir la perception des agents/agentes en matière de d'égalité (et de diversité/Lutte contre les discrimination (LCD))	AC/DSDEN	Consultation agents a minima 1 fois par an via un questionnaire	Date et modalité de la consultation			X	Feuille de route RH (2.1)
1.8.2	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	AC/DSDEN	Plan académique LDG Feuille de route RH Guide des entrants dans l'académie	Recensement annuel	X	X	X	
	Communiquer auprès des agents sur les règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et les pratiques d'enseignement	AC/DSDEN	Diffusion à l'ensemble des personnels accompagné d'un courrier de la rectrice			X		NOR : MENB2114203C Circulaire du 5-5-2021 MENJS

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.8.3	Promouvoir l'action "Egalité" et "diversité" de l'académie avec l'ensemble des partenaires Renforcer les actions avec les partenaires déjà existants dasn le cadre de l'égalité F/G : ONU- Femmes France, centre Hubertine Auclert Continuer les actions menées par le CAVL autour des sujets égalité F/G	AC/DSDEN	Renforcer les partenaires	Bilan annuel		X	X	
1.8.4	Elaborer un plan de communication institutionnel dédié aux politiques d'Egalité professionnelle - Diffuser largement le plan d'action (sites internet/intranets...) - Valoriser visuellement les politiques d'égalité : logo et charte graphique dédiés - Valoriser les journées du 8 mars - Journée internationale des droits des Femmes, et du 25 novembre - Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisemitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journee mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai - Faire des campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement... - Prévoir des actions participatives (journée de la diversité, de type prix innovation égalite, rencontres/échanges avec grands temoins, jeux-concours, etc) - valoriser la participation des lycéens, collégiens et écoliers à des concours nationaux et régionaux sur des sujets liés à l'égalité F/G (non au harcèlement, zéro cliché, buzzons contre le sexisme, alterego ratio)	AC/DSDEN	Campagne annuelle	Bilan annuel en matière de communication Actions mises en place par les référents F/G lors de la journée des droits des Femmes et lors de la journée de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai .	X	X	X	
1.8.5	Créer des moments d'échanges informels avec tous les agents (moments d'échanges pour les cadres, café discri, quizz...)	AC/DSDEN	1 par mois	Taux de présence et évaluation annuelle effectuée par les agents		X	X	Feuille de route RH
1.8.6	Réaliser une maquette d'information sur ces sujets pour les personnels « entrants » de l'académie	AC/DSDEN	Nombre de vue sur la page dédiée ou sur le nombre de maquette distribuée			X		

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

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
2.1- Développer la connaissance des métiers de l'Education nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers								
2.1.1	Etablir un diagnostic de la mixité des métiers (voir Bilan social, futur RSU)	AC/DSDEN	Enrichir le Bilan social	Données disponibles notamment au Bilan social/RSU	X	X	X	«Le Rapport Social Unique" (RSU) ne sera produit qu'à partir de 2021, cf. disposition de l'art.5 (V) de la loi TFP créant l'article 9 bis A de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dont les conditions d’application seront prochainement définies par décret pris en CE ESR : code de l’éducation (art. D.951-5)
2.1.2	Agir pour plus de mixité : a) dans les corps des personnels enseignants : les postes à profils (CPC, enseignants référents,en classe préparatoire aux grandes écoles ...) et les emplois de directeurs d'école : pré-élémentaire et élémentaire b) dans les corps des personnels de direction: emplois de chefs/cheffes d'établissement/adjoints/adjointes (collèges et lycées) + établissements de toute catégorie c) dans les corps d'inspection (IEN/IA-IPR) d) dans les corps Jeunesse e) dans les corps Sports f) au sein des assistantes sociales g) dans le corps des DDFPT h) dans le corps des agents comptables i) dans le corps des personnels administratifs : poste d'encadrement j) au sein des métiers autour du numérique	AC/DSDEN	b) - progression de 3 pts des 57,4% actuels pour une cible de 60,4% de femmes adjointes passant cheffes d'EPLE toutes catégories - Progression de +1,5% de la part des femmes pour chaque catégorie d'EPLE, soit 46,2% de femmes cheffes d'EPLE toutes catégories confondues c) objectifs chiffrés Voir service E d) et e) objectifs chiffrés voir services C et E + DS et DJEPVA g) mise en place du GT (2022)	a) et b) % effectif par sexe sur emploi et sur catégorie d'établissement c) % effectif par sexe d) % effectif par sexe e) % effectif par sexe	X	X	X	
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJS et prévenir les stéréotypes de genre en développant les partenariats associatifs et en favorisant la création de réseaux professionnels en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes	MENJS/AC/DSDE N		Liste des associations et réseaux partenaires		X	X	

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
2.1.4	Promouvoir les métiers du MENJS et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements : a) Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours et lors des entretiens de recrutement b) Assurer l'alternance F/H des présidences de jury c) Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes d) Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés e) Elaborer un projet de document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques" et s'assurer de sa mise en oeuvre par les recruteurs publics et privés f) Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement	AC/DSDEN	a) b) et c) Respect des dispositions légales et réglementaires c) Equiper tous les membres de jury d'ordinateur Couvrir tous les concours d) Conception d'un module de formation dédié e) Diffusion du document cadre f) Campagnes annuelles de recrutement	a) et b) Production du tableau de suivi annuel produit par la DGRH-D c) nombre de concours concernés/total concours éligibles d) nombre de concepteurs sujets formés e) publication document cadre f) Bilan annuel des campagnes	X	X	X	Mesures légales et réglementaires a) Art.55 de la Loi 2012-347 du 12-03-2012 - Décret 2013-908 du 10-10-2013 (40% applicables au 01-01-2015) b) Loi 2017-86 du 27-01-2017 - Loi de transformation de la fonction publique art.83
2.1.5	Sensibiliser les élèves de l'école élémentaire à l'université sur les métiers sans stéréotypes de sexe: projets d'école, masterclass à destination des collégiens et live insta à destination des lycéens	AC/DSDEN		Nombre de projets mis en place /nombre d'élèves sensibilisés		X	X	
2.1.6	Participation des lycéenns, collégiens et écoliers à des concours nationaux et régionaux sur des sujets liés à l'égalité F/G (non au harcèlement, zéro cliché, buzzons contre le sexisme, alterego ratio) avec une valorisation des équipes.	AC/DSDEN		Evolution de nombres d'élèves participants aux concours		X	X	
2.1.7	Renforcer et diversifier les viviers de recrutements par la mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE), le parcours pour les "secondes carrières"	AC/DSDEN	2 viviers par an au sein de la MAE	% inscrits /réussites	X	X	X	Feuille de route RH
2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics personnels de l'académie pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations								
2.2.1	Former les référents et référentes académiques et départementaux Egalité (Diversité) Constituer et maintenir un vivier de formateurs et de formatrices pour les académies, incluant les référents et référentes	AC/DSDEN	2 sessions annuelles 1 vivier par académie	Nombre de sessions/an Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe ————— Etat annuel des viviers	X X	X X	X X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
2.2.2	Former les publics prioritaires de façon systématique : a) encadrement supérieur et dirigeant b) personnels encadrant tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements scolaires c) personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité dans les académies d) membres de jury d'examens et de concours, e) représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives, f) les entrants dans les métiers issus des écoles de service public (enseignants stagiaires, personnels administratifs stagiaires, IATSS ...) g) les personnels préparant les concours d'encadrement	AC/DSDEN	Intégration dans les plans de formations locaux et en amont dans le PAF 100% des publics prioritaires	Nombre de sessions/an Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe % des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés	X	X	X	Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
2.2.3	Prévoir une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations accessible à tous les agents. Prévoir une offre de sensibilisation à l'égalité F/G et lutte contre les discriminations accessible aux enseignants	AC/DSDEN	Intégration dans le PAF et via les FIL	Nombre de sessions prévues Nombre de formés	X	X	X	
2.2.4	Mettre en place des temps de sensibilisation à égalité professionnelle et lutte contre les discriminations au sein des établissements scolaires, services administratifs, directions,... lorsqu'une demande/un besoin est clairement identifié par la hiérarchie, les agents ou le SAPAP . (Intervention en lien avec le C2A2E, psychologue du travail, conseiller de prévention)	AC/DSDEN	Communication	Nombre d'intervention		X	X	
2.3 - Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS								
2.3.1	Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique	Tous ministères						
2.3.2	a) Champ de la loi Sauvadet : - assurer une nomination équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants définis par décret b) Hors champ de la loi Sauvadet - état des lieux sexué des dirigeants d'établissements nommés par la ministre et propositions d'action	MENJS/AC/DSDEN	40% de chaque sexe dans les primo-nominations sur emplois cités au décret	a) Taux de primo-nomination, nominations par sexe Taux de femmes dans les emplois considérés b) - état des lieux - propositions et calendrier d'action	X X	X X	X X	Loi Sauvadet + art. 82 Loi TFP 2019 + décret du 30-12-2019 modifiant le décret de 2012 relatif aux nominations équilibrées (extension aux dirigeants des établissements publics nommés en conseil des ministres) CNED 8 établissements Recherche

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
2.4 - Accompagner la mobilité géographique								
2.4.1	Mettre en place un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité et, le cas échéant, des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique (personnels de direction, personnels nommés sur des postes fonctionnels) Mettre en oeuvre diverses mesures, assorties d’indicateurs de suivi : a) favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ; b) mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou allonger la durée de préavis avant le changement d’emploi ; c) mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilite du conjoint, etc.) tout particulièrement les parents isolés.	MENJS/AC/DSDE N		Publication des lignes directrices de gestion mobilité des personnels Ajouter des indicateurs de suivi, y compris pour les postes spécifiques, profilés	X	X	X X	Renouvellement tous les 3 ans au plus

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

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
3.1- Mettre en œuvre au sein du MENJS et en académie la méthodologie d’identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique								
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts	Tous ministères	Identifier les causes des écarts de rémunération pour agir ensuite sur ces causes.					Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019
3.1.2	Sexuer les données de payes et établir un bilan indemnitaire sexué	MENJS/AC	Etablir un état des lieux des données sexuées disponibles Sexuer l'ensemble des données de rémunérations	Bilan des données existantes et manquantes : état des lieux Etat d'avancement de la production des données	X —		X — X	Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019
3.1.3	Déployer l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP au sein des MENJS	MENJS/AC		Bilan de la mise en œuvre	X			Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
3.2 - Intégrer dans les plans d’action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération								
3.2.1	Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération Mener une réflexion sur la répartition des IMP/HSA par sexe et par mission	MENJS/AC	Propositions de mesures correctives en fonction du diagnostic selon typologie de l'outil d'analyse des écarts de rémunération					DOCUMENTATION DE L’OUTIL DE CALCUL D’INDICATEURS D’ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/documentation-outil-de-calcul-des-ecarts-de-remuneration.pdf
3.3- Assurer la transparence des rémunérations								
3.3.1	Communiquer les grilles indiciaires et les et critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	MENJS/AC	Instruction aux services	référence Instruction	X			
3.4- Neutraliser l’impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière								
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrières	Tous ministères						Ref. Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n°2020-529 du 5 mai 2020
3.4.2	Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption	AC/DSDEN	Mettre en place un process (uniformiser les pratiques sur les 4 dép) Instruction aux services Circulaire annuelle Formation des gestionnaires		X	X	X	
3.4.3	Mieux renseigner les personnels sur les conséquences d'un congé familial sur leurs carrières (maintien de poste, salaires..;) Neutraliser les effets des congés familiaux sur les évolutions de carrière	AC/DSDEN	Mettre en place un process (uniformiser les pratiques sur les 4 dép) Instruction aux services Circulaire annuelle Formation des gestionnaires	Document d'information remis à tout agent concerné sur les modalités et les conséquences de sa décision.		X	X	
3.5- Favoriser l’annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental								
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	AC/DSDEN	Informers tous les agents et les services de gestion. Disposition de droit		X	X	X	Décret no 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d’aménagement d’un temps partiel annualisé pour les agents publics à l’occasion de la naissance ou de l’accueil d’un enfant

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
3.6- Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement								
3.6.1	Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les lignes directrices de gestion (LDG) Carrières, académiques Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés : - pour les personnels d'encadrement - pour les personnels enseignants - pour les personnels des sports - pour les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques	AC/DSDEN	Note interne : exploiter les observations des services (Harmoniser les pratiques et les rendre visibles)	Publication des lignes directrices de gestion Carrières et du bilan social ou rapport social unique (RSU)	X	X	X	
3.7- Favoriser le maintien dans l'emploi suite à un CLM, CLD ou d'une personne en situation de handicap								
3.7.1	Favoriser le maintien dans l'emploi (personnels absents pour raison de santé) suite à un CLM, CLD	AC/DSDEN	Mettre en place un process académique			X	X	

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

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
4.1- Reconnaître la coparentalité								
4.1.1	Reconnaître la coparentalité Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	DSDEN/Etablisement scolaire		En attente (est-ce autorisé dans les établissements scolaires)		X		Loi TFP du 6 août 2019 mettre circulaire, si elle existe!
4.1.2	Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	DSDEN/Etablisement scolaire		En attente (à voir, se renseigner)		X		Loi FTP du 6 août 2019
4.1.3	Circulariser les nouvelles règles retenues Actualiser le guide RH académique Campagne pour mieux faire connaitre les enjeux et les droits de la coparentalité auprès des agents	DSDEN/Etablisement scolaire	Faire connaître ces dispositions par tout moyen de communication.	Références, guides de toute nature (voir si circulaires déjà existantes)	X	X		
4.2- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l’application du délai de carence								
4.2.1	Exclure les congés maladies du délai de carence, pendant la grossesse	AC/DSDEN	Informers les agentes de leur droit		X	X		Loi TFP du 6 août 2019 - art.84 application directe
4.3- Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux								
4.3.1	Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux	AC/DSDEN			X	X		Loi TFP du 6 août 2019 décret n° 2020-287 du 20 mars 2020,
4.3.2	Adapter la campagne CET Actualiser les guides RH	AC/DSDEN		Références des textes, instructions et guides de toute nature	X			

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
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								
4.4.1	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	AC/DSDEN		Travaux DGAFP	X	X	X	Protocole du 30 novembre 2018
4.5 -Assouplir les règles d’utilisation du congé parental								
4.5.1	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Tous ministères		Adaptation en cours -DGAFP				Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n°2020-529 du 5 mai 2020
4.5.2	Circulariser les nouvelles règles retenues Actualiser le guide RH Campagne vers les agents concernés Mettre en évidence les effets sur la rémunération et la retraite.	AC/DSDEN		Références, textes, guides de toute nature		X		
4.6- Encourager de nouvelles formes d’organisation du travail au bénéfice de l’égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail								
4.6.1	Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle - Dans les EPLE, tenir compte des situations individuelles (enfant en bas âge, monoparentalité, handicap) pour établir les emplois du temps. - Encourager la tenue de réunion dans des limites qui ne les rendent pas incompatibles avec la vie familiale (pas après 18h). - privilégier les temps de formation hybrides ou le mercredi (pas après 18h)	AC/DSDEN		Mesures annuelles : % TP sur effectif total TP par sexe	X	X	X	

					Calendrier de mise en œuvre			Références
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	
4.6.2	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle - vie personnelle	AC/DSDEN	retour d'expérience télétravail crise sanitaire dans l'académie selon modalités à définir	Circuliare académique —	X	X	X	-Arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
4.6.3	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle (Charte des temps, Charte QVT, Règlement intérieur...)	AC/DSDEN		Elaboration d'un dispositif formalisé intégrant cette dimension et sa mise en œuvre (GT autour de la QVT)	X	X	X	Feuille de Route RH 2.1
4.7 - Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS								
4.7.1	Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, places en crèche, aides financières CESU,) Mieux informer les agents et les agentes sur ces sujets	MENJS	Indicateurs sur l'effectivité, par exemple sur échantillon aléatoire.	Bilan annuel	X	X	X	

Axe 5 : "Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes"							
					Calendrier de mise en œuvre		
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023
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							
5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des violences sexuelles et sexistes Multiplier les canaux de communication (guide d'accueil, mailing push, affichage, ...)	AC	100% des personnels informés de sa mise en place (Indicateurs sur l'effectivité, par exemple sur échantillon aléatoire)	Bilan annuel	X	X	X
5.2.2	Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des VSS : - Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs dans le respect de la Loi TFP et du décret du 13 mars 2020	AC	courrier académique charte de déontologie Inscription à l'agenda social - CHSCT - CT à l'avenir aux comités sociaux d'administration (CSA) ODJ des comités techniques -futur CSA ou CSE	courrier et référentiel Actualisation des sites internet	X	X	X
5.2.3	Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social	AC		Bilan annuel	X	X	X

5.3 - Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes							
					Calendrier de mise en œuvre		
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023
5.3.1	Former systématiquement - l'encadrement supérieur et dirigeant - les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs) - les référents égalité et diversité et lutte contre les discrimination - les personnels et gestionnaires des services RH - les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention - les assistants et assistantes de service social - les représentants du personnel - les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services) - les médecins du travail Former et sensibiliser tous les élèves	AC/DSDEN	100% de l'encadrement supérieur en fonction sur le périmètre national 100% de l'encadrement intermédiaire en fonction sur le périmètre national	% des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés	X	X	X
5.3.2	Professionaliser les membres des dispositifs de signalement (cellule d'écoute), écoutants et experts dont référents égalité	MENJS/AC/DSDEN		Offre de formation Nombre de sessions	X	X	X
5.4 - Accompagner les agents victimes de violences							
5.4.1	- Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences y compris intrafamiliales : - dans le cadre de l'action sociale - dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle - Permettre à la victime de VSS et /ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente - Mobiliser le soutien psychologique - Ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e) et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête)	AC/DSDEN	Instructions aux services Fiches, guides	Références instruction, fiches, guides et communication aux agent.es autour de ses dispositions	X		ESR : art.31 de la loi TFP du 6 août 2019 Circulaire Intérieur/justice/fonction publique/citoyenneté du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions

					Calendrier de mise en œuvre			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
5.5 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l’action disciplinaire								
5.5.1	Etre exemplaire dans le traitement disciplinaire a) formaliser, faire connaître la ligne de fermeté de l'académie et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels b) engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure portée au Pénal c) recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédures pénales d) former les services des affaires contentieuses et disciplinaires	AC/DSDEN	guide, fiches métiers et jurisprudentielles, vademecum (DPE)	a) Références et consultations régulières auprès des personnels b) et c) bilan annuel d) Sessions de formation	X	X	X	
					—	—	—	
					X	X	X	
					—	—	—	
					X	X	X	
5.6 - Mettre en œuvre le plan pluriannuel d’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (mis en annexe)								