

PLAN ACADEMIQUE D'ACTION 2021-2023 POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 2021-2023	Mesure	Acteurs	Actions académiques	2021	2022	2023	Mesures de suivi	Précisions
Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Mesure 1.1 – Élaborer et mettre en oeuvre un plan d'action national Égalité professionnelle, accompagner sa mise en oeuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs	DRRH	Mise en place d'un comité stratégique académique		✓	✓	Ordre du jour et compte rendu	Le comité stratégique académique, réuni une fois par an, fixe le cadre et les modalités de travail des services travaillant sur la thématique. La composition du comité : Le recteur ou le SG Le DRRH et son adjoint Référents égalité F-H et égalité fille-garçon Référent handicap Les 4 SG de DSDEN Les doyens des corps d'inspection
		DRRH Référent.e égalité F-H	Mise en place d'un groupe projet	✓	✓	✓	Ordre du jour et compte rendu	Le groupe projet, réuni autour du DRRH et du référent académique, met en oeuvre le cadre défini en comité stratégique.
	Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en oeuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du MENUS et du MESRI	DRRH Référent.e égalité F-H CTA	Inscription de l'égalité professionnelle dans la feuille de route RH	✓	✓	✓	COPIL feuille de route RH	La mise en oeuvre du plan d'action fera l'objet d'un suivi particulier par le CTA.
		DRRH Référent.e égalité F-H CTA	Elaboration du Plan académique d'action	✓	✓		GT (émanation du CT) pour assurer le suivi de la mise en oeuvre du plan	Dans le cadre de l'élaboration du Plan, trois réunions de travail ont été organisées avec le CTA (26/11/2021, 15/12/2021, 05/01/2022) et deux avec le CHSCT (12/10/2021 et 16/12/2021).
		DRRH Référent.e égalité F-H CTA	Suivi de la mise en oeuvre du Plan académique d'action		✓	✓	Ordre du jour et compte rendu	La mise en oeuvre du Plan académique fait l'objet d'un suivi annuel en CTA. Des GT peuvent être réunis en amont pour préparer le comité technique ou proposer de nouvelles actions à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés dans le Plan académique.
	Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	DRRH Référent.e égalité F-H	Rédaction d'une charte de fonctionnement des GT		✓		Groupe projet, chargé d'assurer la mise en oeuvre de cette action	Veiller à la mixité, en essayant de tendre vers la parité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants du personnel et de l'administration. La Charte pourrait également aborder le déroulement d'une séance type en termes d'organisation (horaires, durée) et de modalités (présentiel, visio). La Charte sera élaborée dans le cadre d'un GT.
	Mesure 1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	DRRH Référent.e égalité F-H SIA-ES	Création d'un rapport de situation comparée	✓	✓	✓	Publication des bilans	L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite « transformation de la fonction publique », impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes.
		DRRH Référent.e égalité F-H SIA-ES	Elaboration d'une liste de données genrées		✓	✓	Nombre de données	Etablir un ordre de priorités et un calendrier de mise en oeuvre.
	Mesure 1.5 – Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	DRRH Référent.e égalité F-H	Prise en compte des contributions du groupe de réflexion réuni autour de la référente égalité Femmes Hommes	✓	✓	✓	Nombre de réunions et analyse du bilan annuel d'activités	Une lettre de mission sera adressée pour préciser le rôle de ce groupe de réflexion et son articulation avec le comité stratégique, le groupe projet et les référents départementaux.
		DRRH Référent.e égalité F-H	Nomination de référents dans les départements		✓	✓	Nombre de réunions et analyse des bilans annuels	Une lettre de mission sera remise aux référents. Elle veillera, notamment, à préciser l'articulation et le fonctionnement entre le niveau académique et le niveau départemental. La DRRH veillera à ce que les référents bénéficient et suivent la formation organisée par l'IH2EF.
	Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Recteur DRRH	Communication du recteur aux encadrants		✓		Envoi du courrier	Communication spécifique du recteur aux encadrants lors de l'adoption du Plan académique.
		DGRH DRRH Ecole Acad.de la formation continue	Elaboration d'un plan de formation à destination de l'encadrement		✓	✓	Nombre de formations organisées Le nombre de présents / à l'effectif convoqué	Elaboration du cahier des charges au cours du premier semestre 2022 pour un déploiement à partir de septembre 2022.
	Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	DRRH Référent.e égalité F-H	Cahier des charges à constituer pour financer des actions au cours de la semaine du 8 mars et du 25 novembre 2022	✓	✓		Réponse du fonds	Événement co-organisé avec l'académie de Nice.
	Mesure 1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle	DRRH Référent.e égalité F-H Service communication	Diffusion des actions académiques en faveur de l'égalité F-H		✓		/	A l'issue du CT, diffusion des actions académiques en faveur de l'égalité F-H à l'attention de l'ensemble des personnels de l'académie.
		DRRH Référent.e égalité F-H Service communication	Événements organisés autour de la journée du 8 mars et de celle du 25 novembre		✓	✓	Nombre de participants	Pour 2022, programme co-organisé avec l'Académie de Nice. Programme prévisionnel : 2 tables rondes (l'une depuis Aix, l'autre depuis Nice), interviews. Les représentants du personnel seront informés des actions mises en place pour ces journées.
DRRH Référent.e égalité F-H Service communication		Mise à disposition de ressources sur le site Internet via une page dédiée		✓	✓	Nombre de connexions à la page	Les académies de Nice et d'Aix-Marseille feront un renvoi vers leur page respective.	

PLAN ACADEMIQUE D'ACTION 2021-2023 POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 2021-2023	Mesure	Acteurs	Actions académiques	2021	2022	2023	Mesures de suivi	Précisions
Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers	DRRH Référént.e égalité F-H GT	Réflexion à conduire sur les stéréotypes		✓	✓	Bilans des recrutements	Veiller à l'équilibre dans les nominations de faisants fonction et chargés de missions. Travail à conduire en lien avec la référente filles-garçons.
	Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	DRRH Référént.e égalité F-H Ecole Acad.de la formation continue	Mise à disposition d'un magistère de sensibilisation à destination de l'ensemble des personnels	✓	✓	✓	Nombre d'actions de formation au PAF et nombre de participants	Le Magistère est ouvert aux services académiques depuis l'automne, puis à tous à compter du 1er trimestre 2022. L'ensemble des personnels devra être informé de l'existence du Magistère. Le Magistère doit venir en complément d'actions de formations à prévoir dans le PAF 2022/2023.
		DGRH DIEC	Formation des présidents de jury	✓	✓	✓	/	Un Magistère de sensibilisation mis à disposition par la DGRH est proposé par la DIEC à l'ensemble des présidents de jury.
		DIEC	Formation spécifique pour les membres de jurys (concours administratifs)	✓	✓	✓	/	Poursuite du travail de formation des membres de jury engagé par la DIEC à compter de la session 2021, auprès des jurys de recrutements.
		DRRH Référént.e égalité F-H Référént.e égalité filles-garçons Ecole Acad.de la formation continue	Formation des néo-titulaires enseignants		✓	✓	/	Des modules de formation sont à prévoir au cours du prochain conseil académique de formation. Leur conception doit être faite en lien avec l'INSPE, la référente égalité professionnelle femmes-hommes d'AMU et la référente académique filles-garçons.
		DRRH DIEPAT	Fonctionnement des commissions de recrutements au fil de l'eau des personnels d'administration	✓	✓	✓	/	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur la sensibilisation et la prévention des comportements discriminants. Concernant les commissions de recrutement au fil de l'eau des personnels d'administration, veiller à la présence systématique de la DIEPAT, garante d'une procédure équitable et non discriminante.
	Mesure 2.3 – Poursuivre la mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI	DRRH DSDEN Doyens des corps d'inspection	Mise en place de la MAE		✓	✓	/	La mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE) pourra s'appuyer sur la politique de "vivier" déjà existante pour les personnels administratifs.
Mesure 2.4 – Accompagner la mobilité géographique	DRRH Services de gestion RH	Mise à disposition du bilan des mobilités	✓	✓	✓	Bilan des mobilités	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur la rédaction des fiches de poste (missions et tâches à accomplir, disponibilité).	
Axe 3 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	Mesure 3.1 – Mettre en oeuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique	DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Mise en oeuvre de l'outil méthodologique développé par le ministère dès sa diffusion		✓	✓	/	Un outil méthodologique, actuellement en test au niveau national, permettra d'identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en les classant par types 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 identiques.
			Identification des écarts de rémunération liés à l'exercice de missions supplémentaires pour les personnels enseignants (HS, IMP)		✓	✓	/	Cf. Mesure 1.2
	Mesure 3.2 – Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération	DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Mise en place des mesures de résorption des écarts de rémunération			✓	/	Identifier les écarts de rémunération et proposer des mesures correctives en fonction du diagnostic. Dispositif à mettre en place une fois que les écarts auront été identifiés.
		DRRH Référént.e égalité F-H Services de gestion RH	Elaboration d'un bilan des promotions des agents à temps partiel		✓	✓	Rapport de situation comparée	S'assurer dans le temps que les agents à temps partiel ne font pas l'objet de discriminations pour les promotions de corps ou de grade.
	Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations	DRRH DIEPAT DSDEN	Mention du niveau indemnitaire sur les fiches de poste (vacances de postes)	✓	✓	✓	Bilan social et rapport de situation comparée	Pour les postes vacants publiés par la DIEPAT, mentionner sur la fiche de poste, le niveau indemnitaire. La même transparence sera appliquée aux fiches de poste à profil du 1er degré.
	Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	DRRH Référént.e égalité F-H Services de gestion RH	Création d'un document informatif à destination des agents		✓	✓	Groupe projet, chargé d'assurer la mise en oeuvre de cette action	Le document informatif veillera à s'adresser à l'ensemble des agents, dont les AED et AESH. Il pourra s'appuyer sur les travaux conduits par le CHSCT-A. Le livret d'accueil fera un focus sur l'existence de ce document.
	Mesure 3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	DRRH Services de gestion RH	Création d'un document informatif à destination des agents		✓	✓	Nombre de temps partiels annualisés	Intégrer l'information sur ce dispositif au document informatif à destination des agents. Le repérage des situations peut également se faire en lien avec le Conseiller RH de Proximité.
Mesure 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	DRRH Services de gestion RH	Poursuite de la démarche d'équilibre dans les promotions en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes dans les corps/grades concernés	✓	✓	✓	Bilan des avancements en CTA	Un GT issu du CTA sera mis en place à la rentrée en 2022 pour travailler sur les données et les informations à transmettre. Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur les items à compléter par l'encadrement (notamment les items PPCR).	

Axe 2021-2023	Mesure	Acteurs	Actions académiques	2021	2022	2023	Mesures de suivi	Précisions	
Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		✓	✓	Parution du livret	Améliorer l'information des personnels en regroupant dans un livret unique les éléments concernant la parentalité. Un point d'attention sera apporté à sa diffusion (AED et AESH). Le livret doit s'adresser aux deux parents. S'assurer que les formulaires administratifs académiques prennent en compte l'évolution des structures familiales.	
	Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	DRRH Services de gestion RH	Formation des gestionnaires RH au cadre réglementaire		✓	✓		Assurer la bonne connaissance de la réglementation en vigueur par l'ensemble des gestionnaires pour accompagner et conseiller les personnels.	
	Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		✓	✓	Parution du livret	S'assurer que la note de service académique relative au CET intègre bien les dispositions du décret 2020-287.	
	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	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		✓	✓	Parution du livret	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement prévoira un renvoi vers le document informatif sur la parentalité à destination des agents.	
	Mesure 4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		✓	✓	Parution du livret	Un focus pourra être également fait dans la newsletter RH.	
	Mesure 4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	DRRH Ecole Acad.de la formation continue	Accompagnement du développement du télétravail au sein des services académiques : formation des encadrants		✓	✓	Nombre d'encadrants formés Nombre de télétravailleurs	Poursuite de la formation-information des agents télétravailleurs en lien avec la PFRH. Mise en œuvre de l'accord national sur le télétravail. Travail de réflexion conduit par un GT issu du CHSCT spécial de service sur le travail à distance et le télétravail (réunions en juillet et octobre 2021) avec questionnaires auprès des personnels en cours. Des fiches de bonnes pratiques (notamment le droit à la déconnexion qui concerne tout agent) seront mises à disposition. Il sera également pris en compte l'organisation du travail des agents pour lesquels le télétravail n'est pas possible, ainsi que les contraintes pour les agents aidants par ailleurs.	
	Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents des MENJS et MESRI	DRRH DAP Service social	Information des agents des actions proposées par le SRIAS		✓	✓	/		
Axe 5 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Mesure 5.1 – Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan national pour l'égalité professionnelle des MENJS et MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements	SG DRRH	Définition en tant que priorité académique	✓	✓	✓		La prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes est une priorité de l'académie d'Aix-Marseille. Le plan d'action de l'académie est discuté avec les représentants des personnels en CT et en CHSCT (GT des 12/10/2021 et 16/12/2021). Conformément à la loi TFP du 6 août 2019, un référent Violences Sexistes et Sexuelles sera nommé au sein du CHSCT.	
		DRRH	Elaboration d'une circulaire académique		✓	✓	Parution de la circulaire	Cette circulaire présentera le dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Elle pourra s'appuyer sur celle déjà existante concernant le harcèlement moral publiée au BA n° 831 du 4 novembre 2019.	
		DRRH Service communication	Communication de la circulaire		✓	✓	/	Multiplier les canaux de communication en plus de la publication au bulletin académique (livret d'accueil, mails, affiches, newsletter...) afin d'informer l'ensemble des personnels de l'académie.	
	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 auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs	DRRH Référént égalité F-H Services de gestion Service juridique	Mise en place d'une cellule de signalement académique		✓	✓		Bilan en CHSCT intégrant le nombre de signalements reçus et traités par la cellule d'écoute et les suites qui auront été données	La cellule pourra être saisie par toute personne victime ou témoin, au moyen d'une adresse mail dédiée. Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés. Ce dispositif ne se substitue pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, hiérarchie, représentants des personnels notamment) mais complète leur action. La circulaire académique décrira le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement : - recueil des signalements par des écoutants formés à cette mission spécifique ; en complément de la grille d'analyse existant déjà pour le harcèlement moral, une seconde grille dédiée aux agissements sexistes et sexuels sera créée afin d'accompagner les agents dans la formalisation de leur signalement ; - instruction des signalements par une commission réunissant le DRRH, la référente égalité F-H, le service de gestion concerné, le service juridique et les écoutants.
	Mesure 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	DRRH Ecole Acad.de la formation continue	Formation des membres de la cellule d'écoute et des membres de commission académique d'examen des signalements		✓			Date de la formation Nombre de stagiaires	Ces actions de formation spécifiques viennent en complément des autres formations mises en place pour l'encadrement (Mesure 1.6), pour les enseignants néo-titulaires (Mesure 2.2) ou pour la sensibilisation de l'ensemble des personnels (Mesure 2.2).
	Mesure 5.4 – Accompagner les agents victimes de violences	DRRH Services de gestion Service social Médecine de prévention Psychologues	Accompagnement des agents victimes de violences	✓	✓	✓		Bilan annuel	L'accompagnement concernera aussi les agents victimes de violences intrafamiliales dans le cadre de l'action sociale, du soutien médical ou psychologique, ainsi que des demandes de mobilité. Il s'agira d'apporter des réponses adaptées à la situation de l'agent (victime ou témoin).
		DRRH Service juridique RH de proximité	Octroi facilité de la protection fonctionnelle	✓	✓	✓	/		Traiter rapidement les demandes de protection fonctionnelle. Accompagner les agents dans le cadre de la RH de proximité.
	Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	DRRH	Communication aux services de gestion de personnel et aux chefs d'établissement d'un mode opératoire pour la conduite d'entretiens RH sensibles, notamment pour procéder aux suspensions	✓			/		
		DRRH Ecole Acad.de la formation Services de gestion RH	Mise en place d'une formation spécifique à la conduite d'une procédure disciplinaire à l'attention des services RH des services académiques		✓			Date de la formation Nombre de stagiaires	
DRRH Service juridique		Information sur le recours possible à l'article 40 du code de procédure pénale		✓			Publication de la Newsletter	Communication via la Newsletter académique.	
DRRH		Publication des sanctions dans le bulletin académique	✓	✓	✓	/		La publication des sanctions est faite après recueil de l'avis de la CAPA compétente. Les données concernant la personne et l'établissement sont anonymisées.	