



ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN ACADÉMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2021-2023

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ



1 – Avant-propos

– Le contexte

Déclarée « grande cause nationale » du quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un accord national signé le 30 novembre 2018 entre les employeurs publics et l'ensemble des organisations syndicales.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a repris les principales dispositions de cet accord et prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

• Le protocole d'accord s'articule autour de cinq axes :

- **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- **Axe 3** : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

– Le plan d'action national 2021-2023

Il a été décliné, dans le cadre de discussions avec les partenaires sociaux, au sein de chaque ministère. Le plan national du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a été publié début 2021.

• Lien vers le plan national :

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

– Le plan académique 2021-2023

Chaque académie s'est emparée du plan d'action national en l'adoptant au contexte et enjeux territoriaux.

Celui de l'académie d'Aix-Marseille est inscrit dans la feuille de route pour les ressources humaines.

Il est structuré autour d'actions concrètes et mesurables à l'intention de tous les agents de l'académie.

Pour l'élaborer, un groupe de travail issu du Comité Technique Académique (CTA) et un autre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se sont réunis à plusieurs reprises. Le plan académique a été adopté au CTA du 25 janvier 2022.

• Lien vers le plan académique :

www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes

2 – Des actions qui peuvent vous concerner

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

- **Assurer la mise en œuvre effective du plan**

L'académie se dote d'un comité stratégique et d'un groupe projet à cet effet.

La réalisation des actions et la mise en place de nouvelles seront conduites avec les instances et des groupes de travail, dans un dialogue social permanent. Chaque année un bilan des actions inscrites au plan sera fait.

- **Elaborer une liste de données générées**

L'académie, pour poursuivre le plan d'action, va s'appuyer sur des données générées dans le cadre de l'élaboration du rapport social unique.

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

- **Renforcer la formation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations**

L'académie est en train de renforcer l'offre de formation sur le sujet.

D'ores et déjà, un **magistère académique Comprendre pour agir - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, à destination de l'ensemble des personnels, est ouvert au Plan Académique de Formation : <https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=9624>

Une conférence, à distance, organisée conjointement avec l'académie de Nice, est prévue le 8 mars 2022.

- **Mettre en place la mission académique de l'encadrement (MAE)**

L'objectif est de constituer un vivier de cadres puis de les accompagner dans leur parcours professionnel.

– Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

- **Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière**

Un document, à paraître d'ici juin 2022, fera le point sur les différents types de congés familiaux et leurs incidences éventuelles en termes de déroulement de carrière.

- **Veiller à l'équilibre dans les promotions en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes.**



- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

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

Des fiches de bonnes pratiques, à paraître d'ici juin 2022, feront notamment le point sur le droit à la déconnexion.



- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

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

Un protocole académique de signalement, élaboré en lien avec les représentants du personnel du CHSCT, sera diffusé d'ici la fin de l'année.

- Mettre en place un accompagnement des agents victimes de violences
Il s'agira d'apporter des réponses adaptées à chaque situation.

- Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle.

LE RÉFÉRENT ÉGALITÉ

Pour porter le plan académique d'égalité professionnelle, l'académie a nommé **Madame Muriel Deshayes**, référente égalité. Elle est, par ailleurs, conseillère technique de service social auprès du recteur.

Pour contacter la référente égalité :
egalite-professionnelle-femmes-hommes@ac-aix-marseille.fr

Dans les prochaines semaines, l'académie va mettre en place un réseau de référents en procédant à la nomination d'un référent égalité dans chaque département.



ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ