



**ACADÉMIE  
DE POITIERS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES**



**ÉGALITÉ**

**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**

## ÉDITO

Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) a été établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel.

Dans l'académie de Poitiers, un diagnostic a tout d'abord permis de planifier un plan d'action pluriannuel qui se décline dans le quotidien des différents services. Le travail initié se poursuivra tout au long de l'année à travers différents groupes de travail portant sur des thématiques particulières inscrites dans le plan. Le plan est aussi déployé en lien avec le plan Égalité filles/garçons qui vise à former et sensibiliser tous les élèves.

## Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

### Élaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action « égalité professionnelle »

- ➔ Établir un diagnostic
- ➔ Définir des objectifs d'égalité et de mixité professionnelle à partir du diagnostic
- ➔ Établir un plan d'action pluriannuel 2021-2023

### Instaurer une gouvernance spécifique et impulser un dialogue social autour des objectifs poursuivis à travers le Plan d'actions

- ➔ Mettre en place une gouvernance spécifique : 1 comité de pilotage dédié et des Groupes de travail.
- ➔ Veiller à la mixité des instances, groupes de travail (représentants de l'administration et représentants Organisations Syndicales)
- ➔ Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social :
  - Groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan)
  - Comité technique
  - CHSCTA et CHSCTD pour information

### Déployer en académie des référents et référentes Égalité et Diversité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

- ➔ Nommer un(e) référent(e) académique et un référent(e) départemental(e) dans chaque département
- ➔ Animer les réseaux des référentes et des référents
- ➔ Communiquer dans l'académie la liste des référents et leur rôle

### Former les personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques en matière d'égalité et de mixité et/ou diversité professionnelle

- ➔ Formation des référents
- ➔ Formation des personnels encadrants, des personnels RH, des membres de jurys, des membres des institutions représentatives des personnels

### **Sensibiliser les personnels à l'égalité et à la mixité et/ou diversité professionnelle**

- ➔ Prévoir une offre de sensibilisation/formation à « l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations » accessible à tous les agents.
- ➔ 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 inspecteurs, les agents, les acteurs de prévention...

### **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**

- ➔ Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques (après avoir identifié ceux qui sont pertinents pour cela)
  - 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
- ➔ Élaborer un plan de communication institutionnel dédié aux politiques d'Égalité professionnelle
  - Diffuser largement le plan d'action (sites internet/intranet...)
  - 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 à travers des campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers

### **Concevoir et déployer un plan de communication et de promotion de l'égalité professionnelle, externe**

- ➔ Concevoir un plan de communication externe : espace internet - affiches espace d'accueil ...
- ➔ Mettre en œuvre des actions pour promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle auprès de nos usagers ( cf. lien avec plan égalité FG)

### **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**

- ➔ Enrichir régulièrement le bilan social - données sexuées du futur rapport social unique (RSU) académique annuel
- ➔ Formaliser, à travers un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan

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

### Développer la connaissance des métiers de l'Education nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers et des missions

- ➔ Établir un diagnostic de la mixité des métiers (voir Bilan social, futur RSU)
- ➔ Agir pour plus de mixité :
  - lors des opérations de recrutement académiques
  - lors de mobilités
- ➔ Prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements :
  - Tendre vers une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours et lors des entretiens de recrutement en proportionnalité des viviers sources
  - Assurer une représentation équilibrée et alternée F/H des présidences de jury ( en proportionnalité des viviers sources)
  - Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés
  - Élaborer un projet de document cadre pour « Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques »
  - Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement
- ➔ Étendre et renforcer le dispositif de « nominations » proportionnelles sur les différentes missions académiques : CRHP-Tutorat, formateurs formatrices, référent(e)s à lister
- ➔ Renforcer et diversifier les viviers de recrutements de personnels d'encadrement par la mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE)

### Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les postes d'encadrement

- ➔ Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois de cadres administratifs : chefs de divisions, CT, Chefs de bureau, agents comptables... Et postes « à profils », en fonction des viviers.
- ➔ S'assurer d'une proposition de nomination équilibrée sur les emplois de chefs d'établissements pour toutes les catégories d'EPL

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

---

#### **Mettre en œuvre les conditions d'une politique salariale égalitaire**

- ➔ Établir un bilan indemnitaire sexué

#### **Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement**

- ➔ Inscrire le principe d'égalité F/H dans les lignes directrices de gestion (LDG)  
Carrières, académiques

## Axe 4 - Favoriser une meilleure articulation entre les temps de vie professionnelle et personnelle

### Mieux accompagner les situations de grossesse, d'adoption, la parentalité

- ➔ Informer les agents concernés de leurs droits
- ➔ Sécuriser la situation des stagiaires enceintes
- ➔ Sensibiliser les personnels en situation de grossesse aux bonnes postures ergonomiques pour ceux étant en situation de lever des charges, de se baisser régulièrement...

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

- ➔ Encourager la tenue des réunions dans des limites qui ne les rendent pas incompatibles avec la vie familiale (pas après 18h).
- ➔ Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle - vie personnelle
- ➔ Réfléchir à des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle

## 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

---

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

- ➔ Mettre en place et informer sur un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement sexuel, agissements sexistes et des violences sexuelles et sexistes
- ➔ Effectuer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement et les présenter devant les instances de dialogue social

### 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

- ➔ Former systématiquement
  - l'encadrement supérieur et dirigeant
  - les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements
  - les référents égalité et diversité et lutte contre les discriminations
  - 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
  - les CRHP
- ➔ Professionnaliser les assistantes sociales et les référents VSS

### Accompagner les agents victimes de violences

- ➔ 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
  - 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
- ➔ Accompagner les managers de proximité dans les démarches à mettre en œuvre

### Définir et afficher la ligne de conduite de l'employeur dans la conduite du traitement de la situation

- ➔ Être exemplaire dans le traitement disciplinaire
  - formaliser, faire connaître l'engagement de l'académie de l'académie, et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels
  - être vigilant à l'instruction de la situation dans une démarche contradictoire
  - recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédures pénales
- ➔ Accompagner les personnels d'encadrement dans les étapes de la procédure les concernant



**ÉGALITÉ**  
**DIVERSITÉ**  
ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ