



**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 Egalité 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