



**ACADÉMIE  
DE CRÉTEIL**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Plan d'action académique  
pour l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
2022 – 2024

**BILAN 2023**



### **Directrice de la publication**

Julie Benetti  
Rectrice de l'académie de Créteil

### **Responsable de la publication**

David Beraha  
Secrétaire général adjoint  
Directeur des relations et des relations humaines

Sonia Charles  
Adjointe au directeur des relations et des ressources humaines

### **Coordination de la rédaction**

Roxane RICK  
Chargée de mission égalité -diversité

### **Avec la participation des services académiques**

Direction des services départementaux de l'Education nationale de Seine-et-Marne

Direction des services départementaux de l'Education nationale de Seine-Saint-Denis

Direction des services départementaux de l'Education nationale du Val-de-Marne

Ecole académique de la formation (EAFC)

Division de l'accompagnement social et médical (DASEM)

Division des établissements de l'enseignement privé (DEEP)

Division des personnels administratifs, techniques sociaux et de santé et d'encadrement (DPAE)

Division des personnels enseignants (DPE)

Direction régionale académique des systèmes d'information – antenne Créteil (DRASI)

Pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)

Service académique RH et GRH de proximité (SARH)

Service juridique (SJ)

Service médical académique (SEMA)

Service santé et sécurité au travail (SST)

Service social académique (SESA)

### **Mise en page**

Roxane RICK  
Chargée de mission égalité-diversité

Edito

## Table des matières

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
Action 1.1 Mettre en place une gouvernance spécifique du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
Action 1.2 Favoriser le dialogue social sur les sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	7
Action 1.3 Etoffer le bilan social académique afin de disposer de données sexuées permettant l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes.....	9
Action 1.4 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social ....	12
Action 1.5 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle .....	14
Action 1.6 Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité .....	17
Action 1.7 Associer les agentes et agents à l'amélioration continue du plan d'action académique .	20
Action 1.8 Mobiliser le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) .....	21
Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles .....	22
Action 2.1 Elargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers.....	22
Action 2.2 Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels .....	31
Action 2.3 Accompagner la mobilité géographique et favoriser la mobilité fonctionnelle .....	34
Axe 3 Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes .....	37
Action 3.1 Créer des données de paie sexuées en vue de la mise en œuvre de la méthodologie d'identification des écarts de rémunération du ministère .....	37
Action 3.2 Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	39
Action 3.3 Assurer la transparence des rémunérations .....	40
Action 3.4 Informer les personnels sur l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.....	40
Action 3.5 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement .....	42
Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	42
Action 4.1 Reconnaître la coparentalité .....	43
Action 4.2 Communiquer sur les dernières modifications législatives en termes de ressources humaines .....	43
Action 4.3 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.....	47
Action 4.4 Mobiliser l'action sociale, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants .....	48
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 .....	52
Action 5.1 Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles .....	52
Action 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 .....	55
Action 5.3 Accompagner les agentes et agents victimes de violences.....	57

Annexes.....	60
Glossaire.....	61

# Axe 1

## Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### Action 1.1

#### Mettre en place une gouvernance spécifique du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

##### L'ACTION

Une référente égalité professionnelle femmes – hommes a été intégrée à temps plein au pôle ressources humaines du secrétariat général d'académie afin de coordonner l'ensemble des actions relatives à l'égalité femmes – hommes. Elle travaillera en lien étroit avec le directeur des relations et des ressources humaines, ses adjointes et l'ensemble des services du rectorat. Elle aura notamment pour mission d'animer le réseau des référentes et référents égalité professionnelle femmes – hommes en département, de participer aux actions de formation du présent plan d'action et d'assurer la veille réglementaire.

De plus, plusieurs instances ont également été mises en place pour assurer la gouvernance du présent plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi de la mise en place de ses actions.

Le **comité de pilotage**, donnant les orientations et validations au comité d'élaboration, est composé de :

- Recteur ou rectrice
- Secrétaire générale ou secrétaire général
- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint – directrice ou directeur des relations et des ressources humaines
- Directrices ou directeurs des relations et des ressources humaines adjoints
- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint du pôle modernisation, informatique et immobilier (M2I)
- Directrice ou directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale (DAASEN) par département ou la ou le secrétaire général des trois directions des services départementaux de l'éducation nationale (SG-DSDEN) de l'académie
- Référente ou référent académique égalité professionnelle
- Direction académique de la formation et du développement professionnel et direction de l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)
- Représentante ou représentant des corps d'inspection
- Inspectrice et inspecteur coordinateurs de la mission égalité filles-garçons et lutte contre l'homophobie

Le **comité d'élaboration** du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est composé de :

- Secrétaire générale adjointe ou secrétaire général adjoint – directrice ou directeur des relations et des ressources humaines
- Directrices ou directeurs des relations et des ressources humaines adjoints
- Référente ou référent académique égalité professionnelle
- Référentes et référents égalité femmes – hommes départementaux
- Une ou un représentant des services de gestion des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN)
- Une ou un représentant des services de gestion du rectorat
- Une ou un référent du personnel de direction (PERDIR) RH de proximité
- Direction académique de la formation et du développement professionnel et direction de l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)
- Cheffe ou chef du service académique des ressources humaines et de la gestion des ressources humaines de proximité (SARH-GRH)

- Chargée ou chargé de mission académique handicap
- Conseillère ou conseiller de prévention académique

Le **comité de suivi**, qui a pour objectif de suivre la mise en place des actions du présent plan académique, est composé des mêmes membres que le comité d'élaboration. En sus, un ou une représentante par organisation syndicale représentative ainsi qu'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) complètent ce comité.

Les **groupes de travail** (GT) thématiques, permettent l'avancement des réflexions sur les axes du présent plan dans une démarche d'amélioration continue. Ils sont composés de représentants de l'administration, des personnels et toutes personnes expertes sur les sujets discutés.

<b>Objectif</b>		
Améliorer de façon continue les actions de l'académie sur l'égalité femmes – hommes ainsi que le présent plan d'actions		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre de réunions du réseau académique des référentes et référents égalité femmes – hommes : 2/an	Animation du réseau par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Nombre de réunions et compte-rendu associés : - du comité de pilotage : 2/an - du comité de suivi : 2/an - des groupes de travail : 4/an - de GT relatifs à l'élaboration du plan d'action	Coordination des rencontres par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## LE BILAN 2023

L'année 2023, s'est caractérisée par la mise en place d'un réseau de référentes et référents en DSDEN.

Les premiers travaux permettant la mise en œuvre d'une nouvelle comitologie sont en cours : l'organisation prévue aura pour objectif de structurer la portée de cette politique et de la rendre transversale sur tous les aspects RH.

- ✓ **Les référentes et référent en DSDEN** ont été réunis trimestriellement durant l'année scolaire 2022-2023. Depuis la rentrée scolaire, les réunions se tiennent à un rythme mensuel. Leur mission est détaillée dans une fiche descriptive transmise en octobre 2023 :

77 : une chargée de mission RH, conseillère RH de proximité

93 : une conseillère RH de proximité

94 : un chef de service et adjoint au chef de la division et une IEN

- ✓ **Différentes réunions et GT** ont eu lieu autour du plan d'action :

<b>Objet des réunions</b>	<b>Période / rythme</b>	<b>Services concernés</b>
Guide académique des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales	Juin – Juillet 2022	Services RH rectorat Service RH DSDEN Personnels de direction
Quels noms pour nos salles de réunion ?	Novembre 2022	Direction de la communication DILAC (rectorat)
Actions de communication	Juillet 2022 Octobre 2022 Septembre 2023	Direction de la communication
Echanges mission égalité filles-garçons	Tous les trimestres	Mission égalité filles-garçons
GT ministériels	Mensuel	Direction de projet ministérielle

- ✓ **Une nouvelle gouvernance** plus lisible permettra notamment, de préparer les travaux du plan d'action 2024 – 2026. Elle sera articulée autour d'un comité de pilotage (2/an) et de groupes de travail thématiques réunis autant que de besoin.

Le comité de pilotage sera composé de :

- Rectrice
- Secrétaire général d'académie
- DASEN ou leurs représentantes ou représentants
- Secrétaire général adjoint – directeur des relations et des ressources humaines
- Secrétaires générales et généraux adjoints
- Adjointes au directeur des relations et des ressources humaines
- Directrice de l'EAFC ou ses représentantes ou représentants
- 1 ou 2 cheffes ou chefs d'établissement
- Référente académique égalité – diversité
- Référentes et référents égalité – diversité en DSDEN

### **LES PERSPECTIVES**

- Poursuivre l'animation du réseau de référentes et référent en DSDEN
- Mener les réunions des comités de pilotage, de suivi et des GT thématiques

## Action 1.2

### Favoriser le dialogue social sur les sujets d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### L'ACTION

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018<sup>1</sup>, le présent plan d'action a vocation à être suivi, complété et renouvelé en collaboration avec les organisations syndicales représentatives.

Objectif		
Associer fortement les organisations syndicales au suivi et à l'amélioration continue du présent plan d'action		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
- Invitation systématique des organisations syndicales lors des réunions du comité de suivi et des GT thématiques - Présentation du présent plan et des amendements futurs au comité technique académique (CTA) pour avis - Présentation du présent plan et des amendements futurs au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA) pour information	Suivi des rencontres et composition des membres par la référente égalité professionnelle académique	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

#### LE BILAN 2023

- ✓ **Le plan d'action a été présenté** au CTA du 14 février 2022 et au CHSCTA du 14 mars 2022.
- ✓ Depuis le 19 juin 2023, **deux référentes VDHA** (une titulaire et une suppléante) ont été désignées au sein de la FS du CSA-A. Elles ont été reçues par le DRRH et ont été associées à la mise en œuvre de l'arrêté du 31 juillet 2023 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
- ✓ **Le bilan du plan d'action** sera présenté au CSA en décembre 2023, à l'issue d'un GT avec les organisations syndicales.

#### LES PERSPECTIVES

- ❑ Organiser les groupes de travail préparatoires au plan d'action 2024 – 2026

<sup>1</sup>[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf)

## Action 1.3

### Etoffer le bilan social académique afin de disposer de données sexuées permettant l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes

#### L'ACTION

Le bilan social académique<sup>2</sup> (BSA) comprend d'ores et déjà des données sexuées. Celles-ci seront complétées par des données intéressant le sujet de l'égalité femmes - hommes au regard des spécificités de l'académie. Ces données alimenteront également le futur Rapport social unique (RSU) qui intégrera le Rapport de la situation comparée des femmes et des hommes (RSC).

Objectif		
Disposer de données sexuées les plus complètes possibles afin d'affiner les actions à entreprendre pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Augmentation chaque année du nombre de données sexuées (point de départ : le BSA 2020 (année scolaire 2019-2020)) : - dans le BSA 2021 (année scolaire 2020-2021) - dans le BSA 2022 (année scolaire 2021-2022) - dans le BSA 2023 (année scolaire 2022-2023)	- GT sur les thématiques à approfondir (GT 1) - Services gestionnaires des bases de données du personnel - Pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)	Chaque année du plan d'action au moment de la publication du BSA : 2022, 2023 et 2024
Elaboration d'un rapport de la situation comparée des femmes et des hommes (RSC)	Rapport à établir par l'administration sur la base du bilan social académique et des données complémentaires qui seront collectées	

#### LE BILAN 2023

- ✓ Le RSU intègre les données relatives à l'égalité professionnelles femmes – hommes. Le nombre de **données sexuées** à notre disposition a considérablement augmenté :

Chapitres BSA 2020		Chapitres RSU 2022	
1. EFFECTIFS ET PROFIL DES PERSONNELS	9	1. L'EMPLOI	18
2. DEROULEMENT DE CARRIERE	7	2. LES RECRUTEMENTS	3
		3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS	26
3. VIE DES PERSONNELS	2	6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	10
		7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL	5
		8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	0
		10. LA DISCIPLINE	0
4. REMUNERATION	1	5. LES REMUNERATIONS	6
5. FORMATION	1	4. LA FORMATION	3
6. DIALOGUE SOCIAL	0	9. LE DIALOGUE SOCIAL	0
7. L'ENSEIGNEMENT PRIVE	5		
8. ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	0		
9. EMPLOIS BUDGETAIRES	0		
<b>Total indicateurs sexués BSA 2020</b>	<b>25</b>	<b>Total indicateurs sexués RSU 2022</b>	<b>71</b>

<sup>2</sup> <http://www.ac-creteil.fr/pid34890/bilan-social.html>

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Elaborer un rapport de situation comparée des femmes et des hommes (RSC) sur la base du RSU (échéance prévisionnelle 2024)

## Action 1.4

### Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

#### L'ACTION

La mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation et de réflexion, qui concourent aux décisions structurelles des organisations. Il convient de porter une attention particulière au nombre de femmes et d'hommes composant tout groupe de travail ou groupe de réflexion autant du côté des organisations syndicales que pour les personnels de l'administration.

Objectif		
Porter une attention particulière à la représentation des femmes dans toute réunion ou groupe de travail thématique		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de femmes et d'hommes représentés	Suivi des rencontres et composition des membres par la référente égalité professionnelle académique	A l'occasion de chaque réunion ou GT avec bilan annuel

#### LE BILAN 2023

L'année 2022 s'est caractérisée par un moment important pour le dialogue social : les premières élections professionnelles issues de la loi transformation fonction publique ont donné lieu au renouvellement des instances.

- ✓ **Représentation** des femmes et des hommes au sein du Comité social d'administration Académique (CSA) et du Comité social d'administration spécial académique (CSA-SA) :

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
Représentation CSA	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	5	5	50%
Représentation FS	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	7	3	70%

Arrêté de composition des membres du CSA et des membres de la formation spécialisée du CSA - 16 décembre 2022

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
Représentation CSA-SA	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	6	4	60%
Représentation FS du CSA-SA	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	7	3	70%

Arrêté de composition CSA SA – 10 mai 2023

	Organisations syndicales			Administration		
	F	H	%F	F	H	%F
GT préparatoire plan d'action 07/12/2021	7	2	78%	8	2	80%
GT préparatoire plan d'action 21/01/2022	7	2	78%	7	2	78%
GT préparatoire plan d'action 31/01/2022	8	1	89%	10	2	83%

- ✓ **Représentation** des femmes et des hommes au sein du Comité Social d'Administration Spécial Départemental (CSA-SD) et de la Commission Administrative Paritaire Départementale (CAPD) des DSDEN :

Seine-et-Marne (77) :

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
<b>Représentation CSA-SD</b>	Titulaires	4	6	40%
	Suppléantes et suppléants	5	5	50%
<b>Représentation FS-SD</b>	Titulaires	3	7	30%
	Suppléantes et suppléants	5	5	50%

Arrêté de désignation des membres du CSA spécial départemental de Seine-et-Marne et de sa formation spécialisée - 5 janvier 2023

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
<b>Représentation CAPD</b>	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	6	4	60%

Arrêté fixant la composition de la commission administrative paritaire départementale compétente à l'égard du corps des instituteurs et des professeurs des écoles du département de la Seine-et-Marne - 11 mai 2023

Seine-Saint-Denis (93) : En attente des données

Val-de-Marne (94) :

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
<b>Représentation CSA-SD</b>	Titulaires	6	4	60%
	Suppléantes et suppléants	6	4	60%
<b>Représentation FS-SD</b>	Titulaires	7	3	70%
	Suppléantes et suppléants	7	3	70%

Arrêté de désignation des membres du CSA-SD et de sa formation spécialisée département du Val-de-Marne - 4 octobre 2023

		Organisations syndicales		
		F	H	%F
<b>Représentation CAPD</b>	Titulaires	5	5	50%
	Suppléantes et suppléants	7	3	70%

Arrêté fixant la commission administrative paritaire départementale compétente à l'égard du corps des instituteurs et des professeurs des écoles du département du Val-de-Marne - 7 novembre 2023

## LES PERSPECTIVES

- Poursuivre l'attention portée sur la représentativité des femmes et des hommes dans toute réunion ou groupe de travail thématique

## Action 1.5

### Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

#### L'ACTION

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être mise en œuvre efficacement qu'avec un portage fort par les cadres supérieurs et dirigeants et par l'ensemble des cadres de l'académie.

À ce titre, les responsables d'équipes, de projets et le personnel encadrant de tout niveau font partie des publics prioritaires à former de manière systématique. En effet, ce public a la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle qui doit irriguer l'ensemble des politiques publiques dont il a la charge. Par ailleurs, elles et ils veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (animation, recrutements, promotions, rémunérations, etc.).

Dans cette perspective, ce public sera formé :

- aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes) (en complément de l'action 2.2 *Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels*) ;
- à la prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS) (se référer à l'action 5.1 *Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*).

La réalisation effective de ces formations est vérifiée à l'occasion des entretiens professionnels et rendez-vous de carrière.

<b>Objectifs</b>		
1. Former les personnels d'encadrement aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle, aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes)		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion de personnels d'encadrement formés	Elaboration d'un plan de formation dédié à ces thématiques et création d'un réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
2. S'assurer du suivi effectif de ces formations lors des entretiens professionnels		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Information dans les compte-rendu d'entretiens professionnels du suivi ou non des formations précitées	Plan de formation dédié à ces thématiques et objectifs de formations (cf. objectif 1 ci-dessus) portés à la connaissance des personnels menant les entretiens	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## LE BILAN 2023

La formation est un levier essentiel pour la culture de l'égalité professionnelle.

Après l'adoption du plan d'action, la mission égalité-diversité s'est employée à construire et développer des actions de formation et de sensibilisation à destination de tous les personnels.

Avec l'appui de l'EAFC, du SARH et des inspecteurs et inspectrices, un plan de formation a été proposé au PAF 2022-2023. En 2023-2024, la mission continue de proposer des formations avec pour objectif de créer un groupe de formateurs et formatrices pour la rentrée 2024 et d'inclure l'égalité professionnelle dans les formations déjà existantes.

✓ Actions de **formation** :

Profils	Nom de la formation	Date de la formation	Nombre d'heures	Nombre de personnels formés
Référentes et référents égalité – diversité, formateurs et formatrices	Lutte contre les discriminations ( <i>IH2EF</i> )	1 <sup>er</sup> T 2021, 4 <sup>ème</sup> T 2021 et 4 <sup>ème</sup> T 2022	12h	49
Personnels d'encadrement de direction rectorat et DSDEN (recteur, cabinet, SG, SGA, DASEN, SG DSDEN) → <b>L'organisation de cette formation est depuis assurée par le service de la politique de l'encadrement supérieur du ministère</b>	La promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, et la lutte contre les discriminations ( <i>prestataire externe : JLO</i> )	3 <sup>ème</sup> T 2022	2h30	9
Personnels d'encadrement administratif du rectorat (responsables divisions et services + adjointes et adjoints)	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	2 <sup>ème</sup> T 2023	3h	29
Personnels d'encadrement pédagogique du rectorat (doyens, DAFPIC, SAIO, CT)				7
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 77		A VENIR LES 7 et 8/12/2023		
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 93		A VENIR		
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 94		1 <sup>er</sup> T 2023	3h	17
Personnels de direction et d'inspection	Prévention des discriminations, un enjeu de professionnalisation et de service public	2 <sup>ème</sup> T 2023	6h	33
Membres du dispositif stop-discrimi	Prévention des violences morales, discriminatoires, sexistes et sexuelles au travail ( <i>prestataire externe : EGAE</i> )	2 <sup>ème</sup> T 2023	12h	21

- ✓ Actions de **sensibilisation** en collèges et conseils :

Profils	Nom de la formation	Date de la formation	Nombre d'heures
IA-IPR et IEN 2nd degré	La mission académique égalité professionnelle femmes - hommes et diversité	1 <sup>er</sup> T 2023	½ h
IEN du 77, 93 et 94		1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> T 2023	½ h

- ✓ Diffusion d'une **lettre d'informations égalité – diversité** à l'encadrement supérieur de l'académie (tous les 15 jours) pour diffusion aux équipes (depuis le 12/05/2022).

## LES PERSPECTIVES

- Former les personnels qui n'ont pas pu bénéficier des sessions de 2022 et 2023 aux enjeux de promotion de la diversité, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations
- Créer un réseau multicatégoriel de formateurs et formatrices
- Refondre le plan de formation pour la création de parcours incluant toutes les dimensions de l'égalité
- Intégrer l'égalité professionnelle dans les formations déjà existantes, comme composantes de la RH
- Diffuser mensuellement la lettre d'informations égalité – diversité via le Bulletin Académique

## Action 1.6

### Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle et de la diversité

#### L'ACTION

L'ensemble des actions fait l'objet d'un plan de communication adapté dont les modalités de diffusion seront variées, afin de toucher tous les personnels (affiches, dépliants, site internet de l'académie, courriels, etc.) :

- publication du plan académique sur les sites Internet institutionnels et les intranets, et mise en œuvre d'actions événementielles ;
- valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : cf. logo et charte graphique dédiés disponibles sur la plateforme M@gistère<sup>3</sup> ou sur demande à la référente égalité professionnelle académique ;
- valorisation des journées et semaines thématiques dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations :
  - o journée internationale des droits des femmes le **8 mars** ;
  - o journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le **21 mars** ;
  - o journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le **17 mai** ;
  - o semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) en **novembre** dont le point d'orgue est, depuis 2020, la journée du DUODAY, temps d'accueil et de partage d'expérience au sein des entreprises, collectivités ou associations ;
  - o journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le **25 novembre**, etc. ;
- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc. ;
- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours, etc.

Objectifs		
1. Faire connaître la politique d'égalité professionnelle de l'académie à l'ensemble de son personnel ainsi qu'en externe (public et partenaires)		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
- Publication du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les sites Internet institutionnels et les intranets - Mise en œuvre d'actions événementielles liées à la publication de ce plan	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et le service communication du rectorat Plan de communication spécifique	Dans les trois mois suivant la publication du présent plan
Valorisation visuelle de l'engagement institutionnel grâce au logo « égalité, diversité, on en fait une réalité » sur toutes les communications faisant référence à ces sujets	Information de l'ensemble des personnels concernés et transmission du logo par courriel par le service communication du rectorat	Dans les trois mois suivant la publication du présent plan
Actions de communication lors de mise en œuvre de tout	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et le service	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

<sup>3</sup> <https://magistere.education.fr/ac-creteil/my/>

nouveau dispositif et lors des journées thématiques	communication du rectorat et le CHSCTA (GT2)	
2. Diffuser une culture de l'égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Formation et travail en collaboration avec l'ensemble des services académiques	A chaque publication et bilan annuel
Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes, en particulier dans les offres d'emploi		

## LE BILAN 2023

- ✓ A la faveur de son adoption, et à l'occasion de la journée du 8 mars 2022, **le plan d'action** a été diffusé à tous les personnels de l'académie via les adresses mél académiques. S'en est suivie une campagne d'affichage dans tous les établissements et écoles de l'académie.

Tout au long de l'année ensuite, la mission égalité-diversité a proposé des actions destinées à toucher tous les personnels de l'académie.

- ✓ Actions de **communication** :

Date	Evènements
<b>25/11/2021</b>	- Diffusion de l'affiche STOP DISCRI ciblée sur les violences sexistes et sexuelles
<b>17/05/2022</b>	- Projection-débat de courts métrages issus du kit cinéma contre les LGBTphobies « Je, Tu, Il, Elle, Nous aimons » du centre de ressources Passeurs d'images, en lien avec la mission égalité filles – garçons et lutte contre les LGBTphobies
<b>25/11/2022</b>	- Enrichissement de la page égalité – diversité du site internet académique avec des informations relatives aux violences sexistes et sexuelles - Diffusion de la nouvelle affiche STOP DISCRI - Diffusion d'un quiz de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles - Projection-débat de courts métrages sur la thématique des inégalités femmes-hommes et des violences envers les femmes, réalisés par des élèves grâce au soutien de l'association Femmes & Cinéma, en lien avec la mission égalité filles – garçons et lutte contre les LGBTphobies
<b>8/03/2023</b>	- Diffusion d'une vidéo « Si l'égalité m'était contée » créée pour l'occasion - Diffusion du film « A corps perdus » au rectorat - Inauguration des nouveaux noms des salles de réunion du rectorat suite au projet participatif
Date	Instructions au Bulletin académique
<b>06/2022</b>	- Diffusion du guide MENJ de bonnes pratiques "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" (BA n°16 - 30 juin 2022)
<b>09/2022</b>	- Diffusion du guide académique des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales (BA n°22 - 22 septembre 2022)
<b>11/2022</b>	- Information sur le premier concours d'éloquence dédié aux femmes de la fonction publique (BA n°27 - 10 novembre 2022)
<b>02/2023</b>	- Communication sur le parcours numérique de formation sur M@gistère : « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » et sur les « Consignes d'affichage du nouveau visuel relatif à la cellule d'écoute académique et au dispositif STOP DISCRI » (BA n°37 - 2 février 2023)
<b>03/2023</b>	- Communication sur le « Mois de l'égalité dans l'académie » (BA n°40 - 9 mars 2023)

Date	Divers
Depuis 05/2022	- Diffusion d'une lettre d'informations égalité – diversité à l'encadrement supérieur de l'académie (tous les 15 jours) pour diffusion aux équipes
05/2022	- Newsletter #117 « A L'ECOUTE » de la DAFPIC : zoom sur les missions égalité filles – garçons et lutte contre les LGBTphobies et égalité professionnelle femmes – hommes et diversité
09/2022	- Elaboration d'une fiche mémo « 7 principes pour une communication sans stéréotype » à destination des personnels du pôle RH
11/2023	- Diffusion de l'affiche STOP DISCRI ciblée sur les violences sexistes et sexuelles en papier à tous les établissements de l'académie

✓ **Projet « Quels noms pour nos salles de réunion ? »**

Les salles de réunion des bâtiments A et B du rectorat ont été renommées avec des personnalités ayant agi favorablement pour l'égalité et la lutte contre les discriminations. Les objectifs de ce projet étaient multiples :

- Sensibiliser les personnels sur les sujets d'égalité et de lutte contre les discriminations
- Créer de l'échange et de la discussion
- Participer à élargir les imaginaires
- Créer de nouveaux modèles de représentation

Une attention particulière a été portée à la diversité des profils. Les personnels ont procédé à un vote en ligne afin de déterminer les personnalités retenues.

Les résultats :

F 703	Jean Zay
F 802	Louise Michel
D 913	Simone Veil
B 513	George Sand
B 514	Josephine Baker
B 515	Aimé Césaire
B 516	Marie Curie
A 731	Simone de Beauvoir
C 877	Olympe de Gouges
A 933	Louis Braille
A 934	Marguerite Yourcenar
A 935	Antoine de Saint-Exupéry
A 936	Irène Joliot-Curie
A 937	Alexandre Dumas (père)
A 938	Lucie Aubrac
A 940	Pauline Kergomard

## LES PERSPECTIVES

- Poursuivre les actions de communication en promouvant la participation des personnels
- Poursuivre le travail de collaboration avec la mission égalité filles-garçons et lutte contre les LGBTphobies
- Intégrer les problématiques de l'égalité professionnelle femmes – hommes au travail sur le recrutement en académie (fiches de poste...)
- Intégrer les problématiques de l'égalité professionnelle femmes – hommes dans tous les dispositifs d'accueil
- Mener une réflexion sur la mise en place d'une « égalithèque » regroupant des ressources sur les thématiques égalité et diversité à destination de tous les personnels
- Mettre en place d'un observatoire de prévention et de lutte contre les LGBTphobies

## Action 1.7

### Associer les agentes et agents à l'amélioration continue du plan d'action académique

#### L'ACTION

Dans l'objectif de cibler les actions les plus appropriées et pertinentes au vu des expériences vécues par les personnels, des outils tels que des consultations, boîtes à idées ou ateliers participatifs seront déployés.

<b>Objectif</b>		
Prendre en compte les situations d'inégalité vécues par les agentes et agents afin de définir de nouvelles actions pour les éviter		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre et type d'outils déployés (questionnaire, boîte à idées, etc.) : minimum 1 par an	Déploiement des outils en lien avec le service de la communication du rectorat. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 2)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024

#### LE BILAN 2023

#### LES PERSPECTIVES

- Mettre en œuvre un outil en 2023 - 2024

## Action 1.8

### Mobiliser le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP)

#### L'ACTION

Chaque année depuis 2019, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) lance un appel à projets portant sur la promotion de l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes de genre et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Les projets peuvent consister en des campagnes de sensibilisation, des formations, etc. Les projets sélectionnés par la DGAFP sont cofinancés par ce fonds.

Objectif		
Favoriser l'émergence de projets visant à mobiliser le fonds en faveur de l'égalité professionnelle		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Augmentation chaque année du nombre de projets candidats au fonds : - 2022 - 2023 - 2024	Relai de la circulaire annuelle de la DGAFP par la référente égalité professionnelle académique aux référentes et référents départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024

#### LE BILAN 2023

- ✓ L'académie de Créteil s'est portée candidate pour bénéficier d'un **co-financement au FEP** (fonds pour l'égalité professionnelle) pour une formation relative aux violences sexistes et sexuelles dans le but de déployer la formation en académie. Le projet n'a pas été retenu par le jury du FEP, néanmoins, la formation s'est tenue au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023.

#### LES PERSPECTIVES

- ❑ Proposer un projet en lien avec les référentes et référent égalité – diversité en DSDEN et la mission égalité filles-garçons et lutte contre les LGBTphobies

## **Axe 2**

# **Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**

### **Action 2.1**

#### **Elargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers**

##### **L'ACTION**

La mixité des viviers et des métiers est un enjeu présent à plusieurs échelles. Sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique, la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », a instauré le principe d'une représentation équilibrée des sexes dans les primo-nominations. Ce principe impose de nommer une proportion minimale de 40 % de chaque sexe sur ces emplois dont la liste est fixée par chaque ministère. La mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) mène chaque année une revue des cadres en administration centrale et en académie pour alimenter et équilibrer les viviers, en étroite collaboration avec les équipes dirigeantes locales.

Au-delà des postes d'encadrement supérieur, gérés au niveau ministériel, l'attention se porte en académie sur l'accès aux fonctions de personnel de direction, d'inspection et aux postes administratifs à hautes responsabilités (cheffes et chefs de division, etc.) ainsi que sur la mixité des corps et des métiers. La mise en œuvre d'une politique de viviers proactive permettra de répondre à ces enjeux.

L'état de la mixité des corps et métiers sera appréhendé en exploitant les données du bilan social académique puis du rapport social unique. L'analyse de ces documents permettra d'identifier les déséquilibres (une attention sera ainsi portée à la dégradation de la mixité de certains métiers) et de définir des actions spécifiques à mettre en œuvre pour y remédier. Se référer à l'action 1.3.

De plus, les représentations jouent un rôle majeur dans la constitution des viviers et dans la mixité des métiers. C'est pourquoi, il convient aussi de veiller à l'équilibre des sexes dans les campagnes de communication pour les recrutements et à la prévention des représentations stéréotypées.

<b>Objectifs</b>		
1. Mener une politique de viviers proactive		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportionnalité des viviers à rapprocher de la représentation par sexe dans le corps ou grade concerné	Groupe de travail sur la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc. (GT 3)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
Mentorat et/ou constitution de réseau pour encourager les femmes à postuler sur des postes de grade plus élevé	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs de division. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2023
Proportion de femmes et d'hommes dans chaque fonction couverte par le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de l'académie	Analyse des chiffres en lien avec la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
2. Prévenir toute discrimination dans les procédures de recrutement et promouvoir la mixité des métiers		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Elaboration et diffusion d'un guide de bonnes pratiques de recrutement (y compris commissions et jurys)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2022
Plaquette présentant des exemples de parcours de femmes et d'hommes dans des métiers dans lesquels ils sont peu représentés	Travail en collaboration avec le service communication du rectorat	2022
3. Veiller à l'équilibre des sexes dans les campagnes de communication pour les recrutements et à la prévention des représentations stéréotypées.		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
- Nombre de femmes et d'hommes représentés dans les campagnes de communication pour les recrutements - Types de métiers exercés par les personnes représentées	Revue systématique des campagnes de communication par la référente égalité professionnelle académique	A chaque action de communication et bilan annuel

## LE BILAN 2023

- ✓ Le **guide ministériel** de bonnes pratiques "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer" a été diffusé au Bulletin Académique n°16 du 30 juin 2022, ce document comprend de nombreux éléments de compréhension des risques discriminatoires, en particulier dans le recrutement et l'accueil des personnels, mais également des bonnes pratiques et outils pour les limiter.

- ✓ Le RSU intègre des données sexuées qui permettent de mener certaines analyses, notamment en ce qui concerne les **viviers** de grades :

### Les effectifs généraux :

Effectifs physiques en fonction, par statut d'emploi, corps, catégorie et sexe												
Corps	Sexe H/F	Titulaires				TOTAL	Contractuels			TOTAL	TOTAL GENERAL	
		A+	A	B	C		A	B	C			
Assistance éducative (AED / AESH)	F					0				9960	9 960	9 960
	H					0				2682	2 682	2 682
	<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	12 642	12 642	12 642
Education	F			733		733		97			97	830
	H			194		194		63			63	257
	<b>TOTAL</b>	0		927	0	<b>927</b>	160	0	0	<b>160</b>	<b>1 087</b>	
Enseignants du 1er degré	F		23 693	53		23 746		734			734	24 480
	H		4 493	15		4 508		210			210	4 718
	<b>TOTAL</b>	0	28 186	68	0	<b>28 254</b>	944	0	0	<b>944</b>	<b>29 198</b>	
Enseignants du 2d degré	F		15 691			15 691		1 686			1 686	17 377
	H		11 314	1		11 315		1 924			1 924	13 239
	<b>TOTAL</b>	0	27 005	1	0	<b>27 006</b>	3 610	0	0	<b>3 610</b>	<b>30 616</b>	
IATSS	F	11	1 156	919	1 457	3 543	381	1	43		425	3 968
	H	11	237	163	229	640	99	1	16		116	756
	<b>TOTAL</b>	22	1 393	1 082	1 686	<b>4 183</b>	480	2	59		541	4 724
Orientation	F		446			446		156			156	602
	H		44			44		20			20	64
	<b>TOTAL</b>	0	490	0	0	<b>490</b>	176	0	0		176	666
Personnel de direction	F		614			614					0	614
	H		461			461					0	461
	<b>TOTAL</b>	0	1 075	0	0	<b>1 075</b>	0	0	0		0	1 075
Personnel d'inspection	F	49	74			123					0	123
	H	44	59			103					0	103
	<b>TOTAL</b>	93	133	0	0	<b>226</b>	0	0	0		0	226
Privé : enseignants du 1er degré	F		1 096			1 096		195			195	1 291
	H		75			75		16			16	91
	<b>TOTAL</b>	0	1 171	0	0	<b>1 171</b>	211				211	1 382
Privé : enseignants du 2d degré	F		1 770			1 770		746			746	2 516
	H		902			902		543			543	1 445
	<b>TOTAL</b>	0	2 672	0	0	<b>2 672</b>	1 289				1 289	3 961
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>115</b>	<b>63 052</b>	<b>1 151</b>	<b>1 686</b>	<b>66 004</b>	<b>6 870</b>	<b>2</b>	<b>12 701</b>		<b>19 573</b>	<b>85 577</b>

Tableau issu du RSU 2022

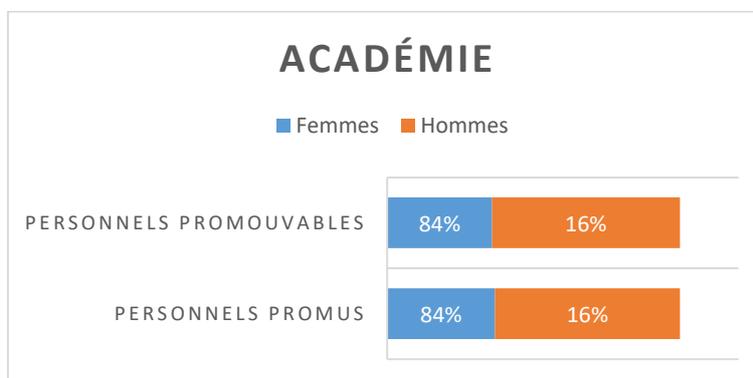
Nota : les graphiques ci-dessous ont été réalisés à partir des données du RSU 2022

### Les viviers de grades dans le 1<sup>er</sup> degré

Représentativité F-H 2021-2022 :

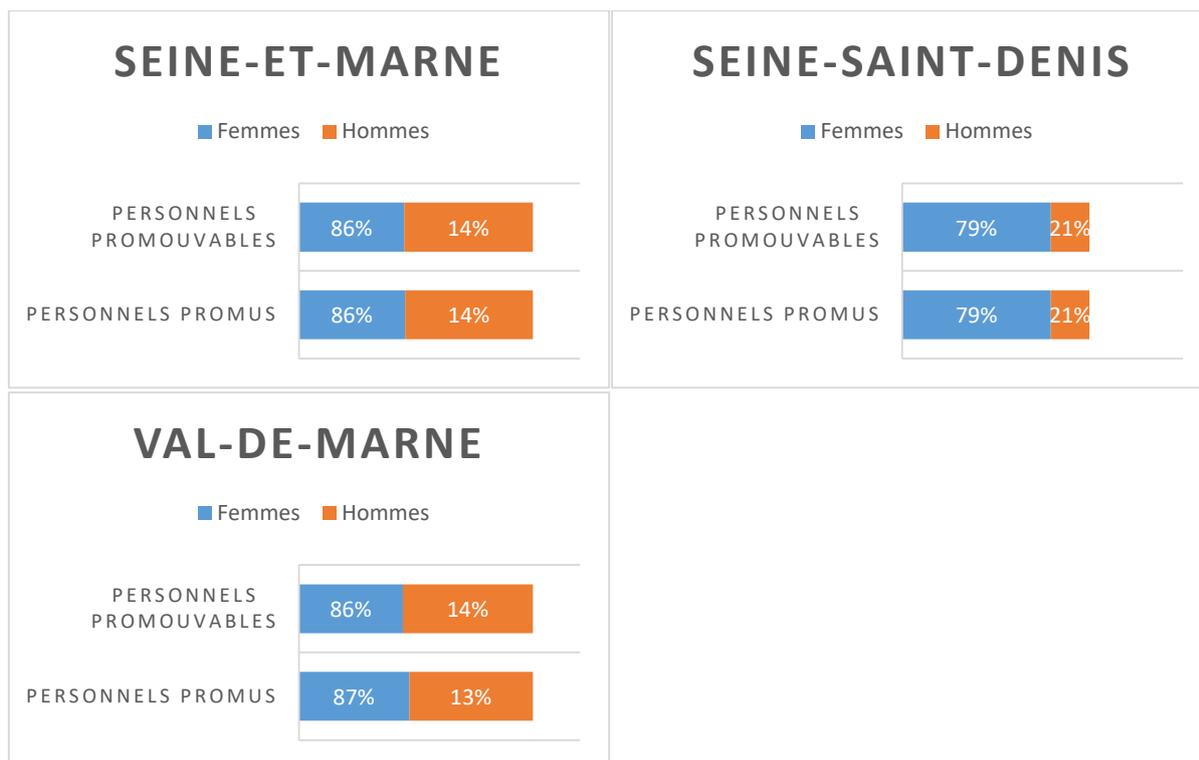
	%F	%H
Personnels enseignants titulaires 1 <sup>er</sup> degré	84%	16%

### Tableau d'avancement HORS CLASSE des professeurs et professeurs des écoles 2021-2022 :

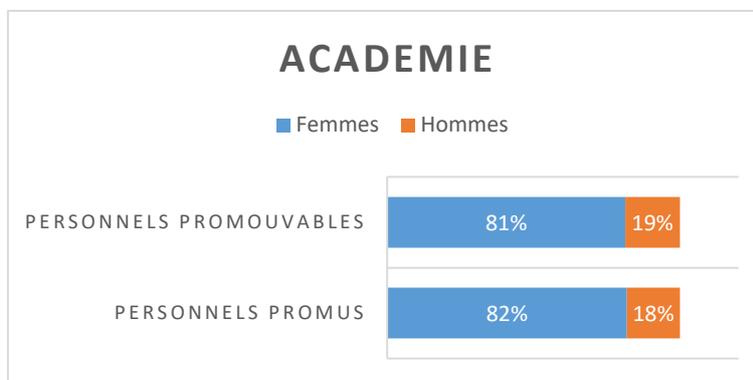


Les proportions de personnels promouvables / promus au niveau académique sont sensiblement identiques et correspondent également à la représentativité F-H du corps.

Détail par département :

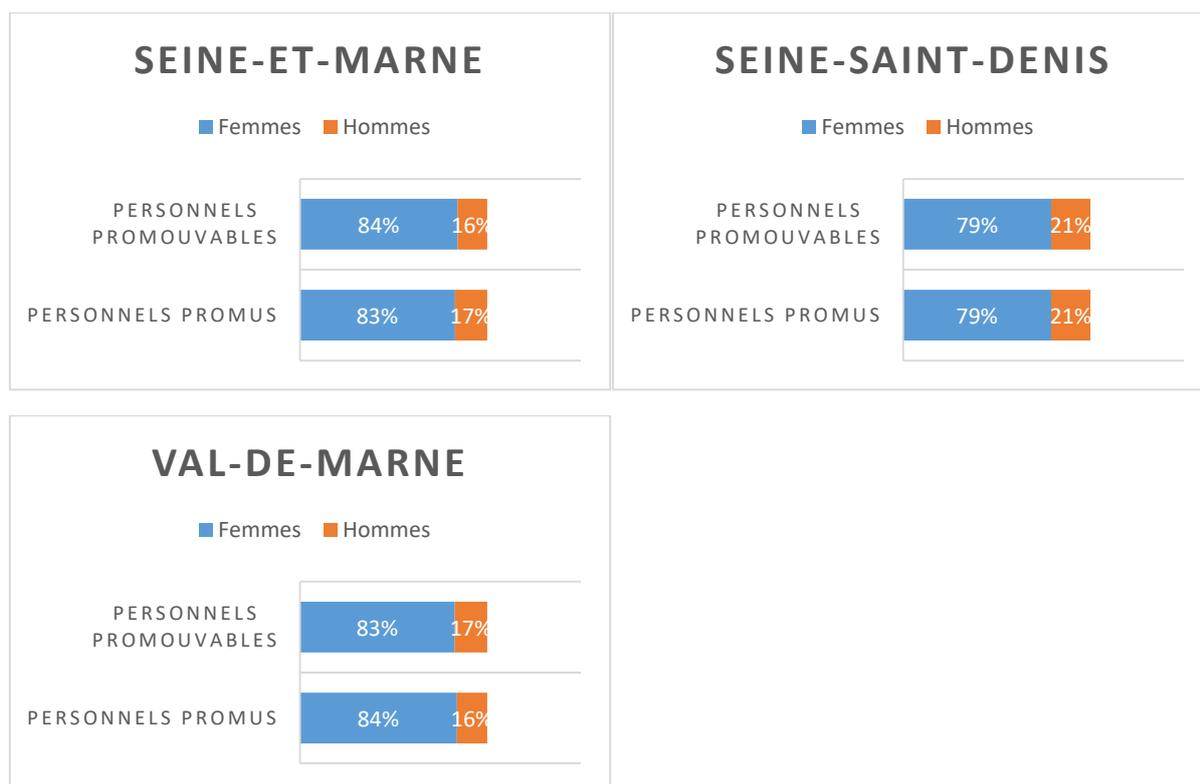


**Tableau d'avancement CLASSE EXCEPTIONNELLE des professeures et professeurs des écoles 2021-2022 :**



Les proportions de personnels promouvables / promus au niveau académique sont sensiblement identiques. En revanche, la représentativité F-H diffère légèrement de celle du corps : les proportions de femmes promouvables et promues (81% et 82%) sont inférieures à celles du corps (84%).

Détail par département :



### Les viviers de grades dans le 2nd degré

Représentativité F-H 2021-2022 :

	%F	%H
Personnels enseignants titulaires 2 <sup>nd</sup> degré	58%	42%
Personnels d'éducation titulaires	79%	21%
Personnels d'orientation titulaires	91%	9%

### Avancement au grade supérieur des enseignants en 2022 :

	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
2022	HC agrégés	117	53,0%	52 an 2 mois
	HC certifiés	440	63,0%	50 an 7 mois
	HC PEPS	55	40,0%	47 an 10 mois
	HC CE EPS			
	Classe exc CE EPS			
	Classe exc PEGC			
	HC PLP	117	52,1%	51 an 3 mois
	HC PEGC			
	HC CPE	24	91,7%	49 an 5 mois
	DCIO	30	93%	52 an 11 mois
	<b>TOTAL</b>	<b>783</b>		

Tableau issu du RSU 2022

Légende :

HC : hors classe

PEPS : professeures et professeurs d'éducation physique et sportive

PLP : professeures et professeurs de lycée professionnel

CPE : conseillères et conseillers principaux d'éducation

DCIO : direction de CIO

La représentativité F-H des personnels promus est à rapprocher de leur représentation dans le corps :

- Entre 40% et 63% de femmes ont été promues **hors classe** parmi les personnels **agrégés, certifiés, PEPS** et **PLP**, quand leur proportion est de 58% dans l'ensemble du corps des personnels enseignants titulaires du 2<sup>nd</sup> degré
- 91.7% de femmes ont été promues **CPE hors classe** quand leur proportion est de 79% dans l'ensemble du corps des personnels d'éducation titulaires
- 93% de femmes ont été promues **DCIO** quand leur proportion est de 91% dans l'ensemble du corps des personnels d'orientation titulaires

**Avancement de grade à la classe exceptionnelle :**

	Corps	Nb de promus	% femmes	Age moyen
2022	CE Agrégés	69	58,0%	57 an 7 mois
	CE Certifiés	188	63,3%	56 an 8 mois
	CE CPE	9	77,8%	57 an 9 mois
	CE PLP	44	55%	57 an 9 mois
	CE PSYEN	7	100%	57 an 12 mois
	CE EPS	17	47%	56 an 7 mois
	PEGC	1	0%	64 an 7 mois
	<b>TOTAL</b>	<b>334</b>		

Tableau issu du RSU 2022

Légende :

CE : classe exceptionnelle

CPE : conseillères et conseillers principaux d'éducation

PLP : professeures et professeurs de lycée professionnel

EPS : professeures et professeurs d'éducation physique et sportive

PEGC : professeures et professeurs d'enseignement général de collège

La représentativité F-H des personnels promus est à rapprocher de leur représentation dans le corps :

- Entre 47% et 63,3% de femmes ont été promues **classe exceptionnelle** parmi les personnels **agrégés, certifiés, EPS** et **PLP**, quand leur proportion est de 58% dans l'ensemble du corps des personnels enseignants titulaires du 2<sup>nd</sup> degré
- 77.8% de femmes ont été promues **CPE classe exceptionnelle** quand leur proportion est de 79% dans l'ensemble du corps des personnels d'éducation titulaires
- 100% de femmes ont été promues **PSYEN classe exceptionnelle** quand leur proportion est de 91% dans l'ensemble du corps des personnels d'orientation titulaires
- La proportion de femmes promues **PEGC** n'est pas pertinente au regard du faible nombre de personnes concernées (une seule personne promue)

## Les viviers de grades dans le des personnels de direction et d'inspection

Représentativité F-H 2021-2022 :

	%F	%H
Personnels de direction	57%	43%
IEN (personnels d'inspection catégorie A)	56%	44%
IA-IPR (personnels d'inspection catégorie A+)	53%	47%

## Avancement au grade supérieur des personnels de direction et d'inspection :

Corps d'accès	Nombre de promus			% femmes	% promus/ promouvable
	2020	2021	2022		
Personnels de direction hors classe	28	30	36	56%	11%
Hors classe des IEN	9	4	7	86%	37%
Hors classe des IA-IPR	5	6	6	83%	35%

Tableau issu du RSU 2022

La représentativité F-H des personnels promus est à rapprocher de leur représentation dans le corps :

- 56% de femmes ont été promues **personnels de direction hors classe**, quand leur proportion est de 57% dans l'ensemble du corps des personnels de direction
- 86% de femmes ont été promues **IEN hors classe** quand leur proportion est de 56% dans l'ensemble du corps des IEN
- 83% de femmes ont été promues **IA-IPR hors classe** quand leur proportion est de 53% dans l'ensemble du corps des IA-IPR

## Les viviers de grades des personnels IATSS (2021 – 2022)

Représentativité F-H 2021-2022 :

	%F	%H
IATSS A+	50%	50%
IATSS A	83%	17%
IATSS B	85%	15%
IATSS C	86%	14%

## Tableau d'avancement :

2021/2022	A		SAENES		ADJENES		ITRF A		ITRF B		ATRF		ATEE		MED		INFENES		ASSAE	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Liste aptitude		12		26					3	2										
Tableau avancement	3	5	5	41	11	83	1	2	3	1	11	21	5	9	3	1	24	1	18	
TOTAL par sexe	3	17	5	67	11	83	1	2	6	3	11	21	5	9	3	1	24	1	18	
TOTAL général	20		72		94		3		9		32		14		3		25		19	

Tableau issu du RSU 2022

Soit :

A				ITRF A				MED (cat A)				INFENES (cat A)				ASSAE (cat A)			
F	H	% F	% H	F	H	% F	% H	F	H	% F	% H	F	H	% F	% H	F	H	% F	% H
5	3	63%	38%	2	1	67%	33%	3		100%	0%	24	1	96%	4%	18	1	95%	5%

SAENES (cat B)				ITRF B			
F	H	% F	% H	F	H	% F	% H
41	5	89%	11%	1	3	25%	75%

ADJENES (cat C)				ATRF (cat C)				ATEE (cat C)			
F	H	% F	% H	F	H	% F	% H	F	H	% F	% H
83	11	88%	12%	21	11	66%	34%	9	5	64%	36%

Légende :

- A : catégorie A
- SAENES : secrétaire administratif ou administrative de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- ADJENES : adjointes et adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- ITRF A/B : ingénieures ou ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation de catégorie A/B
- ATRF : adjoint ou adjointe technique de recherche et de formation
- ATEE : adjoint ou adjointe technique des établissements d'enseignement
- MED : médecin de l'éducation nationale
- INFENES : Infirmier ou infirmière de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- ASSAE : assistant ou assistante de service social

La représentativité F-H des personnels IATSS promus est à rapprocher de leur représentation dans la catégorie :

- Entre 63% et 100% de femmes ont été promues parmi les personnels de catégorie **A, ITRF A, médecins et infirmières et infirmiers et assistantes et assistants sociaux**, quand leur proportion est de 83% dans l'ensemble des corps de la catégorie A des IATSS
- 89% de femmes ont été promues parmi les **secrétaires administratifs ou administratives**, quand leur proportion est de 85% dans l'ensemble des corps de la catégorie B des IATSS
- En revanche seules 25% de femmes ont été promues parmi les **ITRF B**, quand leur proportion est de 85% dans l'ensemble des corps de la catégorie B des IATSS
- Entre 64% et 88% de femmes ont été promues parmi les **adjointes et adjoints administratifs, technique de recherche et de formation et technique des établissements d'enseignement**, quand leur proportion est de 86% dans l'ensemble des corps de la catégorie C des IATSS

- ✓ Le **Dispositif de nominations équilibrées** introduit par la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personnes de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 ce taux est de 40 %. Les postes concernés en académie sont :

- Recteur ou rectrice
- Délégué régional ou déléguée régionale académique de la jeunesse, de l'engagement et des sports (DRAJES)
- DASEN
- DASEN adjointes et adjoints
- Secrétaire général ou secrétaire générale d'académie

Soit une proportion F/H dans l'académie de Créteil et au niveau national :

Créteil (octobre 2023)		MENJ (mars 2023)	
F	H	F	H
6	8	96	149
<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>

Source du MENJ : [ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE - Vers l'égalité femmes-hommes ? - CHIFFRES CLÉS 2023](#)

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Mobiliser la MAE (Mission Académique de l'Encadrement) pour repérer les talents et disposer d'un vivier de candidates et candidats à de futurs postes à responsabilités

## Action 2.2

### Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels

#### L'ACTION

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes sera déployée pour tous les agentes et agents publics. Ces formations viennent compléter celles présentées dans l'action 1.5 du présent plan à destination des personnels encadrants.

Les formations seront de deux niveaux : niveau 1 : sensibilisation et niveau 2 : approfondissement.

Les publics prioritaires suivront les **niveaux 1 et 2** de la formation, cela concerne :

- cadres supérieurs
- cadres de tout niveau et managers de projets
- référente ou référent égalité professionnelle femmes – hommes
- gestionnaires RH
- l'ensemble des conseillères et conseillers RH de proximité et référentes et référents RH de proximité
- personnels des cellules de pré-contentieux RH et de protection fonctionnelle
- service santé et sécurité au travail (SST)
- service médical académique
- assistantes et assistants sociaux des personnels
- membres de jurys de concours ou d'examen
- représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

Les autres personnels suivront le **niveau 1** de la formation.

<b>Objectif</b>		
Déployer une offre de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes pour toutes les agentes et tous les agents publics		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion des personnels encadrants, RH, jurys et représentantes et représentants du personnel (par corps) formés	Elaboration d'un plan de formation dédié à ces thématiques et constitution d'un réseau de formateurs et formatrices au sein de l'académie	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
Proportion des lauréates et lauréats de concours ou nouveaux entrants formés		
Proportion de l'ensemble des personnels (hors publics précités) formés		

## LE BILAN 2023

L'année 2023 s'est caractérisée par la mise en œuvre d'un plan de formation permettant généralement à plusieurs catégories de personnels de bénéficier dans son parcours d'accueil d'une formation aux problématiques liées à l'égalité professionnelle. L'année 2024 devrait se caractériser par une diversité d'offres, plus ambitieuses dans leur contenu et devant permettre au plus grand nombre d'en bénéficier.

✓ Actions de **formation** :

Profils	Nom de la formation	Date de la formation	Nombre d'heures	Nombre de personnels formés
<b><u>Formations présentées dans l'action 1.5 « Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle » :</u></b>				
Référentes et référents égalité – diversité, formateurs et formatrices	Lutte contre les discriminations (IH2EF)	1 <sup>er</sup> T 2021, 4 <sup>ème</sup> T 2021 et 4 <sup>ème</sup> T 2022	12h	49
Personnels d'encadrement de direction rectorat et DSDEN (recteur, cabinet, SG, SGA, DASEN, SG DSDEN) → <b>L'organisation de cette formation est depuis assurée par le service de la politique de l'encadrement supérieur du ministère</b>	La promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, et la lutte contre les discriminations (prestataire externe : JLO)	3 <sup>ème</sup> T 2022	2h30	9
Personnels d'encadrement administratif du rectorat (responsables divisions et services + adjointes et adjoints)	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	2 <sup>ème</sup> T 2023	3h	29
Personnels d'encadrement pédagogique du rectorat (doyens, DAFPIC, SAIO, CT)				7
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 77		A VENIR LES 7 et 8/12/2023		
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 93		A VENIR		
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 94		1 <sup>er</sup> T 2023	3h	17
Personnels de direction et d'inspection		Prévention des discriminations, un enjeu de professionnalisation et de service public	2 <sup>ème</sup> T 2023	6h
Membres du dispositif stop-discrimi	Prévention des violences morales, discriminatoires, sexistes et sexuelles au travail (prestataire externe : EGAE)	2 <sup>ème</sup> T 2023	12h	21
<b><u>Formations spécifiques à l'action 2.2 « Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels » :</u></b>				
Nouveaux personnels du service social (2022 – 2023)	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	4 <sup>ème</sup> T 2022	6h	7
Nouveaux personnels du service social (2023 – 2024)		A VENIR MAI 2024		

✓ Actions de **sensibilisation** :

Profils	Nom de la formation	Date de la formation	Nombre d'heures
<b><u>Sensibilisations présentées dans l'action 1.5 « Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle » :</u></b>			
IA-IPR et IEN 2nd degré (en collèges)	La mission académique égalité professionnelle femmes - hommes et diversité	1 <sup>er</sup> T 2023	½ h
IEN du 77, 93 et 94 (en conseils)		1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> T 2023	½ h
<b><u>Sensibilisations spécifiques à l'action 2.2 « Elaborer un plan de formation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations à destination de tous les personnels » :</u></b>			
Nouveaux personnels adjointes et adjoints gestionnaires → <b>Nota : Les adjointes et adjoints gestionnaires sont inclus dans les formations au PAF à partir de la rentrée 2023</b>	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	Rentrée 2022	1h
Adjointes et adjoints gestionnaires (lors des rencontres départementales)	La mission académique égalité professionnelle femmes – hommes et diversité	4 <sup>ème</sup> T 2022	½ h
Nouveaux personnels ATSS du rectorat	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	Rentrée 2022	1h
	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	Rentrée 2023	1h
Responsables administratifs et administratives de circonscription du 77	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	4 <sup>ème</sup> T 2022	1h
Assistantes sociales CT départementales et AS des personnels	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	1 <sup>er</sup> T 2023	1h
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 93	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	3 <sup>ème</sup> T 2023	1h

## LES PERSPECTIVES

- Formations égalité – diversité dans le PAF 2023/2024 pour les personnels encadrants pédagogiques et administratifs d'une durée de 6h sur les sujets égalité professionnelle femmes-hommes et lutte contre les discriminations
- Créer un réseau multicatégoriel de formateurs et formatrices
- Elaboration en cours du plan de formation 2023-2024
- Maintenir les événements de rentrée
- Maintenir les formations déjà menées, notamment à destination des nouveaux personnels
- Déployer les formations déjà réalisées dans tous les départements
- Déployer les formations aux personnels du service médical et des infirmières et infirmiers
- Elaborer le plan de formation 2024-2026 (dans le cadre du nouveau plan d'action)

## Action 2.3

### Accompagner la mobilité géographique et favoriser la mobilité fonctionnelle

#### L'ACTION

Pour les personnels soumis à l'obligation de mobilité cela constitue souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières, c'est pourquoi il convient de les accompagner.

Les lignes directrices de gestion (LDG) académiques intègrent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les LDG nationales.

Objectifs		
1. Mieux organiser les cycles de mobilités		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Etablir un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité	Statuts particuliers	2022
2. Mieux accompagner la mobilité sur le plan social et familial		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Etat des lieux des dispositifs d'accompagnement et mise en place d'un groupe de travail sur le sujet	Groupe de travail spécifique sur le sujet composé notamment de : pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions. GT organisé sur cette thématique en lien avec les organisations syndicales (GT 3)	2022
3. Favoriser ou rendre possibles les mobilités fonctionnelles		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
- Nombre de mobilités géographiques - Nombre de mobilités fonctionnelles	Données extraites lors du mouvement. Communication à réaliser auprès des cheffes et chefs de division des pôles RH académique et départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024
4. Intégrer l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les LDG académiques		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Lecture des LDG académiques avec le prisme de l'égalité femmes – hommes	Travail collaboratif avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	2022

#### LE BILAN 2023

- ✓ Le RSU intègre des données sexuées qui permettent de mener certaines analyses, notamment en ce qui concerne les **mobilités** :

#### Les mobilités intra-académique

##### Personnels IATSS :

Représentativité F-H 2021-2022 :

	%F	%H
IATSS (toutes catégories)	85%	15%

Filières	2020		2021				2022			
	Participants	Mutés	Participants		Mutés		Participants		Mutés	
			H	F	H	F	H	F	H	F
Administrative	302	136	51	238	29	117	24	216	19	110
ATRF	22	12	3	19	2	7	1	22	1	9
Médico-sociale	119	61	5	112	2	55	6	109	2	45
Académie	443	209	59	369	33	179	31	347	22	164

Tableau issu du RSU 2022

Soit :

Filières	Nb F mutées / participantes	Nb H mutés / participants	Nb F ou H mutés / personnels (F+H) mutés	
			F	H
Administrative	51%	79%	85%	15%
ATRF	41%	100%	90%	10%
Médico-sociale	41%	33%	96%	4%
<b>Académie</b>	<b>47%</b>	<b>71%</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>

Parmi les personnels IATSS ayant obtenu une mobilité, 88% sont des femmes et 12% des hommes, quand la proportion femmes – hommes (tous corps et catégories confondus) est de 85% (F), 15% (H).

### Les mobilités des personnels de direction et d'inspection

Représentativité F-H 2021-2022 :

	%F	%H
Personnels de direction	57%	43%
IEN (personnels d'inspection catégorie A)	56%	44%
IA-IPR (personnels d'inspection catégorie A+)	53%	47%

### Personnels de direction :

MOBILITE INTER/INTRA ACADEMIQUE	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	153	180	333	127	178	305	136	160	296
CRETEIL / CRETEIL	60	67	127	64	85	149	56	83	139
CRETEIL / AUTRES ACADEMIES	22	34	56	18	38	56	34	35	69
AUTRES ACADEMIES / CRETEIL	8	11	19	10	8	18	11	7	18

Tableau issu du RSU 2022

Soit :

	Demandes		Nombre de mobilités		Nb F ou H mutés / personnels (F+H) mutés	
	F	H	F	H	F	H
CRETEIL / CRETEIL	/	/	83	56	60%	40%
CRETEIL / AUTRES ACADEMIES	/	/	35	34	51%	49%
AUTRES ACADEMIES / CRETEIL	/	/	7	11	39%	61%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>136</b>	<b>125</b>	<b>101</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>

Parmi les personnels de direction ayant obtenu une mobilité, 55% sont des femmes et 45% des hommes, quand la proportion femmes – hommes dans ce corps est de 57% (F), 43% (H).

## Personnels d'inspection :

IA-IPR	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	5	4	9	7	5	12	5	2	7
SORTANTS	1	2	3	2	4	6	2	0	2
ENTRANTS	1	2	3	1	5	6	1	2	3

IEN 2nd degré	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	4	7	11	1	4	5	2	3	5
SORTANTS	2	3	5	0	3	3	0	2	2
ENTRANTS	0	3	3	1	1	2	0	1	1

IEN 1er degré	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de demandes	7	11	18	7	15	22	9	9	18
SORTANTS	4	3	7	4	3	7	3	4	7
ENTRANTS	2	0	2	1	1	2	0	0	0

Tableau issu du RSU 2022

Soit :

	% F sortantes / total de personnels sortants	% H sortants / total de personnels sortants
IA-IPR	0%	100%
IEN 2 <sup>nd</sup> degré	100%	0%
IEN 1 <sup>er</sup> degré	57%	43%

Les personnels d'inspection concernés par les mobilités sont peu nombreux ce qui signifie que l'analyse des chiffres est peu pertinente. On peut toutefois noter que les mobilités des IEN 1<sup>er</sup> degré qui concernent 18 personnes respectent la proportion femmes – hommes de ce corps.

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Disposer de données sexuées sur les mobilités, notamment :
  - Interacadémiques
  - Intra-académiques des personnels enseignants, d'orientation et d'éducation publics
  - Des maîtres auxiliaires du privé

## Axe 3

# Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

### Action 3.1

#### Créer des données de paie sexuées en vue de la mise en œuvre de la méthodologie d'identification des écarts de rémunération du ministère

#### L'ACTION

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les agentes et agents permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

En prévision de la généralisation de l'outil à l'ensemble des académies, la production de données de paie intégralement sexuées est indispensable.

Objectif		
Disposer de données de payes sexuées		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'indicateurs de payes sexués	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	2023

#### LE BILAN 2023

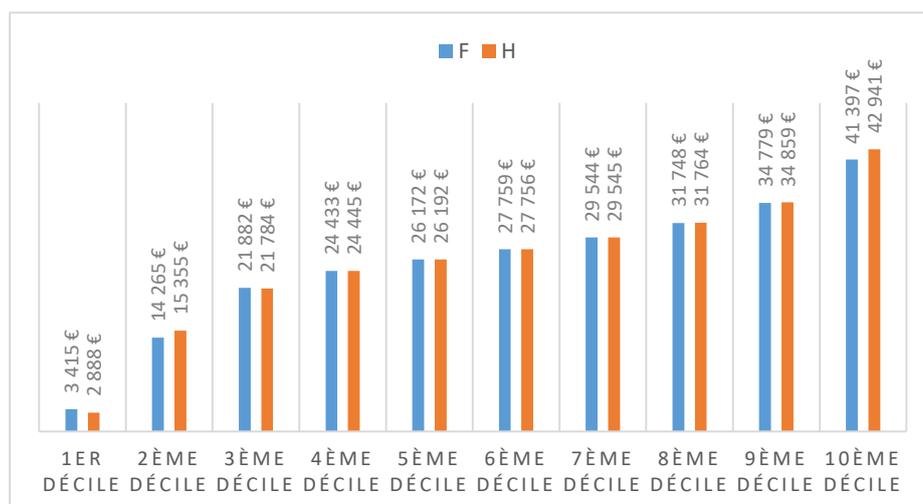
- ✓ Le RSU intègre des données sexuées qui permettent de mener certaines analyses, notamment en ce qui concerne la **rémunération** :

#### Les indices de rémunération :

	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants 1 <sup>er</sup> degré	549	543	557	550	561	556
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	562	559	561	558	569	569
Direction et inspection	858	823	866	842	866	840
Education	551	548	546	549	558	556
Surveillance et assistance éducative	312	319	313	320	314	326
IATSS	456	435	455	432	461	438
Ensemble	536	514	536	513	542	519

Tableau issu du RSU 2022

## La distribution des rémunérations nettes :



Graphique issu des données du RSU 2022

## Les dix rémunérations les plus élevées :

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées			
	F	H	TOTAL
Nombre	4	6	10
Montant	788 017 €	1 065 661 €	1 853 678 €

Tableau issu du RSU 2022

## LES PERSPECTIVES

- ☐ Intégrer, dans la mesure du possible, les données relatives aux indemnités (échéance prévisionnelle 2025)

## Action 3.2

### Résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### L'ACTION

La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés conduiront ainsi à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts.

Objectifs		
1. Disposer d'une politique indemnitaire		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Communication sur la politique indemnitaire (critères d'attribution)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	2022
2. Etablir des règles précises de gestion des retours de congés familiaux		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Maintien des primes au retour des congés familiaux	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les cheffes et chefs des divisions	Sur un corps en 2022
Maintien de la dynamique de progression des personnels concernés		
3. S'assurer de l'absence de discrimination dans la politique de promotion		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Taux de promotion des personnels à temps partiel	Résultats des listes d'aptitudes et tableaux d'avancement	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Taux de promotion des personnels de retour de congés familiaux		

#### LE BILAN 2023

- ✓ Au cours de l'année 2022, la filière administrative a bénéficié d'une **revalorisation indemnitaire** : le travail mené par la DPAE, en lien avec les organisations syndicales a permis la construction de grilles prenant en compte la technicité des métiers, les avancements de grade : chaque agente et agent a été notifié de la grille indemnitaire le concernant.

#### LES PERSPECTIVES

- ❑ Etudier les promotions de grade et de corps des personnels à temps partiel et de retour de congés familiaux

### Action 3.3

#### Assurer la transparence des rémunérations

##### L'ACTION

Afin de garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, il convient de communiquer le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération et notamment lors des recrutements et des déroulements des parcours professionnels : concours, recrutements directs, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, etc.

<b>Objectif</b>		
Communiquer sur les éléments factuels de rémunération		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Communication des grilles indiciaires, des critères d'attribution des primes et de tout élément disponible : - lors de chaque recrutement (avec ou sans concours) - lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle - dans les avis de concours et les avis de vacances de postes	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	2022

##### LE BILAN 2023

- ✓ Les **grilles indemnitaires** ont été communiquées aux organisations syndicales et notifiées aux agentes et agents (filière administrative).

##### LES PERSPECTIVES

- ❑ Inclure ces communications au travail réalisé sur le recrutement en académie (notamment en application du décret 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions)

## Action 3.4

### Informer les personnels sur l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

#### L'ACTION

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au **congé parental** des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les agentes et agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois. Ainsi, les années passées dans ces positions sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

Le **congé de proche aidant** permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Objectif		
Informier et accompagner les personnels concernés par ces mesures		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de communications réalisées sur le sujet et support retenu (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants, etc.)	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, les cheffes et chefs des divisions et le service communication du rectorat	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Communication sur l'importance de l'entretien de ré-accueil		

#### LE BILAN 2023

- ✓ En septembre 2022, a été publié au BA n°22 du 22 septembre 2022, le **guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales** à destination des personnels de l'académie. Issu du travail des services RH de l'académie, de personnels de direction et d'inspection, il a vocation à permettre à tous les personnels de disposer d'une information fiable et complète sur les dispositifs liés aux charges parentales et familiales, leurs impacts sur la carrière et les rémunérations.

#### LES PERSPECTIVES

- Mettre à jour le guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales à destination des personnels de l'académie
- Entamer un travail sur l'entretien à mener au retour d'une longue absence

## Action 3.5

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

#### L'ACTION

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement contribue à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : c'est un enjeu d'équité mais aussi un enjeu de transformation culturelle.

Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels posent comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

<b>Objectif</b>		
Faire correspondre la répartition des promotions à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nombre femmes et d'hommes promus par rapport à leur part respective parmi les promouvables	Tableaux annuels d'avancement et listes d'aptitudes	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Nombre femmes et d'hommes promus par rapport à leur part respective dans le corps		
Données sexuées des bilans relatifs à la mise en œuvre des LDG	Bilans relatifs à la mise en œuvre des LDG	

#### LE BILAN 2023

Se référer au bilan de l'action 2.1 « Elargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers ».

#### LES PERSPECTIVES

- Comparer ces données avec les proportions F-H des corps et grades de départ

# Axe 4

## Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

### Action 4.1

#### Reconnaître la coparentalité

#### L'ACTION

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et à l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) adapte progressivement les références applicables aux droits des personnels liés à l'exercice de la parentalité (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 ; liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, etc.).

De la même façon, les documents internes à l'académie traitant de ces sujets seront mis à jour.

Objectif		
Actualiser les guides et documents utiles au personnel de l'académie et réaliser les prochains en prenant en compte les multiples formes de la coparentalité		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de documents existants relatifs à la parentalité relus au prisme de la coparentalité (par exemple : la liste des documents demandés pour le supplément familial de traitement (SFT))	Relecture des documents existants relatifs à la parentalité par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	2022
Nombre de nouveaux documents relatifs à la parentalité relus au prisme de la coparentalité	Relecture systématique des nouveaux documents relatifs à la parentalité par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	A chaque document transmis avec bilan annuel
Campagne de communication sur les droits de la coparentalité	Travail en collaboration avec les cheffes et chefs de divisions RH et le service communication du rectorat	2022

#### LE BILAN 2023

- ✓ En septembre 2022, a été publié au BA n°22 du 22 septembre 2022, le **guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales** à destination des personnels de l'académie. Issu du travail des services RH de l'académie, de personnels de direction et d'inspection, il a vocation à permettre à tous les personnels de disposer d'une information fiable et complète sur les dispositifs liés aux charges parentales et familiales, leurs impacts sur la

carrière et les rémunérations. Ce guide prend en compte la diversité de composition des familles.

### **LES PERSPECTIVES**

- Mettre à jour le guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales à destination des personnels de l'académie
- Mener une campagne de communication sur les droits de la coparentalité

## Action 4.2

### Communiquer sur les dernières modifications législatives en termes de ressources humaines

#### L'ACTION

Des modifications importantes ont été apportées récemment aux modalités de gestion du personnel. Il convient aujourd'hui de bien communiquer ces éléments aux agentes et agents afin que toutes et tous en aient connaissance. C'est en particulier le cas des dispositions suivantes :

- les agentes en état de **grossesse** ne se voient plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse (article 84 de la loi de transformation de la fonction publique (LTFP) modifiant l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017) ;
- la durée minimale de placement en **congé parental** est désormais réduite à deux mois, contre six mois auparavant, et les règles de renouvellement du congé parental ont été simplifiées (décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 pris en application de l'article 85 de la LTFP) ;
- l'**annualisation du temps partiel** comme alternative au congé parental a été introduite par le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020. Il autorise les agentes et agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- allongement de la durée du **congé de paternité et d'accueil de l'enfant** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 (Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat).

Objectifs		
1. Actualiser les guides et documents utiles au personnel de l'académie conformément aux dernières modifications législatives		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de documents existants relatifs à la grossesse, aux congés maternité, paternité, d'adoption ou d'aidant, au congé parental et à l'annualisation du temps partiel modifiés conformément aux dernières modifications législatives	Relecture des documents existants par la référente égalité professionnelle académique en lien avec les pôles RH académique et départementaux	2022
2. Disposer de données sexuées sur le nombre et les raisons des absences liées à la parentalité pour les personnels des services académiques		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'absences des personnels des services académiques selon la raison invoquée et le sexe de l'agente ou de l'agent ayant fait la demande	Extraction de données de l'outil Figgo	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
3. Communiquer auprès du personnel sur ces nouvelles dispositions		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre d'actions de communication sur ces thématiques : au moins 1	Travail en collaboration avec les cheffes et chefs de divisions RH et le service communication du rectorat	2022

## LE BILAN 2023

- ✓ En septembre 2022, a été publié au BA n°22 du 22 septembre 2022, le **guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales** à destination des personnels de l'académie. Issu du travail des services RH de l'académie, de personnels de direction et d'inspection, il a vocation à permettre à tous les personnels de disposer d'une information fiable et complète sur les dispositifs liés aux charges parentales et familiales, leurs impacts sur la carrière et les rémunérations. Ce guide évoque les différents dispositifs mentionnés dans cette action.
- ✓ Le RSU intègre des données sexuées qui permettent de mener certaines analyses, notamment en ce qui concerne les **absences liées à la parentalité** :

	%F	%H
CONGE D'ADOPTION	100%	0%
CONGE DE MATERNITE	100%	0%
CONGE DE PATERNITE/ACCUEIL ENFANT	1%	99%
CONGE DE PRESENCE PARENTALE	96%	4%
CONGE DE PROCHE AIDANT	100%	0%
CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE	80%	20%
CONGE POUR RAISON FAMILIALE (NON TITUL.)	100%	0%
	<b>81%</b>	<b>19%</b>

*Données issues du RSU 2022*

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Mettre à jour le guide des dispositifs existants liés aux charges parentales et familiales à destination des personnels de l'académie
- ❑ Entamer un travail sur l'entretien à mener au retour d'une longue absence
- ❑ Communiquer efficacement auprès des agentes et agents sur l'existence de ces dispositifs (pour favoriser l'accès des hommes) et/ou sur leurs conséquences sur la carrière (pour informer les femmes)

### Action 4.3

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

### L'ACTION

Travailler à atteindre l'égalité professionnelle suppose une réflexion sur l'organisation du travail afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les congés parentaux ont un fort impact sur la carrière des agents et surtout des agentes. La perte du poste au moment du congé parental est en principe immédiat. Afin de limiter ses effets dans le cadre de mutations ultérieures, l'académie s'engage à titre exceptionnel à conserver l'affectation dans la limite de six mois.

Cela revient également à faire preuve de vigilance au regard des situations individuelles des agentes et agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, état de santé, etc.). Les supérieures et supérieurs hiérarchiques seront sensibilisés à la nécessité de prendre en compte et prioriser les besoins exprimés par les agentes et agents en matière de temps partiel. Seules les nécessités de service pourront justifier une demande de modification des modalités de temps partiel sollicitées pour les demandes de temps partiels de droit.

S'agissant du télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire récente a en effet mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les personnels confrontés à la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

Il est indispensable de mettre en place des formations, tant pour les supérieures et supérieurs hiérarchiques qui accordent le télétravail que pour les personnels en télétravail, et de s'appuyer sur les référentiels disponibles<sup>4</sup>.

Le recours au télétravail doit en tout état de cause s'inscrire dans le cadre d'une organisation des temps maîtrisée : respect des horaires réglementaires et bonnes pratiques associées (réunions non tardives, droit à la déconnexion, etc.). Le rappel du cadre réglementaire et les bonnes pratiques associées feront l'objet d'une formalisation présentée aux représentantes et représentants des personnels (charte des temps, chartes QVT, etc.).

---

<sup>4</sup> <https://www.modernisation.gouv.fr/outils-et-formations/teletravail-et-travail-en-presentiel>

<b>Objectifs</b>		
1. Mise en place de nouveaux dispositifs pour la conciliation vie personnelle – vie professionnelle		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Elaboration d'un baromètre à destination des agentes et agents afin d'évaluer leurs difficultés concernant la conciliation vie personnelle – vie professionnelle	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Intégration aux LDGA mobilité du maintien du poste pendant 6 mois lors d'un congé parental	LDGA mobilité	2022
2. Objectiver les demandes satisfaites de temps partiel et mieux informer les agentes et agents		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Inclure dans le baromètre de l'objectif n°1 ci-dessus, une enquête sur le taux de satisfaction des demandes de temps partiel	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Communication auprès des supérieures et supérieurs hiérarchiques sur la nécessité de prendre en compte les besoins exprimés par les agentes et agents en matière de temps partiel, dans le respect des nécessités de service	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
3. Connaître et limiter les conséquences du télétravail sur la vie personnelle et formaliser les bonnes pratiques de conciliation des temps de vie		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Inclure dans le baromètre de l'objectif n°1 ci-dessus une évaluation des impacts du télétravail et les pistes d'amélioration	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux et les organisations syndicales (GT 4)	2022
Elaboration d'une charte des temps comprenant une partie spécifique au télétravail	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
Visibilité des formations relatives au télétravail et à l'utilisation des outils d'enseignement à distance	Travail en collaboration avec la direction académique de la formation et du développement professionnel et l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC) ainsi que la délégation académique au numérique éducatif (DANE)	2022

## LE BILAN 2023

### LES PERSPECTIVES

- Mettre en place le télétravail dans les EPLE, CIO, et toutes les communautés de travail, groupe de travail à venir

## Action 4.4

### Mobiliser l'action sociale, en particulier en ce qui concerne la garde d'enfants

#### L'ACTION

L'action sociale peut être mobilisée au niveau académique, pour accompagner la parentalité, notamment par les dispositifs d'aides à la garde d'enfant : aide financière (chèque emploi service universel (Cesu), accès à une place en crèche (création, conventionnement, mutualisation, etc.), etc.

Objectifs		
1. Evaluer le nombre de places en crèches et les dispositifs d'aides à la garde d'enfant		
Indicateurs	Moyens et outils	Calendrier
Evaluation des besoins exprimés par les agentes et agents en terme de garde d'enfants	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux, notamment la division de l'accompagnement social et médical (DASEM)	2022
Bilan du nombre de places en crèches et des dispositifs d'aides à la garde d'enfant de l'académie		2022
2. Mobiliser les actions sociales d'initiative académique (ASIA)		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Bilan des ASIA mobilisables relatives à la conciliation vie personnelle – vie professionnelle et groupe de travail sur cette thématique	GT sur la thématique des ASIA en lien avec les organisations syndicales (GT 4)	2023

#### LE BILAN 2023

Le service de l'action sociale gère des dispositifs de type PIM (prestation interministérielles) et des dispositifs de type ASIA (aides sociales d'initiative académique). Ces dernières démontrent la volonté de l'académie de s'investir pour une meilleure qualité de vie au travail des agentes et agents.

- ✓ Les **aides sociales** mobilisables relatives à la **conciliation vie personnelle – vie professionnelle** :

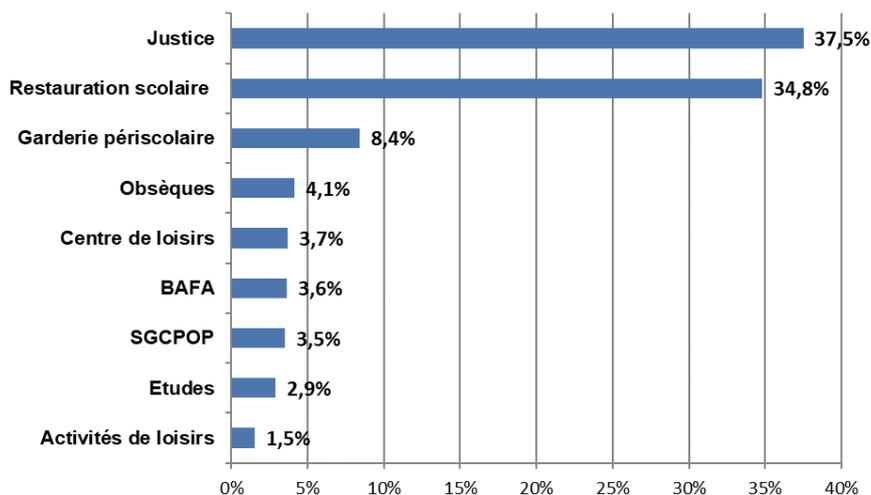
PIM	ASIA
<b>Les aides aux familles</b>	
- Centres de loisirs sans hébergement	- Garderie périscolaire pour enfant(s) de 3 à 5 ans et restauration scolaire
- Cesu garde d'enfant(s) de 0 à 6 ans	- Garderie périscolaire pour enfant(s) de 6 ans et plus et restauration scolaire
	- Aide aux activités de loisirs (hors centres de loisirs)
<b>Les aides aux vacances</b>	
- Colonies de vacances	- Colonies de vacances (séjour collectif)
- Séjours linguistiques	
- Séjours en centres de vacances spécialisés et agréés	

- ✓ Le RSU intègre des données concernant les **aides individuelles** mobilisées relatives à la **conciliation vie personnelle – vie professionnelle** :

### Enseignement public

	LOGEMENT		VACANCES CULTURE LOISIRS		ENFANCE ET ETUDES		SECOURS	
	Nbre bénéficiaires	Dépenses	Nbre bénéficiaires	Dépenses	Nbre bénéficiaires	Dépenses	Nbre bénéficiaires	Dépenses
2020	420	264 904	883	62 176	164	20 119	598	462 193
2021	299	195 928	690	43 469	680	46 332	679	550 044
<b>2022</b>	229	140 925	265	20 473	1321	92 319	634	565 028

Tableau issu du RSU 2022



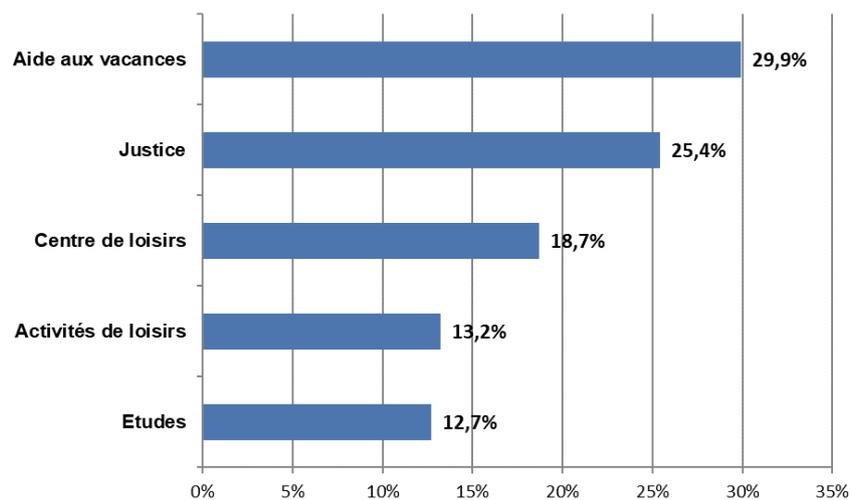
Graphique issu du RSU 2022

### Enseignement privé

	LOGEMENT	AIDE A LA FAMILLE	SECOURS	ALLOCATION S HANDICAP*
	Dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses
2020	1 048	3 749	9 600	28 560
2021	3 317	4 083	20 864	30 290
<b>2022</b>	1 731	2 360	14 753	42 511

\* Allocations enfants handicapés

Tableau issu du RSU 2022



Graphique issu du RSU 2022

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Comparer les aides mobilisées avec le nombre de demandes effectuées par les agentes et agents

## **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**

### **Action 5.1**

#### **Elaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

##### **L'ACTION**

La compréhension des mécanismes de ces types de violences est indispensable pour les combattre. Ainsi, conformément à la *circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique* et à l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*, plusieurs catégories de personnel seront formées à cette thématique. Cela concerne en priorité les catégories de personnel suivantes :

- cadres supérieurs
- cadres de tout niveau et managers de projets
- référente ou référent égalité professionnelle femmes – hommes
- gestionnaires RH
- l'ensemble des conseillères et conseillers RH de proximité et référentes et référents RH de proximité
- personnels des cellules de pré-contentieux RH et de protection fonctionnelle
- service santé et sécurité au travail (SST)
- service médical académique
- assistantes et assistants sociaux des personnels
- membres de jurys de concours ou d'examen
- représentantes et représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives

En premier lieu, une telle formation sera destinée aux écoutantes et écoutants de la cellule d'écoute et assistantes et assistants sociaux des personnels. Cette formation sera ensuite déployée dans l'académie pour les autres personnels mentionnés plus haut par un réseau de formatrices et formateurs.

Les formations comprendront un module initial ainsi que des modules de formation continue.

En complément des actions de formation susmentionnées, des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation seront déployés auprès de tout le personnel. Cela aura lieu dans le cadre des formations obligatoires lors de la prise de poste dans l'académie.

<b>Objectifs</b>		
1. Former les personnels à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS)		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Proportion des personnels (publics prioritaires) formés à la prévention des VSS	Elaboration d'un plan de formation dédié à cette thématique et création d'un réseau de formatrices et formateurs au sein de l'académie en collaboration avec la direction académique de la formation et du développement professionnel et l'école académique de la formation continue (DAFOR-EAFC)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Systématisation d'une sensibilisation à la prévention des VSS dans le cadre des formations obligatoires lors de la prise de poste dans l'académie	Bilan des formations réalisées sur ces thématiques en lien avec la DAFOR-EAFC	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
2. S'assurer du suivi effectif de ces formations lors des entretiens professionnels et des rendez-vous de carrière		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Information dans les compte-rendu d'entretiens professionnels et les rendez-vous de carrière du suivi ou non des formations précitées	Plan de formation dédié à ces thématiques et objectifs de formations (cf. objectif 1 ci-dessus) portés à la connaissance des personnels menant les entretiens et rendez-vous	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

## LE BILAN 2023

- ✓ Parmi les actions de **formation** menées, certaines comprennent un volet violences, discriminations, harcèlements et agissements sexistes, il s'agit de :

<b>Profils</b>	<b>Nom de la formation</b>	<b>Date de la formation</b>	<b>Nombre d'heures</b>	<b>Nombre de personnels formés</b>
Personnels d'encadrement de direction rectorat et DSDEN (recteur, cabinet, SG, SGA, DASEN, SG DSDEN) → <b>L'organisation de cette formation est depuis assurée par le service de la politique de l'encadrement supérieur du ministère</b>	La promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle, et la lutte contre les discriminations ( <i>prestataire externe : JLO</i> )	3 <sup>ème</sup> T 2022	2h30	9
Personnels d'encadrement administratif du rectorat (responsables divisions et services + adjointes et adjoints)	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	2 <sup>ème</sup> T 2023	3h	29
Personnels d'encadrement pédagogique du rectorat (doyens, DAFFIC, SAIO, CT)				7
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 77				A VENIR LES 7 et 8/12/2023

Personnels d'encadrement administratif DSDEN 93		A VENIR		
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 94		1 <sup>er</sup> T 2023	3h	17
Membres du dispositif stop-discri	Prévention des violences morales, discriminatoires, sexistes et sexuelles au travail (prestataire externe : EGAE)	2 <sup>ème</sup> T 2023	12h	21
Nouveaux personnels du service social (2022 – 2023)	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes – hommes	4 <sup>ème</sup> T 2022	6h	7
Nouveaux personnels du service social (2023 – 2024)		A VENIR MAI 2024		

✓ De même pour les actions de **sensibilisation** :

Profils	Nom de la formation	Date de la formation	Nombre d'heures
Nouveaux personnels adjointes et adjoints gestionnaires → <b>Nota : Les adjointes et adjoints gestionnaires sont inclus dans les formations au PAF à partir de la rentrée 2023</b>	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes - hommes	Rentrée 2022	1h
Nouveaux personnels ATSS du rectorat	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes - hommes	Rentrée 2022	1h
	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	Rentrée 2023	1h
Responsables administratifs et administratives de circonscription du 77	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes - hommes	4 <sup>ème</sup> T 2022	1h
Assistantes sociales CT départementales et AS des personnels	Lutte contre les discriminations et égalité professionnelle femmes - hommes	1 <sup>er</sup> T 2023	1h
Personnels d'encadrement administratif DSDEN 93	Égalité professionnelle et diversité, un enjeu de professionnalisation et de service public	3 <sup>ème</sup> T 2023	1h

## LES PERSPECTIVES

- Elaboration en cours du plan de formation 2023-2024
- Elaborer le plan de formation 2024-2026 (dans le cadre du nouveau plan d'action)

## Action 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

#### L'ACTION

En application de la *circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*, de l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*, de la *loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019* et du *décret n° 2020-256 du 13 mars 2020*, l'académie de Créteil a mis en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des agentes et agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Le dispositif de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste, qu'elles soient :

- agentes ou agents de l'académie en activité ;
- agentes ou agents ayant quitté l'académie si les faits se sont déroulés pendant leur activité dans l'académie ;
- candidates et candidats à un recrutement dans l'académie.

Ce dispositif de signalement est accessible via une adresse mail dédiée [stop-discr@ac-creteil.fr](mailto:stop-discr@ac-creteil.fr), via la cellule d'écoute académique existante et joignable au 01 57 02 68 34 du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h, et prochainement via une page dédiée sur le site internet de l'académie.

Une cellule pluridisciplinaire est chargée de traiter et de suivre les signalements portés à sa connaissance. Elle est composée de : SGA-DRRH, DRRH adjointes ou adjoints, responsables des divisions de gestion concernées, cheffe ou chef du service académique RH et GRH de proximité, cellule de pré-contentieux RH, médecine de prévention, assistantes et assistants sociaux du personnel, référente ou référent académique égalité professionnelle femmes – hommes et toute personne qui pourra être amenée à apporter son expertise en fonction de la situation traitée.

Les membres du dispositif académique de signalement sont soumis à une obligation de confidentialité pour les faits, actes et renseignements dont ils ont eu à connaître en raison de leurs fonctions, activités ou missions, c'est-à-dire non seulement ce qui leur a été confié, mais aussi ce qu'ils ont vu, entendu ou compris, durant l'exercice des fonctions au sein du dispositif de traitement et après la cessation de leur fonction au sein ce dispositif.

Une attention particulière est portée à ce qu'aucune actrice et aucun acteur du dispositif n'ait de lien direct ou indirect, présent ou passé, avec l'autrice ou l'auteur du signalement ou avec les personnes concernées par le signalement.

Le dispositif de signalement permet également aux victimes de violences qui ont lieu hors de la sphère professionnelle, notamment en ce qui concerne les violences conjugales, de se signaler. Une attention particulière est portée à l'accompagnement de ces personnels, notamment dans le cadre de l'action sociale et de la proposition de solutions d'hébergement d'urgence ou lors de l'examen des demandes de mobilité.

Une communication de l'académie de Créteil informera sur les modalités de mise en œuvre du dispositif et sur la fermeté institutionnelle à l'égard des autrices et auteurs de faits de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes. Selon les situations, une procédure disciplinaire sera engagée après enquête et le recours à l'article 40 du code de procédure pénale sera activé si les faits en relèvent. Ces modalités seront présentées pour information aux instances consultatives compétentes et largement diffusées au personnel de l'académie afin que chacune et chacun ait

connaissance de ce dispositif, de son fonctionnement et des modalités définies pour que les personnels puissent y avoir accès.

En complément et conformément à l'action 5.2 de l'*accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018*, une représentante ou un représentant du personnel, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA), sera désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référente ou référent violences sexistes et sexuelles (VSS) » sur ces questions pour la durée du mandat. Cette ou ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission.

Par ailleurs, un bilan d'activité (nombre de signalements et suites données) du dispositif est présenté chaque année au comité technique académique et au CHSCTA. Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au rapport social unique (RSU).

<b>Objectifs</b>		
1. Informer les personnels sur les modalités de fonctionnement du dispositif de signalement		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Communications auprès de l'ensemble du personnel sur l'existence du dispositif de signalement, son fonctionnement et ses modalités d'accès	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	2022
2. Désigner une ou un référent VSS parmi les membres du CHSCTA		
<b>Indicateur</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Nom de la ou du référent VSS du CHSCTA	Point mis à l'ordre du jour lors du prochain CHSCTA	1 <sup>er</sup> CHSCTA de 2022 après la publication du présent plan d'action
3. Informer sur le nombre de signalements, leur traitement et leur suivi		
<b>Indicateurs</b>	<b>Moyens et outils</b>	<b>Calendrier</b>
Bilan annuel du dispositif de signalement présenté au CHSCTA	Suivi effectué par la cellule pluridisciplinaire assurant le traitement et le suivi des signalements	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel
Bilan intégré au RSU	Travail en collaboration avec le pôle académique de la prospective et de la performance (PAPP)	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 lors de la publication du RSU

## LE BILAN 2023

- ✓ Les informations relatives à **STOP-DISCRIM** ont été rappelées à l'occasion du 25 novembre 2022 et sont systématiquement rappelées lors de chaque intervention de la mission (sensibilisations, formations). Les coordonnées de la cellule sont indiquées sur le site internet de l'académie.
- ✓ La mise en œuvre de l'**arrêté ministériel du 31 juillet 2023** portant application du décret relatif au dispositif de recueil et de traitement des VDHA, sera l'occasion d'ajustements afin de permettre une meilleure prise en charge des victimes.
- ✓ **Bilan STOP-DISCRIM** : 8 réunions de la cellule pluridisciplinaire de traitement et de suivi des situations de violences 2022 – 2023.

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Transmettre l'arrêté et la circulaire relatifs à la formalisation du dispositif VDHA de l'académie de Créteil à tous les personnels

## Action 5.3

### Accompagner les agentes et agents victimes de violences

#### L'ACTION

Quelle que soit la modalité de saisie du dispositif de signalement (appel, mail ou page dédiée sur le site internet de l'académie), l'écouter ou l'écouter propose, selon la situation, une orientation vers une ou un psychologue du service médical, la médecine des personnels ou le réseau PAS<sup>5</sup> (Prévention - Aide – Suivi). En effet, le dispositif ne se substitue pas aux actrices et acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistantes, assistants, conseillères et conseillers de prévention, assistantes et assistants sociaux des personnels, hiérarchie, représentants des personnels, etc.). L'autrice ou l'auteur du signalement est informé sur les possibilités de déclaration d'accident de travail, de service ou de maladie professionnelle ainsi que sur la demande de protection fonctionnelle. Si l'agente ou l'agent souhaite lever l'anonymat, l'adresse du courriel [stop-discr@ac-creteil.fr](mailto:stop-discr@ac-creteil.fr) ainsi que l'adresse de la page dédiée du site de l'académie lui seront communiquées.

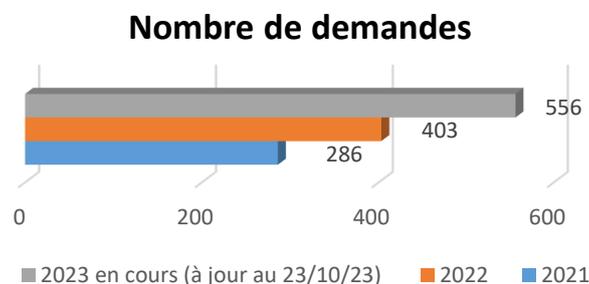
Dans le cas des signalements effectués via le courriel ou la page dédiée du site de l'académie, il est accusé réception du signalement par courriel. L'agente ou l'agent se voit ensuite proposer un entretien RH.

En aucun cas, la victime ne se voit imposer un déplacement. Seule sa volonté et sa demande explicites peuvent donner lieu à un déplacement. De plus, toute mesure est également prise pour éviter que la victime des actes de violences ne subisse des actes de représailles.

Objectif		
Informar sur les actions d'accompagnement mises en œuvre		
Indicateur	Moyens et outils	Calendrier
Nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées et délai de réponse associé, nombre d'actions sociales mobilisées, nombre de mobilités soutenues (affectations à titre provisoire (ATP), affectations à l'année (AFA) etc. )	Travail en collaboration avec les pôles RH académique et départementaux	Chaque année du plan d'action : 2022, 2023 et 2024 avec bilan annuel

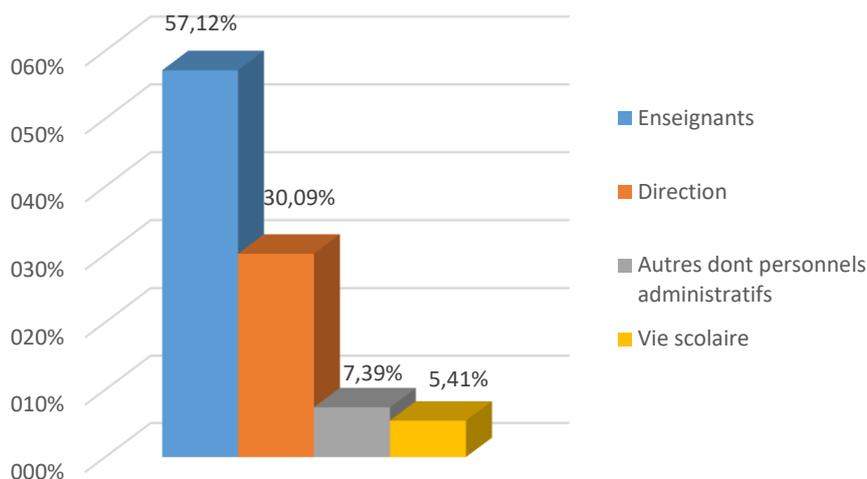
#### LE BILAN 2023

- ✓ Depuis le 5 décembre 2022, les demandes de **protection fonctionnelle** se font via COLIBRIS. Elles peuvent également être formulées par courriel.



Sur les 556 demandes enregistrées (entre le 01/01/2023 et le 23/10/2023), 63% sont réalisées par des femmes et 27 % par des hommes. 10% des personnes n'ont pas indiqué leur civilité.

<sup>5</sup> Partenariat Education nationale - MGEN, qui permet à toute agente et tout agent de l'Education nationale de bénéficier d'une écoute dans un cadre neutre et confidentiel



Les personnels se disent :

- Victimes à 79%
- Mis en cause à 8,5%
- Les deux à 12,5%

Les attaques se produisent :

- En service à 87%
- 48 hors service dans 9% des cas
- 4% résiduels

76% des demandes (409) concernent une attaque contre les personnes et 4,7% des demandes (25) concernent une attaque contre les biens. 103 personnes ne qualifient pas l'atteinte dont elles s'estiment victimes dans le cadre de leurs fonctions, ce qui représente 18,5% des demandes.

60% des demandes font l'objet d'un dépôt de main courante ou de plainte et près de 87% des personnes contactent un avocat.

- ✓ Les **aides sociales** d'initiative académique mobilisables relatives à l'**accompagnement des agentes et agents victimes de violences** sont les suivantes :

#### Les aides aux familles

- Aide aux frais de justice (liés à un changement de situation familiale (séparation, divorce, garde des enfants, adoption))

#### Les aides au logement

- Aide au logement du Comité interministériel des villes (CIV)
- Aide au cautionnement d'un logement

#### Les aides diverses

- Secours non remboursables et secours remboursables (aides à caractère social s'adressent aux personnels rencontrant des difficultés financières passagères et exceptionnelles)

- ✓ Un **dispositif de logement d'urgence** est également mobilisable, celui-ci a concerné :
  - 2021/2022 : 25 femmes et 23 hommes
  - 2022/2023 : 15 femmes et 22 hommes
  - Depuis le 1/09/23 : 7 femmes et 12 hommes

A noter : les personnes concernées par ce dispositif sont principalement des personnels enseignants arrivant de régions hors Ile-de-France ou DOM-TOM sans solution d'hébergement. Certaines situations de séparation / divorce ont également été prises en charge (5), ainsi que des sinistres ou expulsions locatives (4). Les victimes de violences ne concerneraient que 3 situations.

## LES PERSPECTIVES

- ❑ Comparer les aides mobilisées avec le nombre de demandes effectuées par les agentes et agents

## Annexes

- Liste prévisionnelle des groupes de travail à mener

Thématiques	
<b>GT 1</b>	Thématiques à approfondir (action 1.3)
<b>GT 2</b>	Outils participatifs à destination des personnels et actions de communication diverses (action 1.7)
<b>GT 3</b>	Déroulement de carrière (recrutement, viviers et mobilité) (actions 2.1 et 2.3)
<b>GT 4</b>	Conciliation des temps de vie, télétravail et ASIA (actions 4.3 et 4.4)

- Autres ressources
  - o Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>
  - o L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, page de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes>
  - o Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>
  - o Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications>

# Glossaire

AFA	Affectations à l'année
ASIA	Actions sociales d'initiative académique
ATP	Affectations à titre provisoire
BSA	Bilan social académique
Cesu	Chèque emploi service universel
CHSCTA	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique
COMOP	Comité opérationnel
CTA	Comité technique académique
DAASEN	Direction académique adjointe des services de l'éducation nationale
DAFOR - EAFC	Direction académique de la formation et du développement professionnel - Ecole académique de la formation continue
DANE	Délégation académique au numérique éducatif
DASEM	Division de l'accompagnement social et médical
DGAFF	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DPE	Division des personnels enseignants
DSDEN	Directions des services départementaux de l'éducation nationale
GT	Groupe de travail
LDGA	Lignes directrices de gestion académiques
LTFP	Loi de transformation de la fonction publique
M2I	Pôle modernisation, informatique et immobilier
MENJS	Ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports
MPES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PAPP	Pôle académique de la prospective et de la performance
PERDIR	Personnel de direction
RH	Ressources humaines
RSC	Rapport de la situation comparée des femmes et des hommes
RSU	Rapport social unique
SARH-GRH	Service académique des ressources humaines et de la gestion des ressources humaines de proximité
SG-DSDEN	Secrétariat général des services départementaux de l'éducation nationale
VSS	Violences sexistes et sexuelles