ACADÉMIE
DE CRÉTEIL
Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

PLAN D'ACTIONS

DIVERSITE
ET
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2025 – 2027

PROJET

SOMMAIRE

INTRODUCTION....3

DEFINITIONS....4

LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE DE DIVERSITE....6

I. Impulser une véritable culture de la diversité et de la lutte contre les discriminations en organisant la gouvernance....8

1. Mettre en place une gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » 8

2. Consolider et animer un réseau de référentes et référents « EGA-DIV »....8

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV » par des actions de formation adaptées....9

II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de la diversité....9

4. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique de la diversité 9

III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation....10

5. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet la diversité et la lutte contre les discriminations....10

6. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie . 11

7. Déployer un programme de formation à destination des personnels.... 11

IV. Intégrer la diversité au cœur des ressources humaines....12

8. Evaluer les risques discriminatoires dans les processus de ressources humaines....12

9. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil 12

10. Mobiliser et accompagner les personnels d'encadrement pour la promotion de la diversité 13

11. Accompagner la parentalité sous toutes ses formes en prenant notamment en compte les familles LGBT+ et les familles monoparentales....14

12. Accompagner et protéger les personnels face aux violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels grâce au dispositif de signalement et d'écoute....15

PROJET

INTRODUCTION

PROJET

DEFINITIONS

La **diversité** englobe l'ensemble des personnes présentant des différences liées à leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Une **discrimination** se définit comme une distinction opérée entre des personnes placées dans une situation similaire, en raison de critères prohibés, dans un ou plusieurs domaines définis par la loi. Un **acte unique** peut suffire à constituer une discrimination.

La loi reconnait 26 critères de discrimination :

- L'origine
- Le sexe
- La situation familiale
- La grossesse
- L'apparence physique
- La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique
- Le patronyme
- Le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- L'exercice d'un mandat électif
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- La domiciliation bancaire
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.
- Le statut de lanceur d'alerte / le statut de personnes en lien avec le lanceur d'alerte

Aucune hiérarchisation dans les critères de discrimination n'est acceptable.

Chaque personne peut être victime de discrimination, mais peut également, sans en être nécessairement conscient(e), commettre un **acte discriminatoire**.
Les discriminations peuvent prendre plusieurs formes : directes, indirectes, injonctions à discriminer ou harcèlement discriminatoire.

La peine encourue pour discrimination est de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, jusqu'a 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public. L'auteur(e) des faits encourt également une **sanction disciplinaire**. Certaines circonstances sont **aggravantes** : ainsi les discriminations

PROJET

commises par un supérieur ou une supérieure hiérarchique sont davantage punies. De plus, tout harcèlement lié à un ou plusieurs critères de discrimination est une circonstance aggravante du harcèlement moral.

PROJET

LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE DE DIVERSITE

Le recteur pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.

La direction des relations et des ressources humaines : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique académique en faveur des personnels en situation du handicap et traitent les situations liées à ces personnels.
ce.drh@ac-creteil.fr

La coordinatrice égalité-diversité coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.
mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr

La correspondante handicap académique, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.
correspondant-handicap@ac-creteil.fr

Le SARH, service académique Rh de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il assure le suivi des agents de l'académie : carrière, difficultés professionnelles… et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.
ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr

Les IEN-RH assure pour le premier degré les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.
77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr
93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr
94 : ce.grh94@ac-creteil.fr

Les référentes et référents « éga-div » déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.

Les référentes handicap, assistantes sociales des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr

PROJET

77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr
93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr
94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

Le service médical des personnels rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.
77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr
93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr
94 : ce.94medprev@ac-creteil.fr

La cellule d'écoute VDHA est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.
stop-violences@ac-creteil.fr

Les services de gestion des personnels assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

Le supérieur ou la supérieure hiérarchique veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

Les agentes et les agents portent la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

Les partenaires sociaux : les référentes VDHA sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité. **Les représentantes et les représentants des personnels** ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

PROJET

I. Impulser une véritable culture de la diversité et de la lutte contre les discriminations en organisant la gouvernance

L'académie de Créteil s'organise pour fixer le cadre d'accompagnement de tous ses agents, en faveur de l'égalité pour tous.

Au plus haut niveau, le Comité de Pilotage relatif à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » (COPIL Egalité-Diversité) va impulser, promouvoir et s'assurer de la mise en œuvre du plan relatif à l'inclusion des personnels en situation de handicap ou en voie d'inaptitude.
Pour la mise en œuvre opérationnelle, les agents pourront s'appuyer sur un réseau interne de professionnels, chargés de les accompagner de manière individuelle.

1. Mettre en place une gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »

Le COPIL Egalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.
Le rôle des référentes VDHA est ré-affirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce COPIL.

Action : créer un comité de pilotage (COPIL égalité-diversité)
Indicateur : nombre de réunions du COPIL
Echéance : rentrée scolaire 2025
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. Consolider et animer un réseau de référentes et référents « EGA-DIV »

La coordinatrice du pôle Égalité-Diversité anime un réseau de référentes et référents en DSDEN, contribuant à diffuser une culture de l'égalité et de la diversité (« EGA-DIV »).

Les objectifs sont multiples : conforter le réseau existant et renforcer le rôle des référentes et référents, poursuivre l'animation et l'accompagnement de cette communauté et valoriser les actions qu'elle mène.

Ce réseau constitue un levier essentiel pour sensibiliser les services et les communautés de travail.

Action : produire chaque année les lettres de mission des référentes et référents « EGA-DIV »
Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : animer une réunion mensuelle du réseau « EGA-DIV »
Indicateur : nombre de réunions
Périodicité de l'indicateur : annuelle

PROJET

Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : mettre en place des groupes de travail spécifiques avec le réseau « EGA-DIV » pour les actions de sensibilisation des journées du 25/11, 08/03, 21/03 et 17/05
Indicateur : nombre de réunions
Indicateur : typologie des actions mises en œuvre autour de ces journées
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV » par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de la diversité est un enjeu majeur d'efficacité pour favoriser une acculturation progressive aux enjeux d'égalité et de diversité.

Action : poursuivre la professionnalisation de la coordinatrice du pôle égalité-diversité et des référentes et référents « EGA-DIV »
Indicateur : typologie des formations suivies par le coordinateur ou la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV »
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de la diversité

4. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique de la diversité

Les partenariats permettent de :

- renforcer la prise en compte de la diversité dans l'ensemble des métiers de la sphère éducative, toutes filières confondues ;
- encourager à adopter une politique volontariste en matière de diversité, à travers le recrutement, la mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- valoriser les innovations.

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux
Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

PROJET

Action : nouer des partenariats avec des acteurs associatifs à dimension locale ou en déclinaison de partenariats nationaux
Indicateur : nombre de partenariats établis avec les partenaires associatifs
Echéance de l'indicateur : 2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation

5. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet la diversité et la lutte contre les discriminations

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique égalité-diversité. Ces campagnes doivent permettre à ces dernières de connaître leurs droits et les dispositifs de soutien qui leur sont destinés. Mais au-delà de cela, elles visent à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une inclusion réelle et partagée.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)
Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports
Périodicité : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / service communication

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité
Indicateur : existence ou non du kit
Echéance : RS 2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : créer et diffuser un guide pour lutter contre les LBGT+phobies
Indicateur : diffusion du guide
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : créer et diffuser un discriminomètre
Indicateur : diffusion du discriminomètre
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

PROJET

6. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie

La prise en compte de la diversité s'appuie également sur le développement d'une communication externe institutionnelle, destinée à valoriser l'engagement de l'académie en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

Action : rendre visible le logo « égalité diversité on en fait une réalité »
Indicateur : typologie des supports utilisant le logo
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité / service communication

Action : informer les prestataires RH externes de l'engagement en matière de diversité et de la démarche de labellisation
Indicateur : diffusion de l'information
Echéance de l'indicateur : 2027
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

7. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH
Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées
Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée
Echéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026
Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : former les personnels d'encadrement
Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

PROJET

IV. Intégrer la diversité au cœur des ressources humaines

Placer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines constitue un levier fondamental pour instaurer un environnement professionnel réellement inclusif. Cela implique de garantir l'équité dès le recrutement et tout au long de la carrière, en prévenant toute forme de discrimination et en offrant à chaque personnel un cadre qui veille à une qualité de vie au travail optimale.

8. Evaluer les risques discriminatoires dans les processus de ressources humaines

La garantie de l'égalité de traitement repose sur l'identification préalable des risques de discrimination, qu'ils soient réels ou potentiels.

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un levier essentiel pour garantir un environnement de travail sain, où chaque individu trouve sa place.

L'identification des besoins exprimés par les personnels contribue à la mobilisation de la promotion de la diversité. Cela implique la réalisation d'un diagnostic basé sur les données collectées auprès des personnels, dont l'analyse permettra de définir des priorités d'action claires et adaptées.

Action : construire et diffuser une enquête ou baromètre sur la diversité et de la lutte contre les discriminations
Indicateur : envoi de l'enquête ou du baromètre
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : réaliser un diagnostic des risques dans les processus de gestion des ressources humaines
Indicateur : réalisation du diagnostic
Echéance de l'indicateur : 2026
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité/ Services de gestion

9. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil

L'académie se donne pour ambition d'assurer l'accessibilité des offres d'emploi à un large public. Le recrutement représente un moment clé où le risque de discrimination peut se manifester. Les recruteurs et recruteuses occupent ainsi une position stratégique dans la prévention de ces discriminations. Il est donc nécessaire de développer leur professionnalisation afin qu'ils et elles puissent mesurer les enjeux, maîtriser les bonnes pratiques et appliquer des processus de sélection équitables.

Action : diversifier les canaux de recherche de candidates et candidats
Indicateur : typologie des nouveaux canaux de recrutement par année

PROJET

Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : consolider la professionnalisation des recruteurs
Indicateur : typologie du plan de formation proposé aux recruteurs – nombre de stagiaires
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les processus de recrutement
Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs
Périodicité : annuelle
Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

10. Mobiliser et accompagner les personnels d'encadrement pour la promotion de la diversité

Les personnels assurant des fonctions d'encadrement jouent un rôle clé dans la promotion de la diversité. Au quotidien, elles et ils peuvent être amenés à gérer des situations délicates ou inédites. Les doter d'outils adaptés et leur fournir des clés de compréhension permet de prévenir les discriminations.

Action : sensibiliser les personnels d'encadrement pour prévenir les risques de discrimination liées notamment aux activités syndicales
Indicateur : typologie des actions de sensibilisations mises en œuvre
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures
Indicateurs : taux de femmes intégrant et suivies par la mission académique de l'encadrement
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les relations avec les agentes et agents afin de prévenir toute forme de discrimination
Indicateur : typologie des outils
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROJET

Action : élaborer une charte des temps de travail / sensibiliser sur les temps de travail
Indicateur : rédaction et diffusion de la charte
Echéance de l'indicateur : 2027
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : s'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière
Indicateurs :
- pourcentage femmes/hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade
- pourcentage femmes/hommes des promus à temps partiel
- pourcentage femmes/hommes des directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel
Périodicité des indicateurs : annuelle
Pilote fonctionnelle : directeur des relations et des ressources humaines

Action : s'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants et l'allongement des carrières
Indicateurs (RSU) :
- nombre de congés de proche aidant sollicités, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- nombre de demandes de disponibilités sollicitées, accordées, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- nombre de retraites progressives sollicitées, accordées par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
Périodicité des indicateurs : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

11. Accompagner la parentalité sous toutes ses formes en prenant notamment en compte les familles LGBT+ et les familles monoparentales

Action : mettre à jour et diffuser le guide de la parentalité
Indicateur : diffusion annuelle
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité/ DAFOR

PROJET

12. Accompagner et protéger les personnels face aux violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels grâce au dispositif de signalement et d'écoute

L'académie de Créteil agit contre toute forme de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels. En cas de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, contactez **la cellule d'écoute académique** joignable au 01 57 02 68 34 ou par courriel à stop-violences@ac-creteil.fr

Une information régulière de l'existence de cette cellule est nécessaire afin que chaque personne puisse pleinement s'en saisir.

Action : présenter le bilan annuel de la cellule d'écoute VDHA
Indicateur : nombre et typologie des signalements
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : cheffe du service académique RH de proximité

Action : assurer une information régulière des personnels sur Stop-violences
Indicateur : typologie des actions de communication effectuées pour la promotion du dispositif
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROJET