



**ACADÉMIE
DE VERSAILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

IL, ELLE

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

EDITO

de Charline Avenel,
rectrice de l'académie de Versailles



Égalité professionnelle : l'académie de Versailles poursuit son engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes


La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite de longue date dans les actions que l'académie de Versailles déploie auprès de ses 1 200 000 élèves. En septembre dernier, j'ai eu l'occasion, dans un collège d'Argenteuil, de lancer le premier volet du plan « Il, elle, on : pour l'égalité filles-garçons, contre les violences sexistes et sexuelles », qui vise à s'appliquer dans chaque établissement de l'académie, pour protéger et accompagner nos élèves.

Cette mobilisation, forte et essentielle pour le vivre-ensemble, nous devons aussi la prolonger pour l'ensemble des personnels de l'académie, à travers ce second volet « Il, elle, on : pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Pour remplir notre mission vis-à-vis de nos élèves, nous nous devons d'être exemplaires pour nous-mêmes. Pour que chacune et chacun puisse mener la carrière qu'il souhaite, bénéficier d'une rémunération juste et être protégé de toute forme de discrimination ou de violence.

Pour remplir ces objectifs, le plan pluriannuel d'action (2021-2023) s'appuie sur cinq grands axes de travail :

- Une gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
- Un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Une évaluation et une prévention des écarts de rémunérations et de déroulement de carrière
- Un meilleur accompagnement des situations de grossesse et de la parentalité
- Une prévention et un traitement des discriminations, violences et harcèlement moral, sexiste ou sexuel

Ce plan d'action académique s'articule avec le plan national du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI). Il est également intégré dans la démarche de labellisation « Egalité et diversité »



de notre institution. Il traduit, surtout, ma volonté de porter fortement ces sujets. Enfin, ils s'inscrivent pleinement dans notre projet académique 2021-2024 et dans la feuille de route de transformation de nos ressources humaines.

Ce plan d'action a fait l'objet d'une concertation très soutenue avec les organisations syndicales afin de répondre aux réalités de tous. Il doit ainsi inscrire durablement l'égalité professionnelle dans notre politique de ressources humaines.

La diffusion de cette culture de l'égalité entre les femmes et les hommes doit irriguer notre réflexion, nos pratiques et nos actes au quotidien, quel que soit notre champ d'action. L'académie de Versailles se donne ainsi les moyens pour passer définitivement de l'égalité de droit à l'égalité de fait, au service de ses 100 000 personnels et du développement d'une société plus juste.



Charline Avenel,
rectrice de l'académie de Versailles





Ce plan s'inscrit totalement dans l'engagement de l'académie de Versailles sur les questions d'Egalité et de Diversité, présentes tout au long du Projet académique 2021-2024 « Apprendre, s'épanouir, se transformer ». Cela se vérifie notamment dans le 1^{er} axe autour des dynamiques renouvelées au cœur des apprentissages qui a pour objectif de réduire les inégalités au sein d'une école réellement inclusive, et d'accompagner les élèves dans une logique d'ouverture sociale, ainsi que dans l'axe 3 dont l'objectif est de contribuer au bonheur à l'école, des lieux pour bien vivre ensemble en installant un cadre protecteur pour les élèves et les personnels.

● AXE 1 - UNE GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est mettre en œuvre et accompagner le déploiement d'un plan d'action "égalité professionnelle ».

Cet engagement s'illustre par l'implication de tous les acteurs lors de comités stratégiques ou de pilotage mis en place depuis 2017, date de l'intégration de l'académie de Versailles dans la démarche de labellisation engagée par le MENJS. Il se traduit également par la nomination de référents égalité et diversité académiques et départementaux qui œuvrent pour le déploiement de ces politiques et leurs appropriations par l'ensemble des agents.

Organiser le déploiement de l'"égalité professionnelle" dans l'académie

- **Création d'une délégation à l'égalité professionnelle** femmes/hommes
- **Nomination d'un(e) référent(e) académique** et un référent(e) départemental(e) dans chaque département
- **Mise place des référents "égalité" et "diversité" dans chaque service RH** du rectorat (DPE, DPATS, DE, DEEP, SMIS, Retraite) et des DSDEN
- **Mise en place et animation d'un comité de pilotage** de l'égalité professionnelle
- **Dialogue régulier avec les organisations syndicales** et le CHSCTA
- **Enrichissement du bilan social** avec des statistiques comparées femmes/hommes

Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le

dialogue social

- **Remplacement des agents en congés de maternité ou d'adoption**, dans l'exercice des fonctions de représentants des personnels pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat.
- **Représentation équilibrée femmes/hommes** dans les élections professionnelles
- **Mixité femmes/hommes dans les groupes de travail** et les groupes de réflexion avec les représentants

Renforcer l'égalité professionnelle au sein de l'encadrement

- **Prise en compte de l'action des encadrants** et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Formation pour tous les encadrants** (cadres supérieurs des rectorats et des DSDEN, managers d'équipes) y compris ceux qui rejoignent l'académie

Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique

- Participation de l'académie au fonds pour l'égalité professionnelle
- **Mise en place d'un accompagnement par le coaching pour les femmes qui souhaitent accéder à un poste à responsabilité**, dans le cadre de la Mission académique de l'encadrement (MAE)

Favoriser l'implication des personnels et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

- **Analyse de la perception des agents** en matière d'égalité, de diversité, de lutte contre les discriminations
- **Communication auprès des agents** sur les règles de féminisation dans les actes administratifs du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et les pratiques d'enseignement
- **Renforcement des actions avec les partenaires** déjà existants : ONU Femmes France, centre Hubertine Auclert
- **Prolongement des actions menées par le Conseil académique à la vie lycéenne (CAVL)** autour des sujets d'égalité femmes/hommes

● AXE 2 - UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles est un enjeu fort de notre académie. Plusieurs actions, mentionnées dans ce plan, sont déjà mises en œuvre ou en cours, à savoir :

- Mise en place des lignes directrices de gestion carrière (LDG) qui visent à un traitement équitable dans les procédures de mobilité, de promotions et de valorisation des parcours professionnels de tous les agents ;
- Réalisation d'une feuille de route RH dont l'objectif est de garantir un meilleur accompagnement des personnels dans leurs missions ;
- Ecriture d'un document cadre sur les bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer (rédaction des vacances de postes et avis de concours sans stéréotype de genre, grilles d'entretiens objectivées pour les recrutements...).

Le suivi de ces actions sera réalisé dans le cadre du bilan annuel du plan académique d'action égalité professionnelle.

Développer la mixité des métiers de l'Education nationale

- **Réalisation d'un diagnostic de la mixité des métiers** en vue de mener différentes actions pour plus de mixité dans tous les corps de métier
- **Prévention des stéréotypes de genre dans les recrutements** et en développant les partenariats associatifs
- **Diversification des viviers de recrutements** par la mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE), le parcours pour les "secondes carrières"

Renforcer la formation à l'égalité professionnelle

- **Formation des référents et référentes académiques** et départementaux Egalité/Diversité
- **Constitution d'un vivier de formateurs et de formatrices**, incluant les référents et référentes
- **Formation des publics prioritaires de façon systématique** : encadrement supérieur, personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité, membres de jury d'examens et de concours, représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives, les entrants dans les métiers issus des écoles de service public (enseignants stagiaires, personnels administratifs stagiaires, IATSS ...)
- **Mise en place d'une offre de formation à l'égalité professionnelle** et à la lutte contre les discriminations accessible à tous les agents.
- **Organisation de temps de sensibilisation à l'égalité professionnelle** et à la lutte contre les discriminations au sein des établissements scolaires, services administratifs, directions ...

● AXE 3 – UNE ÉVALUATION ET UNE PRÉVENTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. Elle est aussi un facteur d'attractivité pour les métiers du MENJS. A ce titre, elle constitue un enjeu constant des politiques ministérielles et académique et du dialogue social qui intègrent désormais la dimension égalité professionnelle dans leur approche.

L'égalité professionnelle dans les rémunérations s'inscrit également dans la gestion de proximité. La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés doivent ainsi conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts :

- politique indemnitaire et définition des critères d'attribution des primes ;
- règles de gestion des retours des congés familiaux avec une attention particulière apportée au maintien des primes et à la dynamique de progression des agents concernés ;
- politique de promotion en veillant à ne discriminer les personnels à temps partiel, les personnels de retour de congés familiaux.

Mettre en œuvre une méthode d'identification des écarts de rémunération

- **Une méthodologie de mesure des écarts** commune aux trois versants de la fonction publique
- **Un bilan indemnitaire** et des données de paye sexués
- **Un déploiement d'outil d'analyse** des écarts de rémunération de la DGAFP au sein des MENJS

Intégrer des mesures de résorption des écarts de rémunération

- **Mise en place des mesures de résorption des écarts de rémunération**
- **Réflexion sur la répartition des IMP/HSA** par sexe et par mission

Assurer la transparence des rémunérations

- **Avec des grilles indiciaires et des critères d'attribution des primes** et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

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

- **Inscription du principe d'égalité des sexes dans les lignes directrices de gestion (LDG)** et les carrières académiques
- **Équilibrage des promotions femmes/hommes** en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés

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

- **Neutralisation de l'impact des congés familiaux** sur la rémunération et les évolutions de carrière
- **Meilleur accompagnement des retours** de congés maternité, parental ou d'adoption

Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

- **Annualisation possible du temps partiel** comme alternative au congé parental

● AXE 4 – UN MEILLEUR ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE GROSSESSE ET DE LA PARENTALITÉ

Depuis la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'académie adapte les références applicables aux droits des agents liés à l'exercice de la parentalité et à l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

Reconnaître la coparentalité

- **Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence** permettant au conjoint ou à la conjointe, agent public, de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse
- **Sécurisation de la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence** pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- **Campagne pour mieux faire connaître les enjeux et les droits de la coparentalité** auprès des agents

Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

- **Inapplication du jour de carence** pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après la déclaration de grossesse

Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

- **Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant** ou d'un congé de solidarité familiale

Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

Assouplir les règles d'utilisation du congé parental et mise en évidence des effets sur la rémunération et la retraite

→ **Durée minimale de placement en congé parental désormais réduite à deux mois**, contre six mois auparavant et les règles de renouvellement du congé parental ont été simplifiées

Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle

→ **Intégration du temps partiel** comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

→ **Recours au télétravail** dans le respect de la distinction vie professionnelle - vie personnelle

→ **Définition des dispositifs d'organisation du temps de travail** visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle

Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS

→ **Mise en place d'aide financière à la garde d'enfants**, places en crèche, aides financières CESU

→ **Meilleure information des agents** sur ces sujets

● AXE 5 : UNE PRÉVENTION ET UN TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, VIOLENCES ET HARCÈLEMENT MORAL, SEXISTE OU SEXUEL

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, est une thématique obligatoire des plans d'actions pour l'égalité professionnelle. Au sein de notre académie, elle se traduit par :

→ **La mise en place d'une cellule d'écoute anti-discrimination et violences sexistes et sexuelles** au sein du service académique de prévention et d'accompagnement des personnels (SAPAP) ;

→ **L'écriture d'un guide de recrutement « recruter sans discriminer »** qui, par la suite a été complété dans le cadre d'un groupe de travail national élargi (administration centrale, académies de Rennes et Strasbourg)

→ **La diffusion des « Lignes directrices de gestion » (LDG)** qui ont consacré l'égalité entre les femmes et les hommes comme principe structurant des procédures d'avancement. L'égalité de traitement de tous les personnels et la prévention des discriminations en particulier fondées sur l'état de santé ou le handicap sont également explicites dans ces mêmes LDG ;

→ **La parution de la feuille de route RH dont un des axes est de faire du bien-être des personnels un objectif concret et fédérateur** : une des actions est de lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité professionnelle, renforcer la politique d'insertion des personnels en situation de handicap et veiller à l'équilibre entre vie personnelle/vie professionnelle ;

→ **La mise en place d'une RH de proximité** à l'attention de tous les agents quel que soit leur statut et leur fonction.

→ **Le déploiement d'un plan de formation dédié** à la lutte contre les discriminations à destination de l'encadrement, manager d'équipe, membres de jurys de concours ou d'examens et membres des instances représentatives du personnel

Proposer une cellule d'écoute aux personnels victimes

→ **Dispositif de signalement, de traitement et de suivi** des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel ou agissements sexistes

→ **Accompagnement juridique et méthodologique** pour la mise en place des dispositifs

→ **Recensement des signalements reçus et traités** dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social



DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES
SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

STOP

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN
D'UNE DISCRIMINATION
OU D'UNE VIOLENCE SEXISTE
OU SEXUELLE ?

Cellule d'écoute académique

- Confidentialité
-
- Accompagnement
-
- Neutralité
-
- Information
-
- Prise en charge

Contact

Par courriel : discriminations@ac-versailles.fr

Par téléphone* :
01.39.23.62.34

* En dehors des horaires de permanence, possibilité de laisser un message sur le répondeur

Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

→ **Professionnalisation des membres des dispositifs de signalement** (écoutants, experts, référents égalité)

→ **Formation de l'encadrement supérieur**, les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLE et opérateurs), les personnels et gestionnaires des services RH, les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention, les assistants et assistantes de service social, les représentants du personnel, les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services), les psychologues, les médecins du travail

Accompagner les agents victimes de violences y compris intrafamiliales

→ **Dans le cadre de l'action sociale**

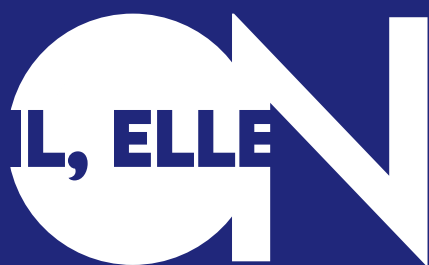
→ **Dans le cadre des demandes de mobilité**

→ **Octroi sur demande de la protection fonctionnelle** en permettant à la victime de violences sexistes et sexuelles et / ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente

→ **Mobilisation d'un soutien psychologique**

→ **Non-déplacement de la victime** (sauf volonté contraire de l'intéressé(e) et recours à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête)

Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire



POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES