



ACADÉMIE
DE LIMOGES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN ACADEMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2021-2023

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ



Table des matières

Préambule	4
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
1.1 Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison	5
1.2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'académie	6
1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	6
1.4 Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle	6
1.5 Déployer et rendre visible en académie le réseau des référents et référentes égalité professionnelle femmes-hommes, en articulation avec les acteurs et actrices déjà en place.....	7
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	7
1.7 Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.....	8
1.8 Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et actrices et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle	8
Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	9
2.1 Développer la connaissance des métiers du MENJS, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers.....	9
2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	10
2.3 Accompagner la mobilité géographique	10
Axe 3 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	11
3.1 Mettre en œuvre au sein du MENJS la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique	11
3.2 Intégrer dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération	11
3.3 Assurer la transparence des rémunérations.....	11
3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	12
3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	12
3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	12
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	14
4.1 Reconnaître la coparentalité.....	14
4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	14
4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux.....	14
4.4 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.....	14
4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	15
4.6 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	15
4.7 Favoriser l'aide à la garde d'enfant.....	15



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 16

- 5.1 Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan académique pour l'égalité professionnelle.....16
- 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.....16
- 5.3 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 sexistes17
- 5.4 Accompagner les agentes et les agents victimes de violences17
- 5.5 Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire en mobilisant l'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des actes18

Annexes..... 19

- Annexe 1 : Composition des comités stratégique, de pilotage et de suivi19
- Annexe 2 : Axe 5 - Dispositif académique de recueil des signalements des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.....20
 - 1. Les objectifs20
 - 2. Un cadre expérimental20
 - 3. Les personnels concernés.....20
 - 4. Les acteurs du dispositif21
 - 5. Les modalités de saisine21
 - 6. Les garanties déontologiques du dispositif21
 - 7. La procédure de traitement22
 - 8. La protection des données personnelles.....23
 - 9. L'évaluation du dispositif23
 - 10. Les textes de référence23
 - 11. Définitions24
 - 12. Charte de déontologie.....30
 - 13. Circuit d'un signalement32



Préambule

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

Le plan d'actions ministériel est structuré en 5 axes :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;

Axe 3 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Certaines des mesures de ce plan d'action sont d'application nationale, certaines nécessitent d'être déclinées localement. Aussi les académies ont pour objectif de formaliser un plan d'action académique, en l'adaptant au contexte et aux enjeux de leurs territoires, dans le cadre du dialogue social local.

Tout comme le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), l'académie de Limoges s'engage dans l'élaboration de ce plan pour passer définitivement de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

L'académie de Limoges fait sien l'ensemble des orientations du plan national d'action qui sont, de fait, inscrites dans le plan académique qui vise à les préciser, les compléter et les renforcer pour identifier et résorber plus finement les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Celui-ci a donné lieu à une concertation avec les organisations syndicales représentées au comité technique académique. Ce plan a également été présenté pour information au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail académique.

Il fait l'objet d'une publication sur le site du rectorat de l'académie de Limoges et des directions des services départementaux de l'éducation nationale.



Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mesure 1.1 – Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison

Le plan national d'action MENJS a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local, notamment sur la base du bilan social, incluant des données de situation comparée (RSC). Ces données doivent faire l'objet d'une analyse.

Ce plan est établi pour la période 2021-2023.

L'élaboration du plan d'action égalité implique la mise en place d'une gouvernance et de comités dédiés.

ACTION :

- Élaborer et publier le plan d'action académique.

Le comité stratégique

Ce comité définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de pilotage.

Il est présidé au niveau académique par le recteur ou la rectrice. Il associe le ou la secrétaire générale, le ou la directrice des ressources humaines, les DASEN, les secrétaires généraux ou générales des DSDEN, le ou la référente académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Il se réunit a minima 2 fois par an.

La composition et la périodicité sont détaillées en annexe 1.

ACTION :

- Mettre en place le comité stratégique.

Le comité de pilotage

Il élabore le projet de plan d'action en associant, autour du ou de la référente académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes et du directeur ou de la directrice des ressources humaines (DRH), des référents départementaux ou référentes départementales, et tout service utile selon les thèmes de travail (acteurs ou actrices des ressources humaines, personnels de direction, assistants ou assistantes de service social en faveur du personnel, de la formation, de la communication, des services statistiques, etc.).

Le comité de pilotage veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle (politiques RH) et des politiques du handicap (lutte contre toutes les formes de discrimination).

Il se réunit a minima 2 fois par an.

La composition et la périodicité sont détaillées en annexe 1.

ACTION :

- Mettre en place le comité de pilotage.

Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social dans toutes les phases d’élaboration et de mise en œuvre des politiques d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l’académie

En application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d’élaboration et de mise en œuvre des plans d’action relatifs à l’égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan d’action égalité est présenté pour avis au comité technique académique et, pour information, au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA).

ACTION :

- Réunion des GT CTA et des CTA/CHSCTA.

En amont de ces consultations obligatoires, les représentants et représentantes des personnels ont été associés aux travaux de conception du plan d’action, dans le cadre de groupes de travail dédiés.

L’académie de Limoges met en place un comité de suivi sur la durée du plan. Ce comité associe les services et les représentants et représentantes des personnels siégeant au comité technique.

Le comité de suivi permet de suivre la mise en œuvre du plan d’action en concertation avec les organisations syndicales et d’alimenter le dialogue de gestion annuel avec le niveau national à travers le bilan annuel d’exécution du plan d’action académique.

Le comité de suivi est réuni au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire selon l’actualité des sujets.

La composition et la périodicité sont détaillées en annexe 1.

ACTION :

- Mettre en place le comité de suivi.

Selon la nature des sujets, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) prévue par la loi TFP du 6 août 2019 peut également être consultée.

ACTION :

- Consulter la FSSCT.

Mesure 1.3 – Favoriser l’égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

Outre le respect du principe de mixité dans les listes des représentants et des représentantes des personnels pour les élections professionnelles, l’académie veille à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants et représentantes des personnels.

Les représentantes et représentants des personnels en congé maternité ou d’adoption seront remplacés dans l’exercice de leurs fonctions de représentantes et représentants des personnels pendant la durée de leur absence sans qu’ils aient à démissionner de leur mandat dans les conditions prévues à l’article 85 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Dans la mesure du possible, les instances se tiendront du lundi au vendredi, excepté le mercredi, à partir de 9h ou de 14h.

ACTIONS :

- Application pour les élections professionnelles 2022.
- Consignes aux services et aux organisations syndicales pour la tenue des GT.

Mesure 1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l’évaluation et le suivi des actions conduites en matière d’égalité professionnelle

L’académie produit un bilan social chaque année, incluant des données de situation comparée (RSC). Ce bilan social, futur rapport social unique (RSU), est régulièrement enrichi des données sexuées et publié sur le site Internet académique.

L’élaboration du plan d’action se nourrit a minima de ces données qui constituent un premier état des lieux qui intégrera les données relatives aux promotions, à l’évaluation de la valeur professionnelle, des rémunérations - dont les régimes

indemnitaires -, la formation et tout indicateur sollicité et jugé pertinent pour évaluer la situation de l'académie en matière d'égalité et la mise en œuvre du plan d'action.

ACTION :

- Produire le bilan social avec données RSC.

Mesure 1.5 – Déployer et rendre visible en académie le réseau des référents et référentes égalité professionnelle femmes-hommes, en articulation avec les acteurs et actrices déjà en place

Le ou la référente académique égalité professionnelle femmes-hommes assure la coordination nécessaire avec les personnels ou services intéressés, en particulier le ou la directrice des ressources humaines, le ou la correspondante handicap mais aussi le ou la chargée de mission académique égalité filles-garçons, de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie des politiques publiques. Il ou elle anime le réseau des référents départementaux ou référentes départementales égalité femmes-hommes.

Une quotité cible de 50 % pour le ou la référente académique égalité professionnelle femmes-hommes et de 30 % pour les référents départementaux ou référentes départementales égalité femmes-hommes sera retenue.

Dans le cadre de leur mission, les référents départementaux ou référentes départementales égalité femmes-hommes s'appuieront sur des correspondants départementaux ou correspondantes départementales.

Les référentes académiques et départementales bénéficient d'une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discriminations, dispensée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF). Ils ou elles contribuent à mettre en place un vivier de formateurs ou formatrices proportionnel aux effectifs à former. Ils ou elles ont eux-mêmes la qualité de formateurs ou formatrices dans ce domaine.

L'ensemble des ressources et outils est mis à la disposition des formateurs et formatrices sur la plateforme ministérielle M@gistère.

En sus des séminaires de formation organisés régulièrement par l'IH2EF à l'attention du référent ou de la référente académique ainsi qu'aux référents et référentes départementales, les référents et référentes académiques égalité professionnelle femmes-hommes sont réunis au niveau national, a minima une fois par an, par la DGRH qui anime, par ailleurs, un espace collaboratif dédié au sein de la plateforme M@gistère précitée.

Un annuaire des référents et référentes du MENJS est disponible en ligne sous forme de carte interactive sur le site Internet du ministère.

ACTIONS :

- La référente académique est nommée. Des référents départementaux et référentes départementales sont désignées. Une lettre de mission sera élaborée pour chacun et chacune.
- Le réseau des référents et référentes fait l'objet d'une publication sur le site du rectorat et des DSDEN.
- Nombre de jours de formation suivis.

Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Les cadres supérieur(e)s et dirigeant(e)s en académie bénéficient d'une formation spécifique organisée par la MPES (Mission de la Politique de l'Encadrement Supérieur).

ACTION :

- Formation selon le calendrier MPES.

Le Plan unique de formation académique propose des actions de formation des cadres de proximité afin de faire évoluer les pratiques de manière à atteindre l'égalité professionnelle femmes-hommes.

ACTION :

- Identifier les actions existantes et celles à mettre en place dans le PUF.

Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Ce fonds cofinance des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

ACTIONS :

- Le ou la référente égalité professionnelle femmes-hommes pourra développer des actions éligibles au cofinancement par le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- Il ou elle assurera également une veille sur les appels à projets relayés par le MENJS et la Préfecture et pourra y répondre.
- L'académie de Limoges se rapprochera de l'INSPE et de l'Université de Limoges afin que les étudiants, dans le cadre de d'un master ou d'un doctorat, puissent réaliser un mémoire ou une thèse sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Mesure 1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et actrices et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle

L'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle passe par une implication de tous les personnels de l'académie. La dimension égalité professionnelle irriguera l'ensemble des documents stratégiques, opérationnels et de gestion (projets de services, plan managérial, lignes directrices de gestion, guides RH, fiches métiers, etc.).

L'ensemble des actions fait l'objet d'un plan de communication adapté :

- Publication du plan académique sur les sites Internet du rectorat et des DSDEN ;
- Communication par les lettres hebdo départementales ;
- Valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : inciter à l'usage des logos, capsules vidéos ;
- Valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; 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.

Le ou la référente égalité professionnelle femmes-hommes contribue à ces actions et veille à leur cohérence. Un bilan annuel des actions réalisées sera présenté au comité de suivi.

ACTION :

- Mettre en place les actions de communication.



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

Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers du MENJS, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

Il convient en premier lieu d'appréhender l'état de la mixité des métiers en exploitant les données des rapports de situation comparée (nationaux, académiques et d'établissements), les bilans de gestion et toute étude utile. L'analyse de ces documents permet d'identifier les déséquilibres (une attention doit ainsi être portée à la dégradation de la mixité de certains métiers) et de définir les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

Ainsi, au MENJS, malgré une forte féminisation des effectifs toutes catégories et tous emplois confondus (70 %), ont été identifiés divers déséquilibres en défaveur des femmes concernant :

- les postes à profil des personnels enseignants, notamment en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), BTS, etc. et les emplois de directeurs d'école ;
- les personnels de direction, avec une prédominance masculine sur les emplois de proviseur ou de principal, les femmes étant plus souvent adjointes, et sur les établissements les plus importants ;
- les corps d'inspection (inspecteurs de l'éducation nationale, IEN, et inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux, IA-IPR) avec des viviers d'enseignants pourtant largement féminisés ;
- les inspecteurs jeunesse et sports, les personnels techniques et pédagogiques (PTP-sports), avec une prédominance masculine très marquée et une part faible des femmes dans les emplois de direction.

L'académie de Limoges met en place une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure, identification et promotion des potentiels, accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc.

ACTIONS :

- Enrichir le rapport de situation comparée ou RSU.
- L'académie se fixe comme objectifs d'atteindre la cible nationale s'agissant de l'accès des femmes à des postes de direction ainsi qu'une plus grande féminisation dans les postes à profil.
- Mission académique de l'encadrement (MAE) dédiée au repérage des talents : proposer 50% de femmes dans le vivier.
- Accompagnement des personnels par les supérieur(e)s hiérarchiques direct(e)s.
- Lutte contre l'autocensure : capsules vidéo, lettre rh, dispositifs « une journée avec » et stage d'immersion, incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude ainsi qu'aux concours, etc.
- Développer le vivier pour les emplois de direction et postes à profils.
- Féminiser les fiches de poste.

Plus généralement, la mixité des métiers sera promue et favorisée auprès de tous les publics, en interne (par exemple en favorisant la création de réseaux professionnels d'appui aux carrières des femmes) comme en externe (partenariats associatifs pour promouvoir la mixité sur des métiers fortement féminisés comme la filière sanitaire et sociale ou masculinisés tels que les secteurs de l'informatique, du numérique et des sciences, etc.).

L'académie s'engage, dans la phase de recrutement des personnels, au respect des obligations en matière de jurys de concours et examens professionnels, de la prévention des discriminations, du choix des sujets, ainsi qu'au respect du guide des bonnes pratiques élaboré par la DGRH du MENJS « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ». Ce document, prévu par le plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023, est destiné à tous les professionnels en charge du recrutement (dans les rectorats, les DSDEN, les établissements...) et les outille pour mener à bien un processus qui garantisse l'égalité de traitement de tous les candidats.

Le guide des bonnes pratiques est téléchargeable sur la page suivante :

<https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284#guide>

ACTIONS :

- Rediffuser le guide de recrutement aux membres des jurys et concours, accompagné d'un courrier de sensibilisation.
- Diffuser aux personnels concernés et sur le site internet de l'académie le guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer », accompagné d'un courrier de sensibilisation.
- Former/sensibiliser les membres des jurys de concours et examens professionnels sur la durée du plan.

Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

Le ou la référente égalité académique, les référents départementaux ou référentes départementales ainsi que les correspondants départementaux ou correspondantes départementales bénéficient d'une formation professionnalisante dans le cadre des deux séminaires annuels de formation de formateurs ou formatrices organisés par l'IH2EF.

Les référents ou référentes participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les cadres supérieur(e)s ou dirigeant(e)s, les IA-IPR, les cadres de tout niveau ou les manager(e)s de projets ou de réseaux, les gestionnaires RH, l'ensemble des acteurs ou actrices RH de proximité, les membres de jury de concours ou d'examen et les représentants et représentantes des personnels siégeant dans les instances consultatives.

Les cadres supérieur(e)s ou dirigeant(e)s en académie bénéficient d'une formation spécifique.

Au-delà de ces publics prioritaires, les lauréats et lauréates de concours ou nouveaux entrants et nouvelles entrantes bénéficient d'une sensibilisation dans le cadre de leur formation initiale et statutaire ou d'adaptation à l'emploi. En outre, l'ensemble des personnels intéressés peut accéder à l'outil d'autoformation en ligne développé par l'IH2EF. Cet outil complète l'offre de formation locale en académie ou en établissement à destination de tous les agents, prévue dans les plans de formations.

ACTIONS :

- Former les publics désignés une fois par mandat ou sur la durée du plan.
- Rédiger un fascicule sur l'égalité femmes-hommes.
- Intégrer à la formation initiale des personnels, en lien avec l'INSPE, la formation à l'égalité.

Mesure 2.3 – Accompagner la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières.

Les LDG académiques intègrent cet objectif, en cohérence avec les LDG nationales.

ACTIONS :

- Favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- Mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint ou de la conjointe, etc.).



Axe 3 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Mesure 3.1 – Mettre en œuvre au sein du MENJS la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Les académies sont dans l'attente de l'outil d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires, développé par la DGAFP en 2019, qui sera à terme déployé dans l'ensemble des académies.

Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- la différence de recours au temps partiel ;
- la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps) ;
- la démographie au sein des corps ;
- la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Ce diagnostic suppose des données de payes intégralement sexuées. C'est pourquoi un inventaire des données de payes sexuées doit être réalisé afin d'identifier les données manquantes sur lequel un travail devra être réalisé. Une attention toute particulière doit, à ce titre, être apportée aux données indemnitaires qui font l'objet d'un bilan sexué spécifique. Ce diagnostic devra permettre d'effectuer un suivi de cohortes.

ACTION :

- Déployer l'outil d'autodiagnostic (en fonction du calendrier ministériel).

Mesure 3.2 – Intégrer dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération

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

- Politique indemnitaire et définition des critères d'attribution des primes ;
- Politique de promotion en veillant à ne pas discriminer tous les personnels, notamment ceux à temps partiel, les personnels en congés familiaux et en congés pour raison de santé ou en retour de ce type de congés, et les personnels bénéficiant d'une décharge syndicale ou administrative.

ACTIONS :

- Utiliser les données de l'outil pour adapter la politique indemnitaire et de promotion afin de réduire les écarts éventuellement constatés.
- Sensibiliser/former des évaluateurs et évaluatrices notamment pour l'évaluation annuelle et les rendez-vous carrière des personnels.
- Analyser les données sexuées d'évaluation professionnelle dans le cadre des promotions et avancements de grade.
- Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps et grades d'avancement.
- Présenter les bilans des promotions aux comités techniques compétents et intégrer les données au bilan social.

Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations

Afin de garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, l'académie communique le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération en toute occasion, et notamment lors du recrutement et du parcours professionnel : concours, recrutements directs, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle, etc.

Ces mentions sont ainsi évoquées dans les avis de concours, les avis de vacances de postes et tout document utile aux candidats et candidates.

ACTIONS :

- Préciser sur l'appel à candidature les éléments de rémunération (grille de rémunération, groupe indemnitaire, logé ou non, etc.). Systématiser cette action par l'information des services recruteurs.
- Rédiger les appels à candidature de manière non discriminante.

Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, l'académie veille à l'application des dispositions du 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, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité.

L'académie veille à la bonne information des personnels en publiant sur le site Internet du rectorat et des DSDEN un livret numérique incluant ces dispositions ainsi que notamment celles relatives aux droits à congé (maternité, paternité, adoption,...) et accompagne au mieux les personnels concernés par ces mesures. Un entretien spécifique peut être organisé lors du dépôt de la demande par le personnel ou lors de son retour.

ACTIONS :

- Informer les personnels par la mise en ligne d'une rubrique spécifique sur le site du rectorat et des DSDEN ainsi que via la lettre hebdo des DSDEN.
- Communiquer aux personnels concernés le livret numérique et leur indiquer l'ensemble des dispositifs auxquels ils ou elles peuvent prétendre.

Mesure 3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

L'académie veille à l'information des personnels sur les dispositions du décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé qui autorise les 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.

ACTIONS :

- Informer les personnels par la mise en ligne d'une rubrique spécifique sur le site du rectorat et des DSDEN, ainsi que via la lettre hebdo des DSDEN, et communication de la circulaire et du fascicule égalité femmes-hommes par les gestionnaires aux personnels concernés, aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Mesure 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les LDG académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements en tenant compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

L'académie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps et du grade. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

Le tableau annuel d'avancement précise ainsi la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le vivier des agentes et agents promouvables et celle parmi les agentes et agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

En cas de déséquilibre constaté par rapport aux viviers d'agents promouvables aux corps et grades concernés, l'académie met en œuvre des actions pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

Le bilan relatif à la mise en œuvre des LDG qui est présenté annuellement devant les comités techniques compétents comprend des données sexuées.

La mise en œuvre de ces actions fait l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes (comités techniques), notamment à l'occasion du bilan annuel de l'état d'avancement des mesures prévues au plan d'action égalité professionnelle.

ACTIONS :

- Equilibrer les promotions femmes-hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés.
- Inscrire le respect de l'équilibre femmes hommes dans les grades et corps dans la répartition des promotions.
- Présenter le bilan sexué annuel des promotions et par cohortes aux CT.
- Intégrer ces données de bilan au bilan social annuel.
- Sensibiliser/former les évaluateurs et évaluatrices.



Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l’articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conduit à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l’accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

L’académie veille à l’application des textes réglementaires de la DGAFP qui adapte progressivement les références applicables aux droits des agents 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.).

Cette information sera intégrée au livret numérique qui sera envoyé lors de toute déclaration de grossesse ou transmission de la reconnaissance ou une déclaration d’adoption d’un enfant par une agente ou un agent.

ACTION :

- Une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN récapitulera les droits des agentes et des agents.

Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l’application du délai de carence

L’académie met en œuvre la suppression du jour de carence pour les agentes en état de grossesse pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

Cette information sera intégrée au livret numérique qui sera envoyé lors de toute déclaration de grossesse ou transmission de la reconnaissance ou une déclaration d’adoption d’un enfant par une agente ou un agent.

ACTION :

- Une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN récapitulera les droits des agentes et des agents.

Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d’utiliser, à compter du 1er mai 2020, à l’issue d’un congé de maternité, d’adoption, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d’un congé de proche aidant.

Cette information sera intégrée au livret numérique qui sera envoyé lors de toute déclaration de grossesse ou transmission de la reconnaissance ou une déclaration d’adoption d’un enfant par une agente ou un agent.

L’académie informe les personnels de leurs droits, notamment dans le cadre des campagnes annuelles relatives aux CET.

ACTION :

- Une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN récapitulera les droits des agentes et des agents.

Mesure 4.4 – 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

L’académie informe les fonctionnaires stagiaires du droit au congé de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l’un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d’emplois.

Cette information sera intégrée au livret numérique qui sera envoyé lors de toute déclaration de grossesse ou transmission de la reconnaissance ou une déclaration d'adoption d'un enfant par une agente ou un agent.

ACTION :

- Une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN récapitulera les droits des agentes et des agents.

Mesure 4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant. 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.

Cette information sera intégrée au livret numérique qui sera envoyé lors de toute déclaration de grossesse ou transmission de la reconnaissance ou une déclaration d'adoption d'un enfant par une agente ou un agent.

ACTION :

- Une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN récapitulera les droits des agentes et des agents.

Mesure 4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

L'académie veillera à mettre en place une organisation du travail optimisée (horaires, jours de réunion, emploi du temps, affectations...), valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales, notamment en regard des situations individuelles des personnels soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.).

En corollaire, il convient de réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité).

Au-delà de ces mesures, l'égalité professionnelle conduit également à repenser les modes d'organisation pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019.

L'académie développera le télétravail de droit commun au sein des services académiques. Cette disposition ne concerne pas les enseignants et enseignantes.

ACTIONS :

- Des guides de bonnes pratiques à l'usage des cadres seront élaborés et diffusés (usage du numérique et droit à la déconnexion, etc.).
- Une circulaire académique précisera les modalités de mise en œuvre du télétravail.
- L'académie mettra en place des sessions d'information et diffusera des vade-mecum à l'usage des cadres et des personnels.

Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant

L'académie élabore un guide de l'action sociale en faveur des personnels. Les dispositifs en faveur de la parentalité (aide financière (Cesu), accès à une place en crèche, aide pour les enfants en situation de handicap, etc.) seront rappelés.

ACTIONS :

- Diffuser le guide d'action sociale, actions de communication.



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

Mesure 5.1 – Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan académique pour l'égalité professionnelle

En application de la loi TFP 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 du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle.

Un bilan des actions de l'axe 5 est présenté chaque année au comité technique académique et au CHSCTA.

ACTIONS :

- Inscrire cette thématique au plan.
- Effectuer le bilan des actions de l'axe 5 avec un bilan spécifique du dispositif de signalement.

Mesure 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'académie met en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des personnels 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 autorités compétentes 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.

ACTIONS :

Le dispositif de l'académie s'articulera de la façon suivante :

- Création du dispositif académique qui comprend :
 - ✓ Le cadre juridique et les critères de discrimination ;
 - ✓ Le réseau des référents et référentes académique et départementaux égalité femmes-hommes et autres personnes ressources (médecin des personnels, psychologue du travail, référente académique égalité femmes-hommes et référents et référentes départementaux, les référents et référentes VSS académique et départementaux, les personnels du service social en faveur des personnels, les conseillères et assistantes de prévention) ;
 - ✓ La création d'une cellule d'écoute et d'orientation ouverte à l'ensemble des personnels, sur un champ de compétences larges incluant les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral ou sexuel. Cette cellule est joignable à un numéro de téléphone unique du lundi au vendredi de 9h à 17h ;
 - ✓ L'adresse email dédiée : stopdiscr@ac-limoges.fr.
- Information sur le site du rectorat et des DSDEN ainsi que dans les newsletters présentant :
 - ✓ Le dispositif ;
 - ✓ Le plan d'action.
- Actions de sensibilisation et de prévention de tous les personnels (exemples : affichage dans tous les établissements, journée internationale, création d'affiches...).

Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au bilan social/RSU.

Des représentants et représentantes des personnels, membres des CHSCTA et CHSCTD, seront également désignés par les membres de ces instances pour exercer les fonctions de « référent ou référente » sur ces questions pour la durée du mandat. Ces référents ou référentes bénéficieront d'une formation spécifique leur permettant de mener à bien leur mission dans l'année suivant leur désignation. La référente académique bénéficiera d'une décharge spécifique pour la réalisation de cette mission dans de bonnes conditions.

ACTIONS :

- Bilan RSU.
- Nommer les référents et référentes académique et départementales VSS.

Mesure 5.3 – 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

Les membres des dispositifs de signalement et plus largement les acteurs et actrices de la prévention (cf 5.2), appelées à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement bénéficieront d'une formation délivrée par l'IH2EF.

ACTION :

- Inscrire les agents et agentes désignées à la formation IH2EF.

Les personnels de l'encadrement supérieur des services déconcentrés, les personnels d'encadrement de tout niveau (services déconcentrés et EPLE), les référents et référentes égalité professionnelle académique et départementales, les gestionnaires de service RH, les assistants-assistantes et conseillers-conseillères de prévention, les représentants-représentantes des personnels, les fonctionnaires stagiaires seront sensibiliser et/ou formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

ACTION :

- Sensibiliser et/ou former ces personnels.

Mesure 5.4 – Accompagner les agentes et les agents victimes de violences

Le processus d'accompagnement des signalements fait intervenir :

- La médecine de prévention ;
- Le service social en faveur des personnels ;
- Tous les services d'action sociale, partenaires institutionnels : aide au logement, aide financière, etc. ;
- Les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème et hors campagnes de mobilité ;
- Les services RH et/ou juridique pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle ;
- Les acteurs et actrices et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (psychologue du travail, MGEN Réseau PAS, etc.).

ACTIONS :

- Identifier et communiquer les modalités d'accompagnement.
- Rediffuser la circulaire interministérielle du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.
- Accompagner : action sociale, protection fonctionnelle, mobilité (ne pas déplacer la victime), soutien psychologique.
- Réaliser un bilan annuel des accompagnements.

Par ailleurs, toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et/ou qui s'estime victime notamment de violences sexistes ou sexuelles et/ou de discriminations de la part du fonctionnaire convoqué devant l'instance disciplinaire, peut demander à être assistée, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix.

Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l’action disciplinaire en mobilisant l’ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction des actes

L’académie met en œuvre une politique disciplinaire ferme à l’encontre des auteurs et auteures de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d’agissements sexistes. Cette politique doit être visible, assumée et garantir la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro ». Elle implique de mobiliser l’ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction de ces actes.

L’académie met en œuvre sans délai, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, tant les procédures répressives prévues par le Code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La procédure disciplinaire peut être menée indépendamment de toute procédure pénale en cours.

Dans cette perspective, le service juridique et les services RH bénéficient des formations juridiques nécessaires, à prévoir dans l’offre de formation nationale et/ou académique.

ACTIONS :

- Communiquer sur la politique de lutte contre les auteurs et auteures des actes répréhensibles.
- Former les services RH et juridique.
- Engager des procédures disciplinaires après enquêtes.
- Recourir à l’article 40 du code pénal.



Annexes

ANNEXE 1

Composition des comités stratégique, de pilotage et de suivi

1) Composition du comité stratégique :

- La rectrice
- Le secrétaire général
- Le directeur des ressources humaines
- Le/la DASEN de chaque département
- Le/la secrétaire général(e) de chaque DSDEN
- La référente académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Périodicité des réunions :

- Juin/juillet : définition de la stratégie et examen du bilan
- Novembre/décembre : validation du plan d'action

2) Composition du comité de pilotage :

- Le directeur des ressources humaines
- Le/la secrétaire général(e) de chaque DSDEN
- Les doyens des 1^{er} et 2^d degrés
- Des personnels de direction
- La référente académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
- La conseillère technique de service social et les 3 assistantes sociales en faveur des personnels
- Les 4 conseillères ressources humaines de proximité (CRHP)
- La responsable de la division des personnels administratifs et d'encadrement (DPAE)
- La responsable de la division des personnels enseignants (DPE)
- Le/la responsable de la division des personnels (DIPER) de chaque DSDEN
- La responsable de la division des pensions et des prestations sociales (DPPS)
- La responsable de la division de la formation (DIFOR)
- La responsable de la division des concours (DEC)
- Et tout autre service en fonction du thème de travail

Périodicité des réunions :

- Septembre/octobre : élaboration du plan d'action
- Mars/avril : analyse des actions mises en place et bilan d'étape

3) Composition du comité de suivi :

- Le directeur des ressources humaines
- La référente académique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Des représentants et représentantes du personnel siégeant au comité technique
- La référente Violences Sexistes et Sexuelles
- La conseillère technique de service social
- La conseillère ressources humaines de proximité académique

Périodicité des réunions :

- Mars/avril : analyse des actions mises en place et bilan d'étape
- Juin/juillet : bilan de l'année
- Aussi souvent que nécessaire selon l'actualité des sujets



ANNEXE 2

Axe 5

Mise en place du dispositif académique de recueil des signalements des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes

Les obligations des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de lutte contre les discriminations ont été élargies par la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles s'étendent désormais à la prévention, au traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Dans ce cadre, à compter du 1^{er} janvier 2020, les administrations doivent mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1. Les objectifs

Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant, d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger des victimes et de traiter les faits signalés.

Sa mise en place contribue à la prévention de toute forme de violence et à la lutte contre les discriminations.

Le dispositif participe à la promotion des procédures de gestion des ressources humaines qui garantissent l'égalité de traitement et offre un moyen d'action supplémentaire aux victimes qui s'ajoute aux voies existantes : les voies légales (art. 40 du code de procédure pénale, saisine du procureur de la République par la victime, etc.), le recours hiérarchique, le droit de saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits.

2. Un cadre expérimental

Le dispositif de signalement académique est mis en place dans un cadre expérimental d'un an qui fera l'objet d'une première évaluation après 6 mois d'activité. A cet effet, un bilan sera réalisé et présenté à l'instance académique en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCTA).

3. Les personnels concernés

Le dispositif académique de signalement est ouvert aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle, qu'elles soient :

- Personnels de l'académie en activité,
- Personnels de l'académie ayant quitté l'académie depuis moins de 6 mois par voie de mutation,
- Personnels de l'académie à la suite d'un départ en retraite ou d'une démission,
- Candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois au plus,
- Personnels recrutés par les EPLE dès lors qu'est mis en cause un personnel de l'académie.

Le signalement peut aussi émaner d'un personnel en activité dans l'académie, d'un représentant ou représentante d'une organisation syndicale, ou de tout acteur ou actrice des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistant ou assistante de service social, inspecteur ou inspectrice santé et sécurité au travail, conseiller ou conseillère de prévention, assistant ou assistante de prévention), témoin ou ayant connaissance de faits susceptibles de constituer une discrimination, un harcèlement et/ou une violence sexuelle ou sexiste.

4. Les acteurs du dispositif

4.1 La cellule Stop Discr

La cellule a en charge la réception des signalements et de leur suivi.
Elle informe les personnels sur leurs droits et sur le fonctionnement du dispositif.

Le ou la référente académique anime le dispositif, coordonne le suivi du traitement des signalements, rend compte auprès du secrétaire général d'académie, produit le bilan annuel d'activité du dispositif présenté aux représentants et représentantes des personnels du CHSCTA.

Il ou elle propose des pistes d'évolution.

4.2 Une commission d'instruction

La commission d'instruction examine les faits évoqués afin de déterminer si le signalement relève de son champ de compétence. Elle propose au Recteur ou à la Rectrice les suites à donner aux signalements.

Seuls les signalements relevant du périmètre du dispositif et pour lesquels **l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime a été recueilli** sont examinés par la commission d'instruction.

Elle réunit autant que de besoin :

- Le ou la secrétaire général(e) adjoint(e), directeur ou directrice des relations et des ressources humaines,
- Le ou la référente académique pour l'égalité professionnelle femmes hommes,
- Le ou la cheffe de division des personnels enseignants du second degré,
- Le ou la cheffe de division des personnels enseignants des établissements privés,
- Le ou la cheffe de division des personnels administratifs et d'encadrement,
- Le bureau des affaires juridiques, du contrôle de légalité et du conseil,
- Le médecin de prévention,
- Le ou la psychologue du travail,
- Le service social en faveur des personnels (CTSS ou son ou sa représentant(e)),
- Les secrétaires généraux en DSDEN,
- Le ou la correspondante handicap en fonction des situations.

5. Les modalités de saisine

La saisine se fait par l'envoi d'un message électronique à l'adresse académique : stopdiscr@ac-limoges.fr
ou à un numéro de téléphone unique.

Attention : les signalements anonymes ne sont pas recevables.

Le signalement doit comporter :

- Une description brève de la situation qui motive la saisine du dispositif,
- Les coordonnées de son auteur ou auteure afin qu'il ou elle puisse être joint(e) par la cellule.

6. Les garanties déontologiques du dispositif

Les acteurs et actrices du dispositif académique de signalement sont soumis aux principes de la charte de déontologie jointe en annexe. Ils ou elles sont astreint(e)s à une obligation de discrétion et de confidentialité, conformément à l'article 226-13 du code pénal. Les règles de confidentialité concernent à la fois les personnels accueillis et tous les tiers pouvant être concernés.

Les membres de la cellule inscrivent leur action dans le cadre d'une lettre de mission du recteur ou de la rectrice. Ils garantissent la stricte confidentialité des échanges à la personne qui les a contactés. De ce fait, **toute levée d'anonymat dans le cadre de l'instruction d'une situation signalée ne pourra être opérée sans l'accord explicite de la victime sauf en cas de danger grave et imminent.**

Les acteurs du dispositif s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. **Ils se retirent ponctuellement du dispositif si une relation hiérarchique directe ou personnelle les lie à la personne qui signale une situation ou à un tiers impliqué.**

7. La procédure de traitement

7.1 Etape 1 : réception du signalement

Il est accusé réception du signalement par un message à l'expéditeur ou expéditrice mentionnant :

- La date de réception de l'envoi électronique,
- Les coordonnées du ou de la chargée de mission du dispositif académique de traitement, ainsi que son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Lorsque la saisine de la personne est incomplète, les informations manquantes lui seront indiquées par l'écouter ou l'écouter ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

7.2 Etape 2 : recueil du signalement

Chaque auteur(e) de signalement est recontacté(e) dans les meilleurs délais par la cellule. Cet entretien permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur(e) du signalement de la compréhension de la situation,
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur(e) du signalement est témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste,
- D'informer l'auteur(e) du signalement du fonctionnement du dispositif d'écoute notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité,
- De recueillir l'accord de l'auteur(e) du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

7.3 Etape 3 : entretien confidentiel

A l'issue de l'étape 2 et après accord de l'auteur(e) du signalement et/ou de la victime, une date de rendez-vous à l'auteur(e) du signalement est proposée.

Cet entretien, en présentiel ou par téléphone, se déroulera dans un cadre confidentiel en présence de la victime qui pourra se faire accompagner par un tiers si elle le souhaite. Il permet :

- De recueillir de façon neutre et confidentielle des informations factuelles et précises permettant de suspecter ou d'écarter l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement ou d'une violence sexuelle ou sexiste,
- D'informer la victime de ses droits,
- D'orienter au besoin la victime vers les dispositifs d'accompagnement (service médical de prévention académique, service social académique, psychologue du travail, référent handicap, espace d'accueil et d'écoute de la MGEN, etc.),
- De la conseiller sur la constitution de son dossier notamment sur la nécessité de recueillir des éléments factuels complémentaires pour étayer la situation signalée.

L'entretien donne lieu à un compte rendu anonyme que la victime vise (cf formulaire).

7.4 Etape 4 : instruction du signalement

Cette étape a pour objectif de déterminer dans un premier temps si la situation relève du périmètre du dispositif puis, après accord de la victime pour la levée de l'anonymat, de mener une instruction de la situation afin de déterminer les suites à proposer au recteur ou à la rectrice.

Appréciation de la situation

La commission d'instruction apprécie collectivement sur la base du compte rendu anonyme rédigé par la cellule si la situation relève de sa compétence.

Instruction des suites à donner

Cette étape nécessite de recueillir l'accord de la victime pour que l'anonymat du signalement soit levé. En effet, conformément aux exigences de la CNIL, le statut de l'anonymat doit être levé pour pouvoir donner une suite pertinente et limiter les mises en cause abusives ou disproportionnées des personnes.

La commission d’instruction a toute latitude pour solliciter toute personne ou tout service lui permettant d’apporter un éclairage sur la situation signalée.

La commission d’instruction détermine collectivement les suites à proposer au recteur ou à la rectrice.

La rédaction par le coordonnateur ou la coordonnatrice du dispositif d’un rapport d’instruction met fin à la procédure de traitement.

7.5 Information de l’auteur(e) du signalement

Chaque étape de la procédure donne lieu à une information de l’auteur(e) du signalement.

8. La protection des données personnelles

Les données relatives aux signalements sont traitées dans le respect des règles de protection des données personnelles. A ce titre, le dispositif fait l’objet d’une déclaration auprès du délégué à la protection des données.

Les personnels disposent, conformément aux lois en vigueur, d’un droit d’accès à leurs données. Ils peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de ces données. Ils sont informés dès la saisine des modalités de recueil, de traitement et de circulation des données.

Les informations recueillies par le dispositif sont traitées et archivées sur un espace de stockage sécurisé. Elles sont conservées 5 ans, délai de prescription applicable aux sanctions pour discrimination.

Les auteur(e)s d’un signalement et toute personne impliquée à une étape de l’instruction ont un droit d’accès et peuvent à tout moment rectifier, compléter ou demander la suppression de leurs données. Ils ou elles sont informés, dès la saisine, des modalités de recueil, de traitement et de circulation de leurs données.

Ils ou elles peuvent exercer leurs droits directement auprès du délégué à la protection des données académiques par voie postale : Rectorat de l’académie de Limoges, 13 rue François Chénieux, CS 23124, 87031 Limoges cedex, ou par courriel : dpd@ac-limoges.fr

9. L’évaluation du dispositif

Chaque année, un bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y ont été données sera présenté au CHSCTA.

10. Les textes de référence

- Article 222-33, 225-1, 432-7 du code pénal ;
- Article L.1132-1 du code du travail ;
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 6, 6 bis, 6 ter et 6 quinquies) ;
- Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ;
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, et notamment son article 1 ;
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

- Discours du Président de la République du 25 novembre 2017 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et du lancement de la grande cause du quinquennat ;
- Circulaire DGT no 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi no 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;
- Circulaire du 9 mars 2018 du ministère de l'action et des comptes publics relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

11. Définitions

11.1 La discrimination

Comment qualifier une discrimination ?

La discrimination est composée de trois éléments cumulatifs :

- o Le traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à d'autres,
- o En raison d'un critère prohibé par la loi,

Caractéristiques personnelles intangibles	Libertés individuelles et collectives	Caractéristiques évolutives, modifiables
<ul style="list-style-type: none"> - Origine réelle ou supposée (origine, patronyme, appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou à une prétendue race) - Sexe - Handicap - Age - Orientation sexuelle - Identité de genre - Apparence physique - Caractéristiques génétiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Convictions religieuses - Opinions politiques - Opinions philosophiques - Activités syndicales - Mœurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Etat de santé - Grossesse - Situation de famille - Nationalité - Lieu de résidence - Vulnérabilité économique - Perte d'autonomie - Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français - Domiciliation bancaire

- o Dans un domaine déterminé par la loi, les discriminations sont interdites en matière :
 - ✓ d'éducation
 - ✓ d'accès à un service
 - ✓ de fourniture d'un service
 - ✓ d'emploi.

Définition retenue par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités physiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ne soient nécessaires et appropriés.

Les sanctions :

Au pénal	Au civil
<p>Pour les personnes physiques :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende- Si l'auteur est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions : jusqu'à 5 ans de prison et 75 000€ d'amende <p>Pour les personnes morales :</p> <ul style="list-style-type: none">- Jusqu'à 225 000€ d'amende- Restriction de l'activité (interdiction d'exercer, exclusion des marchés publics, diffusion de la décision dans la presse,...)	<p>Dommages-intérêts Nullité de la décision/de l'acte ...</p>

11.2 Le harcèlement moral

Définition :

Article 222-33-2 du code pénal :

"Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits.

Les sanctions :

Deux types de sanctions peuvent être pris :

Sanctions prises par l'employeur :

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur.

Sanctions prises par la justice :

Le harcèlement moral est un délit puni jusqu'à :

- 2 ans de prison
- et 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à verser à la victime des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux...).

11.3 Les violences sexistes et sexuelles

Le viol :

L'article 222-23 du code pénal dispose que "tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol".

Le viol est puni au pénal d'une peine de 15 ans de réclusion criminelle (art. 222-23 du code pénal).

L'agression sexuelle :

L'article 222-22 du code pénal rappelle que "constitue une agression sexuelle, toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise".

L'article 222-22-2 du code pénal précise que "constitue également une agression sexuelle le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers".

L'agression sexuelle est punie par le juge pénal d'une peine de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (art. 222-27 et suivants du code pénal).

Le harcèlement sexuel :

L'article 222-33 du code pénal définit le harcèlement sexuel comme :

- "Le fait d'imposer à une personne, **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante". Sont désormais visés, outre les propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste et les faits de cyberharcèlement.

- "Le fait, même non répété, d'user de toute forme de **pression grave** dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers".

Les auteurs de harcèlement sexuel encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

L'agissement sexiste :

L'article 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, repris de l'article L.1142-2-1 du code du travail, interdit l'agissement sexiste qu'il définit comme "tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires.

HARCELEMENT OU CONFLIT ?

HARCELEMENT

Le harcèlement revêt différentes formes. Pour être caractérisé, plusieurs éléments doivent être réunis :

- Le caractère **répétitif**
- Actions réalisées par **la même personne** ou **le même groupe** de personnes
- Dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel

CONFLIT

Le conflit est une opposition entre deux ou plusieurs personnes qui se heurtent à des idées ou à des opinions divergentes.

Les deux parties s'affrontent **de manière symétrique**

Le conflit a une **durée limitée dans le temps**

Harcèlement vertical descendant

Principaux comportements du harceleur :

- ❖ Réappropriation des compétences et des réalisations du collaborateur
- ❖ Demandes abusives
- ❖ Ordres contradictoires
- ❖ Consignes humiliantes ou dégradantes
- ❖ Remarques malveillantes
- ❖ Absence de directives claires
- ❖ Absence de communication ou communication floue poussant à la faute
- ❖ Mise à l'écart : oubli d'invitation, rétention d'information
- ❖ Mise au placard : isolement du bureau, retrait des dossiers, du matériel...

Harcèlement vertical ascendant

Principaux déclencheurs :

- Jalousie du subordonné qui pense mériter le poste
- Non acceptation du changement de manager
- Rivalité, lutte de pouvoir

Principaux comportements du harceleur :

- ❖ Comportements passifs agressifs : retards absences, travail non fait, délais non tenus
- ❖ Rumeurs
- ❖ Remise en question régulière des objectifs
- ❖ Remise en question du mode de management
- ❖ Critiques sur les compétences ou la personnalité du manager
- ❖ Accusations indues de harcèlement dès lors que le manager donne des instructions

Harcèlement horizontal

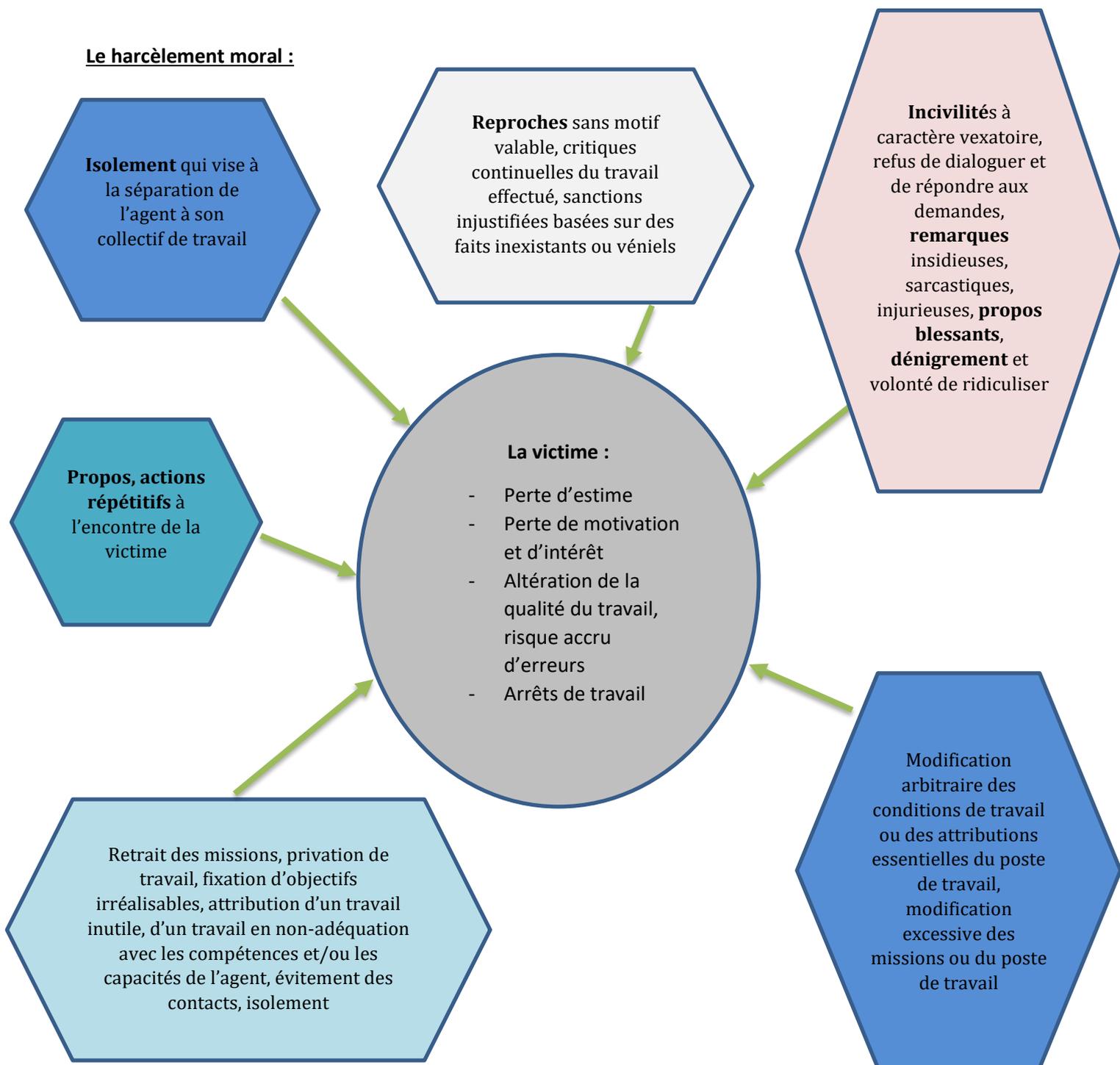
Principaux déclencheurs :

- Mode de management trop flou laissant les individus sans vrais repères et livrés à eux-mêmes
- Pression liée au contexte de l'institution
- Jalousie
- Rivalité

Principaux comportements du harceleur :

- ❖ Moqueries, railleries
- ❖ Incivilités
- ❖ Menaces
- ❖ Trahison
- ❖ Isolement : refuser le contact...

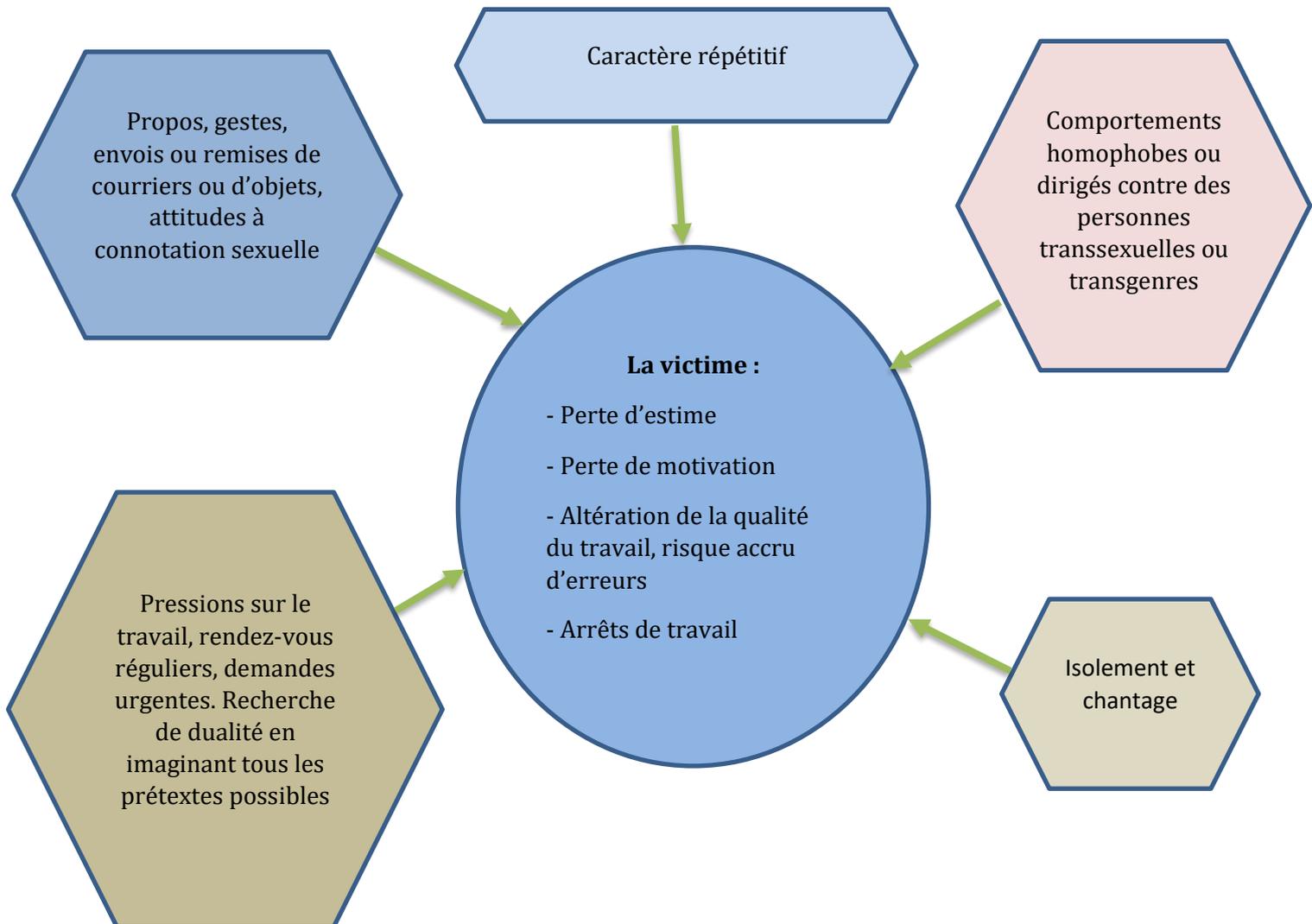
Les différents types de harcèlement



SANCTIONS :

Le harcèlement moral est un délit et une faute disciplinaire définis de la même façon dans le code pénal (article 222-33-2), dans le code du travail (article L. 1152-1), et dans le statut général des fonctionnaires (article 6 *quinquies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983). Au pénal, les auteurs de harcèlement moral au travail sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Le harcèlement sexuel :



SANCTIONS :

Le harcèlement sexuel est un délit puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. La loi prévoit cinq cas constitutifs de circonstances aggravantes du harcèlement sexuel (code pénal, article 222-33) :

- le fait pour une personne d'abuser de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- le fait de commettre le harcèlement sur un mineur de quinze ans ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la vulnérabilité en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de la situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- le fait d'exercer le harcèlement à plusieurs.

Le harcèlement sexuel constitue en outre une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction disciplinaire en vertu de l'article 6 *ter* du statut général des fonctionnaires

12. Charte de déontologie

12.1 Préambule

La charte de déontologie du dispositif de recueil des signalements des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes de l'académie de Limoges constitue un document synthétisant les principes collectifs de fonctionnement du dispositif.

Elle s'applique à tous les agents publics (titulaires et contractuels) qui interviennent, à quelque niveau que ce soit, au sein du dispositif de signalement. Le non-respect des principes qui y sont énoncés engage à ce titre leur responsabilité.

Ce document est adossé à un ensemble de dispositions législatives et réglementaires qui régissent les activités professionnelles : la loi n°83-634 modifiée du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le code de l'éducation, le code du travail et le code pénal.

Elle rappelle notamment :

- D'une part, les impératifs d'impartialité et d'intégrité auxquels sont soumis l'ensemble des membres dans l'exercice de la mission ;
- D'autre part, la nécessité de mener une action en toute transparence dans le respect des obligations de confidentialité et de réserve.

12.2 L'obligation de confidentialité

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 de ce dispositif.

Les notes qu'ils prennent doivent être classées et non accessibles à un tiers. S'ils communiquent leurs travaux, par quelque moyen que ce soit, les membres du dispositif de traitement demandant au préalable l'accord de l'agent concerné pour appliquer le principe du partage d'information à caractère secret au sein du dispositif, notamment au sein de la commission d'instruction. Ils veillent en tout état de cause à préserver les données personnelles tel que prévu par la loi.

12.3 Le devoir de réserve

Les membres du dispositif de signalement bénéficient de la liberté d'opinion. Toutefois, ils doivent faire preuve de retenue et de modération à l'occasion de l'expression publique de leurs opinions sur les sujets touchant aux missions du dispositif. Ils s'abstiennent de toute prise de position susceptible de porter préjudice à la dignité de leurs fonctions et au service public auquel ils appartiennent.

Attitude et réserve :

Les membres du dispositif de signalement respectent la dignité, la liberté, l'intimité, les convictions et les valeurs morales des personnels ainsi que la diversité des croyances religieuses ou autres. Ils n'imposent aucun point de vue dans les situations débattues et mettent l'ensemble de leurs compétences au service des missions de la cellule. Ils ne participent pas aux traitements des situations dans lesquelles leur neutralité pourrait être mise en cause.

Intentionnalité :

L'intentionnalité du travail proposé par les membres du dispositif de signalement est toujours bienveillante et constructive.

La cellule d'écoute veille à prendre en compte l'intérêt de l'agent ou de l'agence dans le traitement de sa situation.

12.4 Le devoir de signalement

Le devoir de signalement s'impose éventuellement dans les conditions fixées par la loi (article 40).

12.5 La transparence et la traçabilité du processus

Les membres du dispositif de signalement sont garants du travail qu'ils proposent. À tout moment, ce travail doit pouvoir être expliqué et transmissible.

Le droit d'accès du public aux documents administratifs :

Les règles de confidentialité doivent être conciliées avec le droit d'accès du public aux documents administratifs détenus au sein du dispositif.

En application des dispositions du code des relations entre le public et l'administration relatives au droit d'accès ax documents administratifs et notamment ses articles L.311-1 et L. 311-6, le dispositif de traitement a le devoir de répondre aux demandes de communication de tout document non nominatif détenu par celle-ci, dans le respect des obligations de confidentialité. Ainsi, toute transmission de document administratif auquel nul est procédé doit être occultée, le cas échéant, des données relevant du partage d'information à caractère secret encadré par la loi. Seul l'agent ou l'agent personnellement concernée peut avoir communication des éléments le citant.

Les critères de formation et de compétences des membres du dispositif :

Les membres de la cellule doivent répondre aux critères suivants :

- Avoir suivi une formation spécifique ;
- Avoir une maturité personnelle et professionnelle assises sur une expérience et un parcours professionnel pertinents ;
- Acquis des savoirs et une expérience dans le champ de la relation d'accompagnement, de prévention ou des relations humaines ;
- Être accompagné dans leur pratique afin de permettre une assurance personnelle et professionnelle.

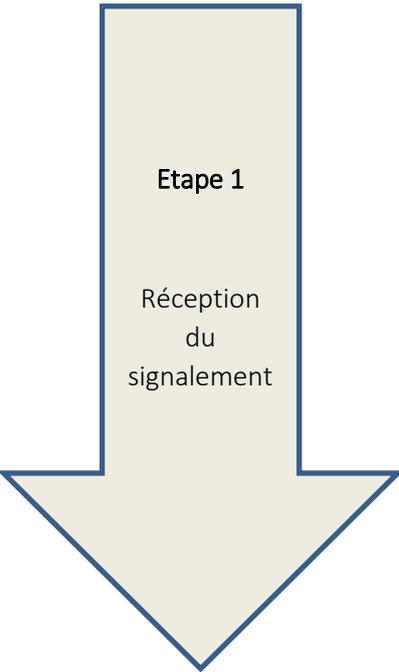
Quel que soit le statut professionnel des membres de la cellule, ils s'engagent à respecter la charte de déontologie du dispositif qu'ils intègrent.

12.6 La validité de la charte

La présente charte peut évoluer, en fonction des besoins, par décision du recteur ou de la rectrice sur proposition des membres du dispositif.

Elle est publiée sur le site de l'académie de Limoges.

13. Circuit d'un signalement



Un agent est victime ou témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle ou sexiste



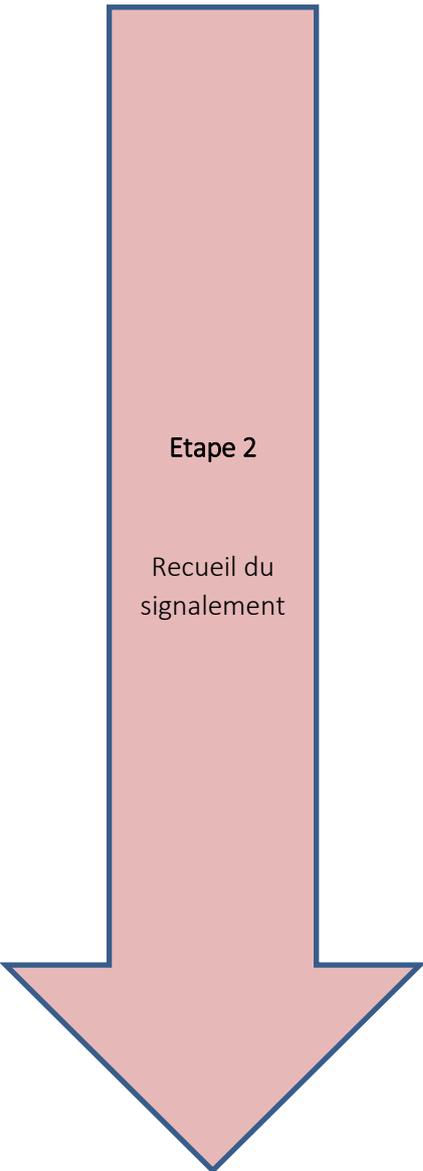
Il contacte le dispositif académique de signalement par messagerie stopdiscr@ac-limoges.fr ou au numéro de téléphone unique



Un accusé de réception est généré. Il comprend :

- La date de réception de l'envoi électronique effectué par l'utilisateur,
- Les coordonnées du coordonnateur du dispositif académique de traitement, ainsi que son adresse électronique et son numéro de téléphone.

Lorsque la saisine de l'agent est incomplète, les informations manquantes lui seront indiquées par l'administration ainsi que le délai fixé pour la réception de celles-ci.

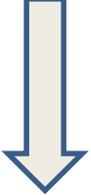


La cellule prend contact par téléphone avec l'auteur du signalement. Cet entretien permet :

- De s'assurer auprès de l'auteur du signalement de la compréhension de la situation,
- D'exprimer la nécessité d'obtenir l'accord de la victime si l'auteur du signalement est témoin d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de VSS,
- D'informer l'auteur du signalement du fonctionnement du dispositif d'écoute notamment les règles liées à l'anonymat et à la confidentialité,
- De recueillir l'accord de l'auteur du signalement et/ou de la victime pour poursuivre le processus de traitement.

L'auteur du signalement est la victime

OUI



Le signalement entre-t-il dans le champ du dispositif ?

OUI



Informé des modalités de fonctionnement, le réclamant souhaite que le dispositif traite sa situation.
Etape 3
Le réclamant refuse, **classement sans suite.**

L'auteur du signalement est témoin

OUI



La victime a-t-elle donné son accord ?

OUI



Le signalement entre-t-il dans le champ du dispositif ?

NON



Classement sans suite du signalement et information de l'auteur du signalement

NON



