



ACADÉMIE  
DE LIMOGES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**  
ENTRE  
**LES FEMMES ET LES HOMMES**

**PLAN PLURIANNUEL**  
**ACADEMIQUE D'ACTION**  
**2021-2023**

**ÉGALITÉ**  
**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**



## AXE 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation
	2021	2022	2023	
<b>Mesure 1.1 – Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national Égalité professionnelle, accompagner sa mise en oeuvre et sa déclinaison</b>				
Elaborer le plan académique	Septembre à janvier			Publication sur le site internet de l'académie et DSDEN
Mettre en place le comité stratégique		1er trimestre	✓	Création et réunions avec dates, ordres du jour et relevés de décision.
Mettre en place le comité de pilotage		1er trimestre	✓	Création et réunions avec dates, ordres du jour, relevés de décision et production du projet de plan.
<b>Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en oeuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'académie</b>				
GT CTA	Septembre à décembre	1er trimestre		Réunions des GT CTA
CTA pour avis		1er trimestre		CTA de mars 2022
CHSCT pour information		2e trimestre		CHSCTA de mars 2022
Mettre en place le comité de suivi		1er trimestre	✓	Création et réunions avec dates, ordres du jour et relevés de décision. Etude des cohortes sur différentes années
Consulter la FSSCT		✓	✓	Réunions avec dates, ordres du jour et relevés de décision.
<b>Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social</b>				
Application pour les élections professionnelles 2022		✓		Validation des listes électorales par les services RH
Consignes aux services et aux OS pour la tenue des GT		✓	✓	Liste de présence des GT
<b>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</b>				
Produire le bilan social avec données RSC		✓	✓	Publication du bilan social

**Mesure 1.5 – Déployer et rendre visible en académie le réseau des référents et référentes égalité, en articulation avec les acteurs déjà en place**

Nommer un ou une référente académique à 50%	✓	✓		Publication sur le site internet académique du nom de la référente académique et lettre de mission.
Désigner des référents et référentes départementales	✓			Lettre de mission aux référents et référentes
Formations réalisées		✓	✓	Dates et nombre de jours de formation suivis.

**Mesure 1.6 – Responsabiliser l’encadrement sur l’égalité professionnelle**

Formation MPES		Selon calendrier MPES		Dates de réalisation des formations et nombre de personnes formées.
Formations PUF		✓	✓	Dates et nombre de jours de formations suivis et d’agents et agentes formées.

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

Proposer des actions éligibles au fonds		✓	✓	Candidatures, actions lauréates et financement
Se rapprocher 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		✓	✓	Sollicitation des étudiants Rédaction d’un mémoire et/ou d’une thèse

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

Mettre en place les actions de communication		✓	✓	Date des évènements en fonction du plan de communication
--	--	---	---	--



## AXE 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation
	2021	2022	2023	
<b>Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers du MENJS, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers</b>				
Enrichir le rapport de situation comparée ou RSU.		✓		Publication du RSU
Atteindre les objectifs nationaux pour les emplois de direction et postes à profils		✓	✓	Part des nominations de femmes sur les emplois concernés
Mission académique de l'encadrement MAE : proposer 50% de femmes dans les viviers	✓	✓	✓	Part des femmes du vivier MAE – réalisé pour 2021
Accompagnement des personnels par les supérieur(e)s hiérarchiques direct(e)s		✓	✓	
Lutte contre l'autocensure : capsules video, lettre rh, dispositifs « une journée avec » et stage d'immersion, incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude ainsi qu'aux concours, etc.		✓	✓	Nombre d'actions mises en place
Développer le vivier pour les emplois de direction et postes à profils		✓	✓	
Féminiser les fiches de poste/offres d'emploi		✓	✓	Toutes les offres doivent être féminisées
Jurys : rediffuser le guide de recrutement aux membres des jurys et concours	✓	✓	✓	Diffusion du guide. Déjà mis en œuvre pour les jurys, concours et examen par la DEC
Diffuser aux personnels concernés et sur le site internet de l'académie le guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer »		✓	✓	Diffusion du guide. Mise en ligne sur le site académique.
Former/sensibiliser les membres des jurys et concours sur la durée du plan		✓	✓	
<b>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</b>				
Mettre en place un plan de formation pour les publics désignés une fois par mandat ou sur la durée du plan		✓	✓	Nombre de formations, nombre d'agents formés
Rédiger un fascicule sur l'égalité femmes-hommes		✓	✓	Rédaction du fascicule et publication sur le site Internet académique

Intégrer à la formation initiale des personnels, en lien avec l'INSPE, la formation à l'égalité.		✓		
<b>Mesure 2.3 – Accompagner la mobilité géographique</b>				
Favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques		Déjà intégrée		LDG académiques
Mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial		Déjà intégrée		LDG académiques



### AXE 3 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation
	2021	2022	2023	
<b>Mesure 3.1 – Mettre en oeuvre au sein du MENJS la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique</b>				
Déployer l'outil d'autodiagnostic	En fonction du calendrier ministériel			Production de données et présentation en CTA et CTSD
<b>Mesure 3.2 – Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération</b>				
Utiliser les données de l'outil pour adapter la politique indemnitaire et de promotion afin de réduire les écarts éventuellement constatés	En fonction des consignes et du calendrier ministériel			Politique indemnitaire et de promotion
Sensibiliser/former des évaluateurs notamment pour l'évaluation annuelle et les rendez-vous carrière des personnels.		✓	✓	Actions de sensibilisation/formation réalisées
Analyser les données sexuées d'évaluation professionnelle dans le cadre des promotions et avancements de grade.		✓	✓	Réalisation de l'analyse
Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps et grades d'avancement.		✓	✓	Analyse des cohortes
Présenter les bilans des promotions aux comités techniques compétents et intégrer les données au bilan social.	✓	✓	✓	Présentation des bilans aux CTA et CTSD
<b>Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations</b>				
Préciser sur l'appel à candidature les éléments de rémunération		✓	✓	A systématiser
Rédiger les appels à candidature de manière non discriminante		✓	✓	A systématiser
<b>Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière</b>				
Informers les personnels par la mise en ligne d'une rubrique spécifique sur le site du rectorat et des DSDEN	✓	✓	✓	Circulaire mise en ligne
Informers les personnels via la lettre hebdo des DSDEN	✓	✓	✓	Lettre hebdo diffusée

Communiquer le livret numérique aux personnels concernés		✓	✓	A systématiser
<b>Mesure 3.5 – Favoriser l’annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental</b>				
Informers les personnels par la mise en ligne d’une rubrique spécifique sur le site du rectorat et des DSDEN	✓	✓	✓	Circulaire mise en ligne
Informers les personnels via la lettre hebdo des DSDEN	✓	✓	✓	Lettre hebdo diffusée
Communiquer la circulaire et le fascicule femmes-hommes aux personnels concernés		✓	✓	A systématiser
<b>Mesure 3.6 – Garantir le respect de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d’avancement</b>				
Equilibrer les promotions femmes-hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés		✓	✓	Equilibre des promotions
Inscrire le respect de l’équilibre femmes hommes dans la répartition des promotions	Réalisé			Publication des LDG académiques et du RSU
Présenter le bilan sexué annuel des promotions et par cohortes aux CT	✓	✓	✓	Présentation aux CTA et CTSD
Intégrer ces données de bilan au bilan social annuel		✓	✓	Intégration des données
Sensibiliser/former les évaluateurs et évaluatrices		✓	✓	Actions de sensibilisation/formation réalisées



## AXE 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation
	2021	2022	2023	
<b>Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité</b>				
Récapituler les droits des agentes et des agents dans une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN		✓	✓	Mise à jour circulaire et rubrique internet
<b>Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence</b>				
Récapituler les droits des agentes et des agents dans une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN		✓	✓	Mise à jour circulaire et rubrique internet
<b>Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux</b>				
Récapituler les droits des agentes et des agents dans une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN		✓	✓	Mise à jour circulaire et rubrique internet
<b>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</b>				
Récapituler les droits des agentes et des agents dans une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN		✓	✓	Mise à jour circulaire et rubrique internet
<b>Mesure 4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental</b>				
Récapituler les droits des agentes et des agents dans une rubrique spécifique sur le site internet du rectorat et des DSDEN		✓	✓	Mise à jour circulaire et rubrique internet
<b>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</b>				
Des guides de bonnes pratiques à l'usage des cadres seront élaborés et diffusés (usage du numérique et droit à la déconnexion, etc.).		✓	✓	Diffusion des guides
Mise en place du télétravail de droit commun (hors enseignants et enseignantes)		✓	✓	Circulaire télétravail et vademecum Part du télétravail

Mettre en place des sessions d'information et diffuser des vade-mecum à l'usage des cadres et des personnels		✓	✓	Sessions d'information et diffusion des vade-mecum
<b>Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents des MENJS et MESRI</b>				
Diffuser le guide de l'action sociale et actions de communication		✓	✓	Diffusion régulière du guide, mise en ligne, actions de communication Bilan annuel



## 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

Actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation
	2021	2022	2023	
<b>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</b>				
Inscrire cette thématique au plan		✓	✓	
Effectuer le bilan des actions de l'axe 5 avec un bilan spécifique du dispositif de signalement		✓	✓	Présentation du bilan des actions de l'axe 5 au CTA et CHSCTA
<b>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</b>				
Créer le dispositif		✓	✓	Présentation du dispositif au CHSCTA et CTA Création du dispositif
Mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention				Actions réalisées
Nommer les référents et référentes VSS académique et départementales	✓	✓		Date de nomination des référents et référentes VSS académique et départementaux
<b>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</b>				
Inscrire les agents et agentes désignées à la formation IH2EF		✓	✓	Liste de présence à la formation : nombre d'inscrits/nombre de présents
Sensibiliser et/ou former les cadres et autres personnels désignés		✓	✓	Liste de présence à la formation
<b>Mesure 5.4 – Accompagner les agents et agentes victimes de violences</b>				
Identifier et communiquer les modalités d'accompagnement		✓	✓	Publication sur le site internet du rectorat et des DSDEN
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.		✓	✓	Diffusion de la circulaire
Accompagner : action sociale, mobilité, protection fonctionnelle, soutien psychologique		✓	✓	Sensibiliser et former les acteurs et actrices de l'accompagnement

Réaliser un bilan annuel des accompagnements.		✓	✓	Réalisation du bilan
<b>Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire</b>				
Communiquer sur la politique de lutte contre les auteurs et auteures des actes répréhensibles		✓	✓	Publication sur le site internet
Former les services juridique et RH		✓	✓	Sessions de formation
Engager des procédures disciplinaires après enquêtes		✓	✓	
Recourir à l'article 40 du code pénal		✓	✓	