



ACADÉMIE
DE CORSE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Mot du recteur, Jean-Philippe Agresti

La région académique de Corse porte un plan ambitieux pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se construit dans le cadre d'un dialogue social soutenu et déterminant en la matière. Grâce à une approche cohérente et organisée, à des échanges d'expérience et de bonnes pratiques ainsi qu'à des synergies, cette concertation a permis de préciser un plan pluriannuel d'actions adaptées spécifiquement au contexte et aux enjeux académiques et a enrichi chacune d'entre elles.

Conformément à l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et aux prescriptions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le plan d'action 2021-2023 de l'académie de Corse est structuré en cinq axes. Ils sont les suivants :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles;
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 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.

Ces cinq leviers doivent être mobilisés, tout comme l'ensemble des ressources et des outils académiques utiles, pour s'assurer que l'égalité de droit se traduise par une égalité de fait. À travers vingt-et-une mesures concrètes, ce plan académique d'action constitue une réelle avancée, une référence mobilisable et garantit une cohérence d'ensemble de l'action. L'égalité professionnelle a ainsi vocation à s'inscrire durablement dans les politiques de ressources humaines de l'académie, à se développer et à être évaluée.

Tous les acteurs et toutes les instances en sont saisis. Les services académiques, les représentants du personnel et les organisations syndicales sont pleinement associés et mobilisés pour que le déploiement de ces principes soit effectif. Aux côtés du DRH, un référent académique « Égalité » et des référents départementaux sont nommés. De même, un comité stratégique et un comité de pilotage s'assurent de la mise en œuvre des actions.

Afin que ces mesures trouvent à s'appliquer en tout lieu et en toutes circonstances dans notre académie, chaque acteur du Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) doit pouvoir s'approprier l'ensemble des mesures pour les mettre en œuvre. À cet effet, la formation est un levier structurant. De même, la mixité des instances et des métiers tout comme la transparence dans les pratiques professionnelles (de mobilité, de rémunération, de recrutement, de parentalité, de congés familiaux, etc.) sont cruciales. Enfin, la prise en charge individualisée des personnels victimes de violences, de discriminations, de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes est une priorité académique afin que personne ne se sente seul face à de tels actes.

Quotidiennement, de l'école à l'université, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est l'une de nos responsabilités éducatives pour nos 48 000 élèves et 4800 étudiants. Cette égalité professionnelle doit également être une réalité et doit pouvoir bénéficier à l'ensemble de nos 5030 personnels. La politique académique doit être exemplaire en matière d'égalité professionnelle femmes et hommes, de prévention et de traitement des discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Elle doit répondre à cet impératif de justice sociale, pour que l'égalité des droits et l'égalité des chances soient réelles. Les équipes de l'académie, mobilisées pour mettre en œuvre ce plan d'actions, y veilleront indéfectiblement.

Le recteur de la région académique,
Recteur de l'académie de Corse,
Chancelier des Universités

Jean-Philippe Agresti

Acronymes :

CHSCT-A : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique
CPA : conseiller de prévention académique
CT : conseiller technique
DAFPEN : délégation académique à la formation des personnels de l'éducation nationale
DGAFP : direction générale de l'Administration et de la Fonction publique
DEC : division des examens et concours
DRH : direction des ressources humaines
DOS : division de l'organisation scolaire

DPAE : division des personnels administratifs et d'encadrement
DPE : division des personnels enseignants
DPSA : division prospective et statistique académique
GT : Groupe de travail
IA-DASEN : Inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale
IH2F : Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
MENJS : ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
MESRI : ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
PAUF : plan académique unique de formation
SG : Secrétaire général d'académie

Table des matières

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 6

Mesure 1.1 - Mettre en place une gouvernance des politiques d'égalité

Mesure 1.2 - Mettre en œuvre le plan d'action académique

Mesure 1.3 - Suivre la politique d'égalité professionnelle

Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles 13

Mesure 2.1 - Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois

Mesure 2.2 - Déployer un plan de formation structurant

Mesure 2.3 - Organiser les évolutions de carrière

Axe 3 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière 20

Mesure 3.1 - Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

Mesure 3.2 - Mobiliser des leviers pour résorber les écarts de rémunération

Mesure 3.3 - Assurer la transparence des rémunérations lors des recrutements

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

Mesure 3.5 - Favoriser l'annualisation du temps de travail comme alternative au congé parental

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

26

Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité

Mesure 4.2 - Exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

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

Mesure 4.4 - Sécuriser la situation des fonctionnaires stagiaires enceintes, ainsi que la prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant

Mesure 4.5 - Encourager de nouvelles formes d'utilisation du travail

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

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

33

Mesure 5.1 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes auprès des services académiques

Mesure 5.2 - Former les publics prioritaires

Mesure 5.3 - Accompagner les agentes et agents victimes de violence conformément à la feuille de route RH

Mesure 5.4 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire



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

Mesure 1.1 - Mettre en place une gouvernance des politiques d'égalité

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (TFP) reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Le plan national d'action MENJS/MESRI fournit un cadre d'action commun aux deux ministères. Il a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local.

Au niveau académique, un comité de pilotage élabore le projet de plan d'action local en associant, autour du directeur des ressources humaines (DRH) et de la référente académique égalité, tout service utile selon les thèmes de travail (acteurs des ressources humaines, RH, dont assistants/assistantes sociaux, de la formation, de la communication, des services statistiques, référents départementaux, etc.).

Action

1.1.1 - Mettre en place une comitologie : comité stratégique et comité de pilotage

⇒ Services concernés

Recteur
SG d'académie
DRH
IA-DASEN

⇒ Supports

Ordre du jour GT ;
Compte rendu

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de réunions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Se réunir au moins
une fois par an

⇒ Services concernés

Comité de pilotage :
DRH , Référent académique F/H,
Référents départementaux F/H,
Associe régulièrement les acteurs de la
formation : DAFPEN, GT formateurs

⇒ Supports

Ordre du jour GT ;
Relevé de conclusions

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de réunions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Se réunir au moins
deux fois par an

Action

1.1.2 - Désigner des référents départementaux au sein des DSDEN et étudier la possibilité de confier la mission de référents aux personnels référents égalité filles/garçons en EPLE ou à défaut d'autres personnels volontaires

⇒ Services concernés

DRH
Référent académique
DSDEN

⇒ Supports

Nomination des membres
et lettres de mission

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de réunions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓ et reconduction

2022

2023

Action

1.1.3 - Présenter le plan académique d'actions en instances académiques (CTA / CHSCTA)

⇒ Services concernés

DRH

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de présentation

⇒ Supports

Plan académique d'actions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

1.1.4 - Veiller et inciter à la mixité des instances, des groupes de travail (GT) et des commissions collégiales et d'harmonisation (40% d'hommes ou de femmes)

⇒ Services concernés

DRH
DPE
DPAE
DSDEN
Organisations syndicales

⇒ Indicateurs de suivi

Élections professionnelles
Composition des GT

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Arrêtés de composition
Composition des GT
Composition des commissions collégiales et d'harmonisation

Mesure 1.2 - Mettre en œuvre le plan académique d'action

Le comité de pilotage veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle (politique RH), des politiques du handicap (lutte contre toutes les formes de discriminations), des politiques d'égalité entre les filles et les garçons (politique éducative). À ce titre, il associe autant que de besoin aux travaux le correspondant handicap et le référent académique égalité filles-garçons.

Action

1.2.1 - Mettre en place et animer un réseau de référents départementaux et de formateurs

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
DFTLV

⇒ Supports

Plan d'action du réseau
Ordre du jour
Relevé de conclusions

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de réunions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

1.2.2 - Associer les représentants et les responsables à l'élaboration du plan académique d'actions

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
Représentants et responsables
des services

⇒ Supports

Réunions relatives à l'élaboration du
plan académique d'actions

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de réunions

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

1.2.3 - Élaborer un plan de communication

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
Communication
En association avec
comité de pilotage

⇒ Supports

Plan de communication

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de communications

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 1.3 - Suivre la politique d'égalité professionnelle

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020, le plan d'action égalité est présenté pour avis aux comités techniques compétents, académiques et, pour information, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En amont de ces consultations obligatoires, les représentants du personnel sont associés aux travaux de conception du plan d'action dans le cadre de groupes de travail dédiés. La mise en œuvre du plan est alors diffusée puis, déclinée et suivie avec des supports dédiés (cf. les mesures qui suivent), assortie d'indicateurs. La mise en œuvre du plan est suivie au sein d'un comité stratégique et d'un comité de pilotage, en concertation avec les organisations syndicales afin d'alimenter le dialogue de gestion annuel avec le niveau national. Le comité de pilotage se réunit au moins deux fois par an.

Action

1.3.1 - Diffuser largement le plan

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
Communication

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre d'actions menées

⇒ Supports

Planification des événements

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

1.3.2 - Recueillir la perception des personnels

⇒ Services concernés

DRH et Référent académique
DPSA

⇒ Supports

Enquête

⇒ Indicateurs de suivi

Consultation

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023

Action

1.3.3 - Faire un bilan annuel des actions menées

⇒ Services concernés

DRH et RA
Acteurs DRH
Comité de pilotage

⇒ Supports

Tableau de bord

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan des indicateurs

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

1.3.4 - Enrichir le rapport de situation comparée en l'alimentant par des données sexuées du rapport social unique

⇒ Services concernés

DRH
DPSA

⇒ Supports

Rapport de situation comparée

⇒ Indicateurs de suivi

Suivi quantitatif des indicateurs

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles entre les femmes et les hommes

Mesure 2.1 - Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois

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), 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. Un guide des bonnes pratiques du recrutement sera également rédigé et diffusé. Le guide national des bonnes pratiques du recrutement sera également diffusé. L'académie doit accompagner cette dynamique en se saisissant des leviers locaux et en menant une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude), identification et promotion des potentiels (notoriété assistée), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel.

Dans la phase de recrutement des personnels, plusieurs leviers sont mobilisés :

- depuis 2012 (loi Sauvadet), l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection ;
- depuis 2017, la présidence des jurys et des comités de sélection est obligatoirement alternée entre les femmes et les hommes à l'issue de chacun des mandats ;
- l'organisation des concours et des examens professionnels doit également prévenir toute discrimination avec une attention toute particulière notamment pour les femmes enceintes, qui peuvent, si elles le souhaitent, concourir par visio-conférence pour les épreuves orales ;
- pour prévenir tout stéréotype de genre, les concepteurs des sujets de concours doivent être sensibilisés à l'impact du choix des sujets et de leur rédaction.

Action

2.1.1 - Établir un état de lieux mettant en évidence les écarts entre F/H au travers d'indicateurs statistiques

⇒ Services concernés

DRH
DPSA
DFTLV

⇒ Supports

Tableaux de bord

⇒ Indicateurs de suivi

Réunion des formateurs

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.1.2 - Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examen et les concours

⇒ Services concernés

DRH
DEC

⇒ Supports

Arrêtés de composition

⇒ Indicateurs de suivi

% F/H

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.1.3 - Élaborer un guide des bonnes pratiques du recrutement

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
Communication
Acteurs du recrutement

⇒ Supports

Déclinaison du support national

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de recruteurs formés

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 2.2 - Déployer un plan de formation structurant

Pour aller vers davantage d'égalité dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant.

La référente académique égalité porte localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations. Elle relaye les orientations ministérielles qu'elle contribue à mettre en œuvre. Elle est force de proposition dans l'animation locale de ces politiques et elle facilite leur appropriation par l'ensemble des agents en contribuant notamment à la sensibilisation et à la formation des personnels. Les référents et référentes départementaux 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), comme en ont bénéficié l'équipe de académique de formateurs déjà constituée. L'ensemble des ressources et outils est par ailleurs mis à la disposition des formateurs sur la plateforme ministérielle M@gistere. L'équipe académique de référents départementaux et de formateurs académiques contribueront à mettre en place un vivier de formateurs proportionnel aux effectifs à former. Ils ont eux-mêmes la qualité de formateurs dans ce domaine. En premier lieu, il convient de former les référents départementaux en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Il importe en effet que les référents et les formateurs participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les cadres, les cadres de tout niveau ou les managers de projets ou de réseaux, les gestionnaires RH, l'ensemble des acteurs RH de proximité, les membres de jury de concours ou d'examen et les représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives. Les cadres supérieurs en académie ont par ailleurs bénéficié d'une formation spécifique. L'offre de formation sera renforcée et élargie à d'autres cadres de direction. Les autres personnels prioritaires sont formés dans le cadre de plans de formation de bassin ou départementaux. En sus des séminaires de formation organisés régulièrement par l'IH2EF, la référente académique est d'ailleurs réunie au niveau national, à minima une fois par an, par la DGRH qui anime l'espace collaboratif dédié au sein de la plateforme M@gistere précitée.

Action

2.2.1 - Former les référents départementaux F/H

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
Réunion des formateurs

⇒ Indicateurs de suivi

Nb de session
% de participation
% de formés

⇒ Supports

Plan académique unique de formation

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.2.2 - Former les membres de jurys de concours

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
DEC
Formateurs académiques

⇒ Indicateurs de suivi

Nb de session
% de participation selon corps
% de formés

⇒ Supports

Plan académique unique de formation

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.2.3 - Sensibiliser et former l'encadrement (PERDIR, inspecteurs 1er et 2d degrés, PSY-EN, chefs de division RH, référents en EPLE)

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
Formateurs académiques

⇒ Supports

Plan académique unique de formation

⇒ Indicateurs de suivi

Nb de session
% de participation selon corps
% de formés

⇒ Calendrier de mise en œuvre 2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.2.4 - Prévoir une offre de sensibilisation/formation accessible à tous les agents (type formation par bassin ou départementale)

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
Formateurs académiques

⇒ Supports

Plan académique unique de formation

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan des indicateurs

Action

2.2.5 - Sensibiliser les représentants du personnel sur la composition des groupes de travail

⇒ Services concernés

DRH
Acteurs RH

⇒ Supports

Ordre du jour GT

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de sensibilisation

☐ **Mesure 2.3 - Organiser les évolutions de carrière**

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières. En gestion, diverses mesures, assorties d'indicateurs de suivi, peuvent ainsi être mises en œuvre :

- favoriser ou rendre possibles 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).

Action

2.3.1 - Favoriser les mobilités fonctionnelles et interministérielles en lieu et place des mobilités géographiques

⇒ **Services concernés**

DRH
Service des personnels
Réseau CRHP
PFRH

⇒ **Supports**

Lignes directrices de gestion
académique

⇒ **Indicateurs de suivi**

Bilan des mobilités
Recensement des postes ouverts

⇒ **Calendrier de mise en œuvre**

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

2.3.2 - Accompagner la mobilité sur le plan social ou familial

⇒ Services concernés

DRH
Acteurs RH
Action sociale
PPE - DPAE

⇒ Supports

Lignes directrices de gestion
académique

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan des mobilités

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Axe 3 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière

Mesure 3.1 - Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

La DGAFPT a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiels et temps non complets, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales. Cet outil pourra être mis en place dès déploiement.

Action

3.1.1 - Mettre en place l'outil diagnostic testé par le ministère concernant les écarts de rémunération avec les types d'effets liés à : temps partiel, ségrégation de corps, différence des primes à échelon identique, analyse genrée des bénéficiaires des IMP, et de NBI

⇒ Services concernés

DRH
DPSA

⇒ Supports

Outil DGAFPT

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan de l'outil

⇒ Calendrier de mise en œuvre

Dès déploiement

Mesure 3.2 - Mobiliser des leviers pour résorber les écarts de rémunération

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. Elle est aussi un facteur d'attractivité pour les métiers. L'égalité professionnelle dans les rémunérations s'inscrit également dans la gestion de proximité. La mesure et l'analyse fine des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constatés doivent ainsi conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts :

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

Action

3.2.1 - Mettre en place un bilan genré des attributions d'IMP et PP par EPLE

⇒ Services concernés

DRH
DOS
DPSA

⇒ Supports

Tableaux de bord

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan de l'outil

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

3.2.2 - Mettre en place un bilan genré des attributions d'IFSE par groupe et fonction

⇒ Services concernés

DRH
DPAE

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan de l'outil

⇒ Supports

Tableaux de bord

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

3.2.3 - Suivre l'évolution de carrière des retours de congés familiaux (disponibilité pour élever un enfant)

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Indicateurs de suivi

Bilan annuel des retours de disponibilité – Nb d'accompagnement individualisés

⇒ Supports

Tableaux de bord
Bilan annuel

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 3.3 - Assurer la transparence des rémunérations lors des recrutements

Afin de garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, il convient de communiquer le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération en toute occasion et notamment lors des recrutements et des déroulements des parcours professionnels : 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.

Action

3.3.1 - Communiquer largement lors des concours, des recrutements directs et des mobilités

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Guide des bonnes pratiques du recrutement, fiches de poste

⇒ Indicateurs de suivi

Référence instruction

Action

3.3.2 - Mentionner les éléments de rémunération sur tout document à destination des candidats

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Supports de recrutement

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de parutions

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, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois. Ainsi, les années passées dans ces positions, dans la limite de 5 ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion. En gestion, il convient de veiller à la bonne information des personnels par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants, etc.) et d'accompagner au mieux les agents et agentes concernés par ces mesures. Un entretien spécifique peut notamment être organisé lors de leur retour.

Action

3.4.1 - Veiller à la bonne information des personnels concernés

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Supports

Note de service

⇒ Indicateurs de suivi

Référence note

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

3.4.2 - S'assurer que les temps passés, dans la limite des 5 ans, sont assimilés à des services effectifs pour l'appréciation des droits à avancement/promotion

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Supports

Note de service

⇒ Indicateurs de suivi

Référence note

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 3.5 - Favoriser l'annualisation du temps de travail comme alternative au congé parental

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé 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. En gestion, il convient de veiller à la bonne information des personnels par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants, etc.).

Action

3.5.1 - Veiller à l'information des personnels sur le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé : il 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

⇒ Services concernés

DRH
Acteurs RH
Division des personnels
Personnels de direction

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Note de service relative aux temps partiels
Sensibilisation des CRHP

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de congés parentaux
Nombre de temps partiels annualisés

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle entre les femmes et les hommes

□ **Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents. Il y a une adaptation progressive des 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).

Action

4.1.1 - Mettre en application les autorisations d'absence liées à 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. Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance.

⇒ **Services concernés**

DRH
Service des personnels
Acteurs RH

⇒ **Supports**

Note de service et/ou support de communication

⇒ **Indicateurs de suivi**

Nombre de supports de communication

⇒ **Calendrier de mise en œuvre**

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 4.2 - Exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

Depuis la loi TFP du 6 août 2019, les agentes en état de grossesse ne se voient plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaires prescrits après leur déclaration de grossesse.

Action

4.2.1 - Informer les personnels concernés

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

⇒ Supports

Note

2022 ✓

⇒ Indicateurs de suivi

Référence note

2023 ✓

Action

4.2.2 - Actualiser les guides RH et la page académique RH

⇒ Services concernés

DRH
Communication

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

⇒ Supports

Supports de recrutement

2022 ✓

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de supports actualisés

2023 ✓

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. Il convient d'actualiser les supports académiques (note de service) ou d'établissements en conséquence, notamment dans le cadre des campagnes annuelles relatives aux CET.

Action

4.3.1 - Adapter la campagne CET

⇒ Services concernés

DRH
Acteurs RH

⇒ Supports

Note de service

⇒ Indicateurs de suivi

Référence note

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022

2023 ✓

Mesure 4.4 - Sécuriser la situation des fonctionnaires stagiaires enceintes, ainsi que la prise en compte du congé paternité et d'accueil de l'enfant

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours. Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient 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.

Action

4.4.1 - Actualiser le livret d'accueil et les supports RH

⇒ Services concernés

DRH
Communication

⇒ Supports

Livret d'accueil
Supports de recrutement
Guide des bonnes pratiques du recrutement

⇒ Indicateurs de suivi

Référence note

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 4.5 - Encourager de nouvelles formes d'utilisation du travail

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. Il convient d'actualiser les communications académiques en conséquence.

Action

4.5.1 - Communiquer aux agentes et agents concernés les nouvelles règles du congé parental Art. 85 de la loi TFP du 6 août 2019 et décret n°2020-529 du 5 mai 2020

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Note de service

⇒ Indicateurs de suivi

% temps partiel / effectif total
% temps partiel par sexe

Action

4.5.2 - Informer les personnels sur le temps partiel, modalité de l'accompagnement à la parentalité

⇒ Services concernés

DRH
Service des personnels

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Note de service relative aux temps partiels

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de communications

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'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales. Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agents 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. S'agissant en particulier du télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Action

4.6.1 - Sensibiliser les personnels d'encadrement aux tenues de réunions de travail hors temps scolaire afin de permettre aux personnels de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale et favoriser la visio-conférence (quand les conditions le permettent)

⇒ Services concernés

DRH
Service de gestion
Personnels d'encadrement

⇒ Supports

Focus communication dans le déploiement du plan égalité

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de communications

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

4.6.2 - Dans les services académiques et les EPLE, tenir compte des situations individuelles (enfants en bas âge, monoparentalité, handicap) pour établir les emplois du temps

⇒ Services concernés

DRH
Chefs de division
Personnels de direction

⇒ Supports

Focus communication dans le déploiement du plan égalité
Note de service / instruction en services académiques

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de communications

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021 ✓

2022 ✓

2023 ✓

Action

4.6.3 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail : télétravail.

⇒ Services concernés

DRH
Personnels de direction
Chefs de service, chefs de division

⇒ Supports

Communication support

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de demandes de télétravail avant et après congés parentaux

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

4.6.4 - Informer sur tous les dispositifs d'aides à la garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfant de 0/6 ans, action sociale, places en crèches)

⇒ Services concernés

DRH
Service social en faveur des personnels
Personnels de direction
Chefs de service, chefs de division

⇒ Supports

Site internet d'action sociale

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de communication

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓



Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 5.1 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes auprès des services académiques

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 des plans d'action pour l'égalité professionnelle. Les employeurs publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les 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. Ce dispositif, accessible via un numéro unique ou une adresse mail dédiée (à définir), ne se substitue pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, hiérarchie, représentants des personnels, etc.). Il complète leur action et interagit avec ces acteurs dans ses fonctions d'information, d'orientation et d'accompagnement, ainsi qu'avec les autres dispositifs internes ou externes de soutien aux agents. Un bilan d'activité de ce dispositif est présenté chaque année au CHSCT-A. Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au bilan.

Action

5.1.1 - Créer un dispositif académique de signalement en CHSCT-A (à l'instar du dispositif pour les personnels en grande difficulté)

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
CPA
Médecin CT
Infirmière CT
Assistante sociale CT

⇒ Supports

Ordre du jour en CHSCT-A,
note de service

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de signalements

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

5.1.2 - Informer les personnels de la mise en place du dispositif

⇒ Services concernés

DRH
CPA
Communication

⇒ Supports

Page web sur le site académique
Lettre d'information académique

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de connexions sur la page,
nombre de lettres d'information

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

5.1.3 - Présenter un bilan annuel du dispositif « signalements » en CHSCT-A

⇒ Services concernés

DRH

⇒ Supports

Bilan

⇒ Indicateurs de suivi

Indicateurs bilan

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

☐ **Mesure 5.2 - Former les publics prioritaires**

La lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes est intégrée dans les formations prévues à la mesure 2.2. S'agissant des membres du dispositif de signalement et plus largement des acteurs de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation, etc.) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

Action

5.2.1 - Former les membres du dispositif académique de signalement

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
Formateurs académiques

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

PAUF et/ou IH2EF

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de sessions
% formés

Action

5.2.2 - Former les personnels encadrants

⇒ Services concernés

DRH
Référént académique
DAFPEN
Formateurs académiques

⇒ Supports

PAUF

⇒ Indicateurs de suivi

Nb de sessions
% formés

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

5.2.3 - Sensibiliser les personnels de l'académie

⇒ Services concernés

DRH
RA
DAFPEN
Formateurs académiques

⇒ Supports

PAUF

⇒ Indicateurs de suivi

Nb de sessions
% formés

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 5.3 - Accompagner les agentes et agents victimes de violence conformément à la feuille de route RH

Le processus de traitement des signalements fait intervenir une pluralité d'acteurs qui doivent se coordonner pour assurer un accompagnement individualisé et continu des agents concernés par des actes de violences, conformément à la feuille de route RH. Cet accompagnement peut mobiliser plusieurs leviers :

- la médecine de prévention ;
- les services sociaux du personnel ;
- les services d'action sociale : 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. À l'inverse, il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé(e) ;
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle. Par ailleurs, toute personne ayant qualité de témoin cité dans le cadre d'une procédure disciplinaire et 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 assisté, devant cette même instance, d'une tierce personne de son choix ;
- les acteurs et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN, etc.).

Action

5.3.1 - Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle

⇒ Services concernés

DRH
Cellule juridique

⇒ Supports

Cellule juridique

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre d'octroi

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

5.3.2 - Mobiliser le soutien psychologique

⇒ Services concernés

DRH
MGEN – Réseau PAS

⇒ Supports

Communication relative au dispositif de signalement des situations de personnels fragilisés

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de saisines
et nombre de saisines du réseau PAS

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Action

5.3.3 - Accompagner le dépôt de plainte

⇒ Services concernés

DRH
Personnels d'encadrement
Cellule juridique

⇒ Supports

Communication dans le déploiement du plan égalité

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de dépôt de plaintes faisant l'objet d'un accompagnement par rapport au nombre de plaintes

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

Mesure 5.4 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

La politique disciplinaire implique de mobiliser l'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction de ces actes. Des lors, doivent être mises 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.

Action

5.4.1 - Engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête en parallèle de la procédure pénale

⇒ Services concernés

DRH
Commission disciplinaire

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Décision de la commission

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de procédures

Action

5.4.2 - Recourir à l'article 40 si besoin

⇒ Services concernés

DRH
Commission disciplinaire

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓

⇒ Supports

Décision de la commission

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de procédures

Action

5.4.3 - Sensibiliser les personnels d'encadrement à la procédure disciplinaire (alerte, traçabilité, droit de la défense etc.)

⇒ Services concernés

DRH
DAFPEN
Cellule juridique

⇒ Supports

PAUF
Note du service juridique

⇒ Indicateurs de suivi

Nombre de sessions
% formés
Référence note

⇒ Calendrier de mise en œuvre

2021

2022 ✓

2023 ✓



ACADÉMIE DE CORSE