



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*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**



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Table des matières

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 académique d'action « égalité professionnelle », accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les départements.

Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans 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.

Mesure 1.3 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation.

Mesure 1.4 – Déployer au niveau académique et départemental, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.

Mesure 1.5 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle.

Mesure 1.6 – 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.

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

Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers en EPLE et services déconcentrés, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers.

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

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 – Identifier d'éventuels écarts de rémunération et intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

Mesure 3.2 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

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

Mesure 4.2 – Favoriser le recours aux comptes épargne temps au terme des congés familiaux

Mesure 4.3 – Sécuriser la situation des stagiaires enceintes ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

Mesure 4.4 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

Mesure 4.5 – 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 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.

Mesure 5.2 – Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations

Mesure 5.3 – Mettre en place un observatoire académique de prévention et de lutte contre les discriminations LGBT+.

Mesure 5.4 – 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.

Mesure 5.5 – Accompagner les agents victimes de violences.

Mesure 5.6 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire.

Annexe 1 – Lettre de mission du référent académique

Annexe 2 – Lettre de mission des référents et référentes départementaux

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) 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.

La loi du 6 août 2019 a repris les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui témoignait d'une volonté forte et renouvelée de l'État et de ses partenaires d'avancer concrètement dans le domaine de l'égalité réelle en milieu professionnel.

L'objectif de prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les procédures d'avancement a été inscrit dans les lignes directrices de gestion comme un principe majeur, pour le MENJS.

Toutefois, l'établissement d'un diagnostic précis a permis d'identifier de réelles marges de progrès en matière d'égalité professionnelle.

Le plan d'action du MENJS est ainsi structuré en 5 axes conformes aux prescriptions de la loi et de l'accord précités :

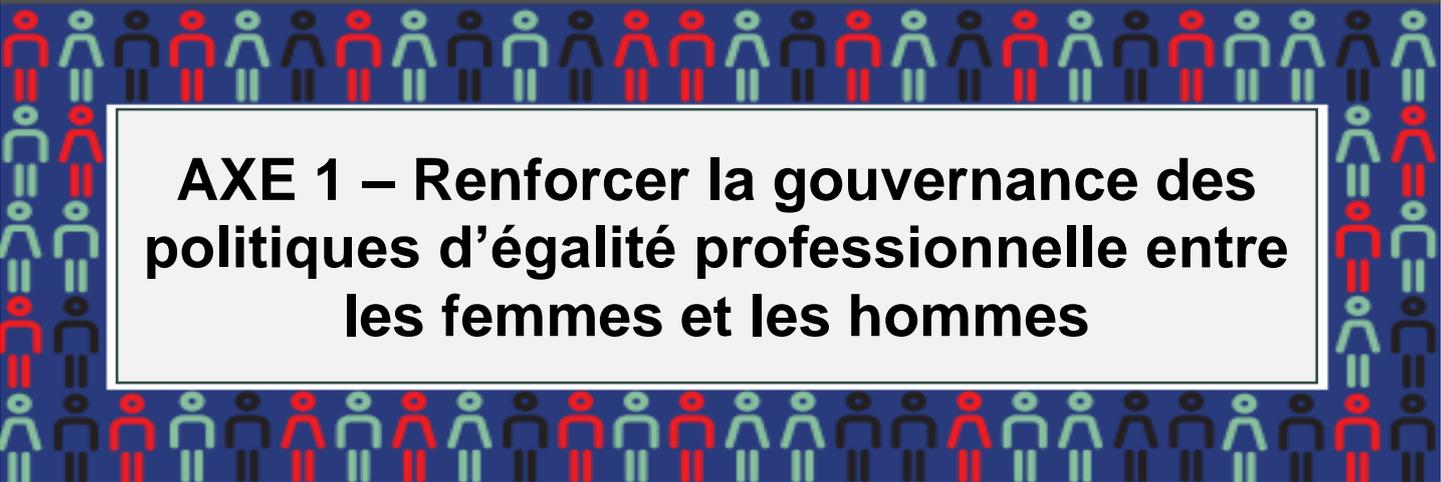
- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre 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.

Certaines des mesures de ce plan d'action sont d'application nationale, quand beaucoup nécessitent d'être déclinées localement.

Ainsi, le plan d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'académie d'Orléans-Tours a pour objectif de décliner les mesures du plan national en s'adaptant au contexte de notre académie et aux enjeux territoriaux spécifiques dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

Ce plan d'action s'appuie en particulier sur le rapport de situation comparée établi au niveau académique en juin 2021 à partir d'indicateurs sexués. Il permet de mesurer les inégalités, d'analyser la situation des femmes et des hommes au sein de notre académie et de définir les actions à mener visant à les supprimer :

- Faire progresser la part des femmes aux postes à forte responsabilité ;
- Mieux prévenir les stéréotypes de genre à tous les niveaux du recrutement ;
- Sécuriser le déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes
- Améliorer de la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle.



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 par les départements.

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 joint en annexe couvre la période 2021-2023. Comme indiqué au niveau national, ce plan sera renouvelé tous les 3 ans dans une logique d'amélioration continue.

Le plan académique intègre les 4 axes (2, 3, 4 et 5 du présent plan) prescrits par la loi ainsi qu'un axe « gouvernance » (axe 1) par référence à l'accord de 2018. Le plan académique d'action a été construit en cohérence avec le plan national qui constitue un cadre de référence et de cohérence.

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

Un comité stratégique

Ce comité définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de pilotage. Il est présidé par Madame la Rectrice. Il associe la secrétaire générale, le DRH, le référent égalité-diversité et lutte contre les discriminations et les responsables de l'ensemble des services concernés.

Le comité de pilotage

Il est animé par le DRH et le référent égalité-diversité et lutte contre les discriminations. Il associe les référents et référentes départementaux, les acteurs de la formation, la référente égalité filles garçons, la responsable du PARH, et toute personne utile en fonction de l'actualité du sujet. Le comité de pilotage veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle (politique RH), la responsable du PARH (lutte contre toutes les formes de discriminations), des politiques d'égalité entre les filles et les garçons (politique éducative).

Le comité de suivi

Il est animé par le DRH et le référent égalité-diversité et lutte contre les discriminations. Il associe des membres du CHSCT et CT, la référente égalité filles garçons de l'académie, la responsable du PARH, et tout service ou personnel utile en fonction de l'actualité du sujet. Il émet des actions, des propositions au comité de pilotage et échange sur l'état d'avancement des mesures et prépare le bilan annuel d'exécution du plan d'action.

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

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.1.1	Etablir un plan d'action pluriannuel	Plan d'action finalisé au plus tard en février 2022		x		
1.1.2	Disposer d'un comité stratégique	Réunit au moins 1 fois par an	Ordre du jour, compte-rendu		x	x
1.1.3	Disposer d'un comité de pilotage	Réunit au moins 3 fois par an	Ordre du jour, compte-rendu		x	x
1.1.4	Disposer d'un comité de suivi	Réunit au moins 2 fois par an	Ordre du jour, compte-rendu		x	x

Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans 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 TFP et du décret du 4 mai 2020, le plan d'action égalité est présenté pour avis au comité technique académique et, pour information, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA).

En amont de ces consultations obligatoires, les représentants du personnel, et notamment le référent « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes », peuvent être associés aux travaux de conception du plan d'action, dans le cadre de groupes de travail dédiés. Ils sont également associés au comité de suivi.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.2.1	Associer les représentants des personnels et le référent « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes » dans le cadre de groupes de travail dédiés et au comité de suivi	Mise en place de groupe de travail (phase d'élaboration du plan) et du comité de suivi (mise en œuvre et évaluation du plan) avec la participation de représentants du personnel	Ordre du jour, compte-rendu		x	x

Mesure 1.3 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation

Depuis 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017. Le MENJS produit ainsi chaque année un rapport national de situation comparée (RSC) qu'il enrichit régulièrement de nouvelles données. La loi TFP de 2019 prévoit que ces données sexuées sont intégrées au rapport social unique (RSU) qui remplacera le bilan social à compter de 2021. L'académie produit un bilan social/RSC, futur rapport social unique (RSU) et le publie sur le site Internet.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.3.1	Enrichir régulièrement le rapport de situation comparé (RSC) en l'alimentant par les données sexuées du futur rapport social unique (RSU) annuel		Etude de cohorte par filières et/ou par métiers sur une période donnée		x	x
1.3.2	Formaliser dans un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan		Réalisation du bilan annuel		x	x
1.3.3	Diffuser les données du RSC, publication DEP sur l'égalité F/H et le bilan annuel sur le site académique	Objectiver et mesurer les effets du plan d'action	Nombre de lecture	x	x	x

Mesure 1.4 – Déployer au niveau académique et départemental, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.

Le référent académique égalité porte les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il est nommé par Madame la Rectrice et est doté d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal de ses fonctions et lui donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services (cf. annexe 2), publiée sur le site Internet de l'académie.

Il relaye les orientations ministérielles qu'il contribue à mettre en œuvre. Il contribue à la sensibilisation et à la formation des agents et participe à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques.

Le référent académique assure la coordination nécessaire avec les personnels ou services intéressés, en particulier le PARH mais aussi la référente académique égalité filles-garçons, de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie des politiques publiques. Il anime le réseau des référents départementaux.

Dans le plan d'action national, il est indiqué qu'il dispose d'une quotité de temps suffisante pour ses fonctions de référent pouvant aller jusqu'à une décharge complète pour les académies importantes (ou à 50% dans les autres cas). Le référent académique se rapproche pour une mise en réseau territoriale de la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) qui constitue un acteur clé de la dynamique interministérielle et partenariale.

Les référents et référentes départementaux égalité portent localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il est nommé par les DASEN en lien avec le référent académique et sont dotés d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal des fonctions.

Formateurs académiques, ils contribuent à la sensibilisation et à la formation des agents et participent à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques.

Dans le plan d'action national, il est indiqué qu'il dispose d'une quotité de temps suffisante pour ses fonctions de référent (30% de décharge).

Les référents et référentes départementaux se rapprochent pour une mise en réseau territoriale de la direction départementale aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE).

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.4.1	Nommer un(e) référent(e) académique et un(e) référent(e) dans chaque département	Nomination des référents	Lettres de mission	x	x	x
1.4.2	Le référent académique se charge d'animer le réseau des référents et référentes et la mise en réseau avec les correspondants F/G et les représentants de la DDDFE	Permettre aux référents d'agir dans le cadre de leur lettre de mission 4 à 6 réunions par an	Ordre du jour, compte-rendu	x	x	x
1.4.3	Faciliter et reconnaître l'action des référents	Décharge pour la mission si nécessaire et mise en place d'une indemnité en fonction de l'atteinte des missions	Bilan de la mission	x	x	x

Mesure 1.5 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle.

La politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut être mise en œuvre efficacement qu'avec un portage fort des cadres supérieurs et dirigeants de l'académie.

À ce titre, les chefs d'établissement, les inspecteurs, les chefs de division des services déconcentrés, et les encadrants de tout niveau font partie des publics prioritaires à former de manière systématique. En effet, ils ont la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle qui doit irriguer l'ensemble des politiques publiques dont ils ont la charge. Par ailleurs, ils veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (animation, recrutements, promotions,). Dans cette perspective, ils sont formés aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et sensibilisés aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes) et de prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS).

Les cadres supérieurs et dirigeants de l'académie bénéficient ainsi d'une formation spécifique organisée par la MPES.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.5.1	Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes (hiérarchiques et/ou fonctionnels) dans le domaine de l'égalité F/H	Former tous les encadrants dont cadres supérieurs et dirigeants, y compris les futurs entrants.	Nombre d'encadrants formés sur 3 ans Cible de 100%	x	x	x

Mesure 1.6 – 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.

L'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle passe par une implication de tous les agents.

Pour faire vivre et incarner concrètement les orientations du plan d'action, la dimension égalité professionnelle doit irriguer l'ensemble des documents stratégiques, opérationnels et de gestion (projets de services, plan managérial, lignes

directrices de gestion, fiches métiers, etc.).

La politique d'égalité professionnelle portée par l'académie est également promue dans le cadre des relations contractuelles ou partenariales à tous les niveaux.

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

- publication du plan académique sur le site Internet, et mise en œuvre d'actions évènementielles
- valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : cf. logo et charte graphique dédiés

→ valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : Journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai ; 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, etc.

Sans préjuger des initiatives locales, le MENJS et le MESRI mettent à disposition des académies les outils et ressources mobilisables.

Le référent académique égalité contribue à ces actions et veille à leur cohérence.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
1.6.1	Elaborer un questionnaire destiné à l'ensemble des personnels en matière d'égalité professionnelle et de diversité.	Recueillir la perception des agents à minima 1 fois par an	Recensement annuel		x	x
1.6.2	Intégrer la dimension égalité F/H dans tous les documents stratégiques	Plan académique LDG Feuille de route RH Guide des entrants dans l'académie	Recensement annuel		x	x
1.6.3	Promouvoir l'action «égalité» et «diversité» de l'académie à l'ensemble des partenaires et renforcer les actions avec ces derniers dans le cadre de l'égalité F/H	Renforcer les partenariat et la visibilité de l'engagement de l'académie sur la thématique	Bilan annuel	x	x	x
1.6.4	Elaborer un plan de communication institutionnel dédié aux politiques d'égalité F/H avec : *la valorisation de journées spécifiques *des campagnes thématiques (prévention des stéréotypes, mixité des métiers...) *des actions participatives (jeux-concours, rencontres, débats...)	Sensibiliser tous les personnels	Bilan annuel en matière de communication Nombre d'actions mises en place, taux de présence et évaluation annuelle effectuée par les agents	x	x	x

1.6.5	Réaliser une maquette d'information sur la thématique pour les personnels « entrants » dans l'académie	Informer les « entrants » de l'engagement de l'académie	Réalisation de la plaquette		x	x
-------	--	---	-----------------------------	--	---	---



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

Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers en EPLE et services déconcentrés, 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 du rapport de situation comparée, les bilans de gestion et toute étude utile. L'analyse de ces documents permet d'identifier les déséquilibres et de définir les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

Ainsi, le niveau académique confirme les tendances du MENJS, malgré une forte féminisation des effectifs toutes catégories et tous emplois confondus (74 %), 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, les femmes étant plus souvent adjointes, et sur les établissements les plus importants
- les corps d'inspection avec des viviers d'enseignants pourtant largement féminisés

Des objectifs de progression ont donc été définis au niveau national. Le suivi de cette progression sera réalisé dans le cadre du bilan annuel du plan national d'action pour l'égalité professionnelle.

L'académie souhaite 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, etc.), identification et promotion des potentiels (MAE), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc. Pour réaliser cet objectif, les encadrants doivent se saisir de l'entretien individuel annuel ou des PPCR comme des outils précieux pour inciter, proposer, repérer les potentiels.

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'examen 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
- pour prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, l'académie prendra appui sur le document cadre de la DGRH sur les procédures et les bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer (rédaction des vacances de postes et avis de concours sans stéréotype de genre, grilles d'entretiens objectivées pour les recrutements, etc)

Il convient par ailleurs de veiller à l'équilibre des sexes dans les campagnes de communication pour les recrutements et à la prévention des représentations stéréotypées.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
2.1.1	Etablir un diagnostic des corps très ou très peu féminisés ou très ou très peu masculinisés	Cibler les écarts et les marges de progrès	Evolution des écarts et des progrès dans le RSC	x	x	x
2.1.2	Agir pour favoriser la mixité : cibler les écarts et les marges de progrès en adéquation avec les cibles nationales	Agir pour plus de mixité	Evolution des écarts et des progrès dans le RSC	x	x	x
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJS et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements	Assurer une représentation équilibrer F/H dans les jurys Assurer l'alternance F/H des présidences de jury Faciliter le recours à la visio-conférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes Sensibiliser les présidents de jury et les concepteurs de sujet.	Bilan annuel		x	x
2.1.4	Elaborer un guide des procédures de recrutement sans discrimination	Produire un guide des procédures de recrutement et le diffuser aux personnels encadrants et recruteurs	Production du guide		x	x
2.1.5	Renforcer et diversifier les viviers de recrutement, notamment avec la MAE	Repérer les potentiels et limiter l'auto censure	Nombre de personnels suivis par corps, grade, sexe par la MAE Bilan des évolutions professionnelles suite à la MAE par corps, grade et sexe	x	x	x

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

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes doit être déployée pour tous les agents publics.

En premier lieu, il convient de former les référents et référentes en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Ils bénéficient d'une formation professionnalisante dans le cadre des séminaires annuels de formation de formateurs organisés par l'IH2EF qui constitue et maintient, en lien avec les services formations locaux, les viviers de formateurs en académie.

Les actions de sensibilisation et de formation concernent comme publics prioritaires : les cadres supérieurs ou dirigeants, les cadres de tout niveau, les gestionnaires RH, l'ensemble des acteurs RH de proximité, les membres de jury de concours ou d'examen.

Les cadres supérieurs ou dirigeants bénéficient d'une formation spécifique proposée par la MPES.

Au-delà de ces publics prioritaires, les lauréats de concours ou nouveaux entrants 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 peuvent s'inscrire aux formations proposées dans le cadre du Plan de Formation Académique.

L'ensemble de ces actions de formation s'inscrit dans une politique globale de formation à l'égalité qui comprend également la formation à l'égalité filles-garçons des personnels enseignants et pédagogiques, notamment dans le cadre des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé)

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
2.2.1	Former les référents et référentes académiques et départementaux grâce aux formations IH2EF et celles proposées par des partenaires institutionnels	Disposer de référents et référentes aux compétences actualisées	Nombre de journées de formation	x	x	x
2.2.2	Constituer et maintenir un réseau de formateurs et de formatrices	Maintenir une offre de formation et un réseau pluriel (sexe, fonction, départements...)	Etat annuel du vivier	x	x	x
2.2.3	Former les publics désignés comme prioritaires de manière systématique : *encadrement supérieur et dirigeant *encadrants tout niveau dans les services déconcentrés et EPLE *personnels et gestionnaires des services RH *membres de jurys de concours *les entrants dans les métiers du MENJS *les personnels préparant les concours d'encadrement	Portage du plan académique par les personnels encadrants et les acteurs RH	Nombre de session par an Nombre de formés avec répartition par corps, grade et sexe Cible 100% Vérification lors des entretiens annuels d'évaluation du suivi effectif de la formation	x	x	x
2.2.4	Prévoir une offre de sensibilisation / formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discriminations accessible à tous les personnels des services et EPLE	Intégration au PAF	Nombre de sessions Nombre de formés avec répartition par corps, grade et sexe	x	x	x

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 – Identifier d'éventuels écarts de rémunération et intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des 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 du MENJS.

Il convient d'appréhender l'état d'éventuels écarts de rémunération en exploitant les données du rapport de situation comparée et toute étude utile. Si tel est le cas, cela doit conduire à mobiliser différents leviers pour corriger ces écarts :

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

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts pour tout poste permettant d'identifier finement la cause d'écarts de rémunération F/H en les classant par type d'effets liés à : * la différence de recours au temps partiel * la ségrégation de corps (représentation des sexes dans les corps) ; * la démographie au sein des corps ; * la différence des primes à corps-grade-échelon identique	Identifier les causes des écarts et agir sur celles-ci	Calcul des écarts Liste des mesures correctives et effets		x	x
3.1.2	Etablir un bilan indemnitaire par sexe et par mission (tout poste)	Mesurer les effets des indemnités sur les écarts	Calcul des écarts et évolution		x	x

3.1.3	Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes et tout élément disponible appréciant leur niveau lors de recrutement ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle	Garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, lever les freins potentiels à toute mobilité	Document formalisé lors de toute opération de recrutement ou de mobilité		x	x
3.1.4	Mieux accompagner les retour de congés maternité, parental, d'adoption et les conséquences d'un congé familial sur la carrière	Appliquer les dispositions du décret n°2020-529 du 5 mai 2020	Document d'information remis à tout agent concerné	x	x	x

Mesure 3.2 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement contribue à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La loi TFP du 6 août 2019 précise à cet égard : « il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion ». Les LDG du MENJS relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont ainsi posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

L'académie s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À 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 le vivier des agents promouvables et celle parmi les 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, des actions doivent être mises en œuvre 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. En outre, la mise en œuvre de ces actions fait l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes, notamment à l'occasion du bilan annuel de l'état d'avancement des mesures prévues au plan d'action égalité professionnelle.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
3.2.1	Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les LDG académiques Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés : *pour les personnels d'encadrement *pour les personnels enseignants	Respect et égalité professionnelle F/H dans la gestion des avancements (Art 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 applicable au 01/01/2021)	Suivi du tableau annuel d'avancement par corps Part respective F/H dans le vivier des promouvables Part respectives F/H promus Ancienneté dans le corps et dans le grade	x	x	x

	*pour les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques.					
--	--	--	--	--	--	--

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

[**Mesure 4.1** – Promouvoir la règle et la faire connaître aux agents concernés.

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. La DGAFP 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 avant, 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.).

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

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

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.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
4.1.1	Mieux faire connaître les enjeux et les droits auprès des agents	Communiquer sur les textes applicables aux agents concernés	Mise en place de l'information	x	x	x

[**Mesure 4.2** – 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. La crise sanitaire récente a en effet mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les femmes confrontées à la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

En tout état de cause, une mise en œuvre sécurisée du télétravail implique plusieurs conditions :

- un matériel adapté fourni par l'employeur ;
- une organisation personnelle matérielle satisfaisante (installation, etc.) ;
- une compréhension partagée entre l'employeur et les personnels des modalités d'exercice du télétravail formalisées dans une convention ;
- une organisation du travail repensée au sein du collectif concerné.

Le recours à ce dispositif doit en tout état de cause s'inscrire dans le cadre d'une organisation des temps maîtrisée : respect des horaires réglementaires et bonnes pratiques associées (réunions non tardives, droit à la déconnexion, etc.). Le rappel du cadre réglementaire et les bonnes pratiques associées peuvent faire l'objet d'une formalisation concertée avec les représentants des personnels (charte des temps, chartes QVT).

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
4.2.1	Accompagner le recours au télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail	Application du décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mises en œuvre du télétravail dans la FP	% de télétravailleurs sur effectif total (en précisant le % de femmes) % de télétravailleurs par corps et grades (en précisant le % de femmes) % de demandes de télétravail par corps, grades, fonctions % de refus	x	x	x



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 » sont des thématiques obligatoires des plans d'action pour l'égalité professionnelle.

Cet axe figure dans le plan d'action académique. Ce point est vérifié dans le cadre du dialogue de gestion pour les académies prévues par le décret du 4 mai 2020.

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.

En application de la loi TFP du 6 août 2019, 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.

Le décret du 13 mars 2020 précise les modalités de mise en place. Il définit les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité des informations traitées.

L'académie s'est ainsi dotée d'une cellule d'écoute ouverte à l'ensemble des agents, sur un champ de compétences larges incluant les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et, au final, toute forme de risque psychosocial.

Ce dispositif, accessible via une application académique ou une adresse mail dédiée, 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.

Ce dispositif est présenté pour information aux instances consultatives compétentes. Un bilan d'activité de ces dispositifs est présenté chaque année au comité technique académique et au CHSCTA.

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

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes	Mise en place du dispositif Communiquer sur sa mise en place (cible 100% des personnels)	Indicateur sur la connaissance du dispositif, par exemple par un échantillon aléatoire	x	x	x
5.2.2	Assurer le suivi du dispositif	Assurer le suivi et évaluer le dispositif (retour d'expériences et évolutions)	Bilan annuel des signalements reçus et traités par corps, grade et sexe		x	x
5.2.3	Former les écoutants à l'écoute et à la connaissance des associations partenaires	Disposer d'écouter aux compétences assurées	Nombre de journées de formation		x	x

Mesure 5.3 – Mettre en place un observatoire académique de prévention et de lutte contre les discriminations LGBT+.

L'académie s'est dotée d'un observatoire de prévention et de lutte contre les discriminations LGBT+. Son champs d'intervention concerne les élèves mais aussi les personnels. Son objectif est de garantir à chaque élève, à chaque adulte quel que soit son orientation sexuelle et affective, son identité de genre ou son expression de genre, un traitement égal et une même attention portée à son parcours. L'observatoire est co-piloté par le référent « égalité professionnelle et diversité » et la référente égalité filles garçons.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
5.3.1	Mettre en place un observatoire académique de prévention et de lutte contre les discriminations LGBT+ à destination des élèves et des personnels	Mise en place de l'observatoire Communiquer sur sa mise en place (cible 100% des personnels)	Indicateur sur la connaissance du dispositif, par exemple par un échantillon aléatoire	x	x	x
5.3.2	Mise en place d'un plan d'action propre à l'observatoire autour de 4 axes : recenser, accompagner, sensibiliser, former	Garantir à chacun quel que soit son orientation sexuelle et affective, son identité de genre ou son expression de genre, un traitement égal et une même attention portée à son parcours.	Bilan annuel		x	x

Mesure 5.4 – 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.

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 l'action 2.2 : « Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations ».

S'agissant des membres des dispositifs 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. L'IH2EF mettra en place dès 2022 un séminaire spécifique pour la formation des personnels concernés au sein du MENJS.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
5.4.1	Décliner des formations à destination des personnels ciblés comme prioritaires : *encadrement supérieur et dirigeant *encadrants de tout niveau dans les services déconcentrés et EPLE *personnels et gestionnaires RH *assistantes/assistants et conseillères/conseillers de prévention *assistants et assistantes de service social *médecins du travail Les fonctionnaires stagiaires	Former tous les personnels encadrants, acteurs RH et services concernés par la thématique	% de personnels formés parmi ceux ciblés comme prioritaires (cible 100%)		x	x
5.4.2	Former les membres des dispositifs de signalement (cellule d'écoute), écoutants et référent(e)s « égalité et diversité »	Professionaliser les membres de la cellule d'écoute	Offre de formation Nombre de sessions		x	x

Mesure 5.5 – Accompagner les agents victimes de violences et la protection des victimes présumées

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, y compris intrafamiliales. 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 et hors campagnes de mobilité. 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.).

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
5.5.1	Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences, y compris intrafamiliales	Mieux accompagner les victimes de violences	Tableau de suivi des situations Bilan annuel		x	x

Mesure 5.6 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire.

L'académie met en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

Elle implique de mobiliser l'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction de ces actes. Dès 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.

Dans cette perspective, les services des affaires contentieuses et/ou disciplinaires bénéficient des formations juridiques nécessaires.

N° de l'action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Objectif à atteindre	Indicateurs de suivi	2021	2022	2023
5.6.1	Accompagner les N+1 pour toutes actions préalables aux procédures disciplinaires	Accompagner celui qui instaure la procédure disciplinaire afin d'éviter les vices de forme	Offre de formation Nombre de sessions		x	x
5.6.2	Etre exemplaire dans le traitement disciplinaire	Mise en œuvre du principe « Tolérance 0 »	Bilan annuel	x	x	x



Annexe 1 – Lettre de mission du référent académique

Orléans, le 13 novembre 2021

Objet : Lettre de mission de référent académique égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations.

Monsieur l'inspecteur,

Je vous confie la mission de référent académique « égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations » pour l'académie Orléans-Tours.

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant pour le ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports qui porte avec détermination les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Le Ministère s'est doté, dans le cadre d'un dialogue social renforcé et conformément aux dispositions de la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019, d'un plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan contribue à renforcer davantage encore ces politiques dans lesquelles notre académie est investie depuis de longue date afin de mettre en pleine cohérence nos pratiques RH et les valeurs qui fondent nos politiques éducatives.

En qualité de référent égalité-diversité, vous serez le relais local de la politique ministérielle de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle, acteur et facilitateur de la déclinaison locale du plan national d'action, de sa mise en œuvre et de son appropriation par l'ensemble des agents de l'académie. Vous serez force de proposition dans l'animation académique comme dans le dialogue national.

Vous assurerez notamment les missions suivantes :

- correspondant de la directrice de projet nationale égalité-diversité du MENJS et du MESRI (agnes.varnat@education.gouv.fr) et référent(e) local de la politique du ministère dans ces domaines : participation au réseau des référents académiques égalité-diversité, participation aux réunions, travaux et échanges organisés dans le cadre de l'animation nationale qui sera progressivement mise en place ;
- coordination et animation du réseau des référents égalité-diversité des DSDEN de l'académie ;
- préparer et participer aux comités de pilotage et de suivi de l'académie ;
- participation à l'animation de la cellule d'écoute académique et coordonner les travaux de la commission de traitement des signalements.
- information et sensibilisation des personnels académiques aux risques de discrimination ; écoute, information et orientation des agents en situation de discrimination vers les instances compétentes ;
- promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des discriminations ; en particulier, accompagnement du déploiement du plan de formation à partir de la rentrée 2021 ;
- contribution au diagnostic des risques de discrimination au sein du service et à l'élaboration d'un plan de prévention adapté ;
- conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, etc.) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité de traitement.

Vous assurerez la coordination nécessaire avec tous les personnes ou services intéressés, en particulier la correspondante handicap mais aussi la référente académique égalité filles-garçons, de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie

de nos politiques externes et internes.

Vous développerez des partenariats avec les acteurs externes, notamment les référents d'autres académies, les référents d'autres ministères et la direction régionale aux droits des femmes (DRDFE)

Vous conduirez votre mission en liaison avec la directrice de projet nationale du ministère, rattachée à la direction générale des ressources humaines (DGRH), qui apportera son soutien sur le plan de la méthodologie, de la formation et de la communication.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur l'intranet de l'académie. Vous voudrez bien me tenir informée de façon régulière des résultats de votre action.

Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

La rectrice de l'académie d'Orléans-Tours

Frédéric CLAVÉ
Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional
Etablissement et Vie Scolaire



**Annexe 2 – Lettre de mission « type » des référent(e)s
départementaux**



**ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rectorat

IA-IPR Etablissements et vie scolaire

Orléans, le 7 octobre 2021

Affaire suivie par :

Frédéric Clavé

Tél : 06 17 03 68 13

Mél : frederic.clave@ac-orleans-tours.fr

Frédéric Clavé

21 rue Saint Etienne
45000 Orléans

à

Madame/ Monsieur.....

s/c de Madame/Monsieur le DASEN

s/c de Madame/Monsieur la/le Principal(e)

Objet : Lettre de missions – Référente départementale pour le département du – Année scolaire 2021-2022

Madame, Monsieur,

Le/la DASEN vous a confié la mission de référente Egalité professionnelle femmes/hommes et diversité pour le département

Je vous remercie de votre engagement.

Dans le cadre de ces fonctions, vous assurerez les missions de formateur académique, de correspondant du réseau "égalité professionnelle femmes/hommes et diversité" dans le département, de conseil auprès du DASEN sur les questions relatives à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations et vous contribuerez au diagnostic et à la mise en place du plan d'actions notamment en terme de formation et de communication.

Vous conduirez votre mission en liaison avec le référent académique qui vous réunira régulièrement en groupe de pilotage restreint et vous apportera son soutien.

Vous voudrez bien me tenir informé de façon régulière des résultats de votre action.

Vous réaliserez en fin d'année un bilan d'activités qui contiendra les activités réalisées et les objectifs pour l'année suivante.

Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

Signature de l'intéressée

Signature du référent académique

Signature DASEN