



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Préambule

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

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.

Un plan d'action commun à nos ministères s'imposait. Forts d'une administration centrale et déconcentrée en grande partie partagée, nous avons souhaité garantir une cohérence d'approche et faire jouer les synergies, les mutualisations, l'échange d'expérience et de bonnes pratiques.

L'élaboration de ce plan a ainsi donné lieu à une concertation très soutenue avec les organisations syndicales des champs concernés : éducation nationale, enseignement supérieur et recherche, jeunesse et sports.

Cette concertation a permis de préciser et d'enrichir un plan d'action envisagé dès 2017 dans le cadre d'un groupe projet associant, sous le pilotage de la direction générales des ressources humaines, trois académies pilotes (Versailles, Rennes, Strasbourg) et les services de l'administration centrale, dont les directions « métiers » assurant la tutelle des établissements publics des deux ministères.

Des avancées significatives ont déjà eu lieu depuis : grâce à une politique volontariste concernant les nominations sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants en administration centrale et dans les académies, la part des femmes en fonction sur ces emplois (incluant les fonctions de recteurs) est passée de 29 % en 2015 à 40 % en 2020 ; au MENJS, l'ensemble des cadres, supérieurs et dirigeants mais aussi intermédiaires, bénéficient systématiquement d'une formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations. L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) a formé depuis trois ans près de 500 formateurs académiques à cette fin et le renforcement de l'offre de formation ministérielle est prévue dans le présent plan pour le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. 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 comme pour le MESRI. L'accompagnement des opérateurs des deux ministères dans la formalisation et la mise en œuvre de leurs politiques d'égalité professionnelle donne lieu à un suivi très structuré.

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

Le plan d'action du MENJS et du MESRI 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. Aussi est-il demandé aux académies de formaliser un plan d'action académique, pour l'adapter à leur contexte et enjeux territoriaux spécifiques, dans le cadre du dialogue social local.

Les opérateurs des deux ministères sont, quant à eux, soumis aux dispositions de la loi de 2019 précitée et à l'obligation de se doter de plan d'actions propres. Ils bénéficient pour ce travail de l'appui des tutelles.

Dans cette double perspective, le plan d'action fait l'objet de commentaires visant à faciliter la compréhension des enjeux et à accompagner la mise en œuvre des actions.

Les cinq annexes complètent cette approche, qui se veut pragmatique et pédagogique, tout en laissant aux académies comme aux opérateurs les marges de manœuvre leur permettant de s'approprier pleinement l'exercice.

Le plan d'action national fera l'objet d'un suivi dans sa mise en œuvre à tous les niveaux, national, académique, opérateurs. Du côté du MESRI, ce suivi sera réalisé en cohérence avec la mise en œuvre de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières conclu le 12 octobre 2020 avec certaines organisations représentatives du personnel, en présence des présidences d'organismes de recherche et de la Conférence des présidents d'université, dans lequel l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un axe fort.

Le plan d'action 2021-2023 sera bien sûr renouvelé à échéance, car la loi de 2019 précitée entend inscrire durablement l'égalité professionnelle dans les politiques de ressources humaines. Plus largement, la diffusion de cette culture de l'égalité entre les femmes et les hommes doit irriguer davantage notre réflexion au quotidien, quel que soit notre champ d'action.

L'exemplarité de nos ministères doit être à la hauteur de nos responsabilités éducatives : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes est ainsi inscrite de longue date dans les politiques que nous déployons au bénéfice de nos douze millions d'élèves et de nos trois millions d'étudiants. Il nous reste à aller encore plus loin au bénéfice de nos personnels, pour passer définitivement de l'égalité de droit à l'égalité de fait.

Le ministre
de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports

Jean-Michel Blanquer

A blue ink signature of Jean-Michel Blanquer, consisting of stylized, overlapping letters.

La ministre
de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

Frédérique Vidal

A blue ink signature of Frédérique Vidal, with the name written in a cursive style and underlined.

Table des matières

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **8**

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 académies et les opérateurs **8**

Mesure 1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du MENJS et du MESRI **10**

Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social **10**

Mesure 1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle **11**

Mesure 1.5 – Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place **12**

Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle **14**

Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique **15**

Mesure 1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle **16**

Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles **18**

Mesure 2.1 – Développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers **18**

Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations **20**

Mesure 2.3 – Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI **21**

Mesure 2.4 – Accompagner la mobilité géographique **22**

Axe 3 – Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes **23**

- Mesure 3.1** – Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique 23
- Mesure 3.2** – Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération 24
- Mesure 3.3** – Assurer la transparence des rémunérations 25
- Mesure 3.4** – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière 25
- Mesure 3.5** – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental 26
- Mesure 3.6** – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 26

Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle **28**

- Mesure 4.1** – Reconnaître la coparentalité 28
- Mesure 4.2** – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence 28
- Mesure 4.3** – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux 29
- Mesure 4.4** – Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité 29
- Mesure 4.5** – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental 30
- 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 30
- Mesure 4.7** – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents des MENJS et MESRI 31

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 **32**

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 national pour l'égalité professionnelle des MENJS et MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements **32**

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 auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs **33**

Mesure 5.3 – Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes **35**

Mesure 5.4 – Accompagner les agents victimes de violences **35**

Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire **36**


Annexe 1 – Plan national d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI **37**

Annexe 2 – Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche **63**

Annexe 3 – Lettre de mission type pour les référents et référentes académiques **110**

Annexe 4 – Références des textes et sigles utilisés **112**

Annexe 5 – Liste des établissements/opérateurs **120**



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 académies et les opérateurs

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 est commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI). Il couvre la période 2021-2023. Ce plan sera renouvelé tous les 3 ans dans une logique d'amélioration continue. Il intègre les 4 axes (2, 3, 4 et 5 du présent plan) prescrits par la loi ainsi qu'un axe «gouvernance» (axe 1 du plan national) par référence à l'accord de 2018.

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. Les opérateurs du MENJS¹ et du MESRI² élaborent leur propre plan d'action égalité professionnelle (loi du 6 août 2019). Ils conçoivent et mettent en œuvre leur stratégie en faveur de l'égalité professionnelle en tenant compte des orientations formalisées par le MENJS et le MESRI dans le présent plan qui constitue un cadre de référence et de cohérence.

1 Voir liste en annexe – source annexe PLF – Jaune budgétaire - Opérateurs.

2 EPSCP, EPST, etc.

L'élaboration des plans d'action égalité (ou leur déclinaison locale) 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 au niveau national par les ministres, au niveau académique par le recteur ou la rectrice et, s'agissant des opérateurs, par le dirigeant ou la dirigeante de l'établissement.

Il associe le ou la secrétaire générale dans les académies, le directeur général ou la directrice générale des services en établissement, le ou la responsable des RH, le référent ou la référente égalité-diversité et lutte contre les discriminations (E-D/LCD) et les responsables de l'ensemble des services concernés.

Le comité de pilotage ou groupe projet

Au niveau national, le comité de pilotage (ou groupe projet) est animé par la directrice de projet pour l'égalité professionnelle et la diversité rattachée au directeur général des RH. Il comprend les référents des trois académies pilotes de Versailles, Rennes et Strasbourg et de l'administration centrale (MENJS/MESRI). Il associe régulièrement les acteurs de la formation (mission de la politique de l'encadrement supérieur, MPES, Institut des hautes études de l'éducation et de la formation, IH2EF, et tout service utile en fonction de l'actualité du sujet). Ce comité a élaboré le plan national d'action proposé au comité stratégique puis concerté avec les organisations syndicales.

Au niveau local et en établissement, un comité de même nature élabore le projet de plan d'action local ou d'établissement en associant, autour du référent égalité et du directeur des ressources humaines (DRH), 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.).

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, dans les académies, le chargé de mission égalité filles-garçons.

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

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020³, les plans d'action égalité sont présentés pour avis aux comités techniques compétents, ministériels⁴, académiques, ou d'établissement et, pour information, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En amont de ces consultations obligatoires, il est important d'associer les représentants du personnel aux travaux de conception du plan d'action, dans le cadre de groupes de travail dédiés.

Le plan national d'action a ainsi fait l'objet de plusieurs groupes de travail, initiés dès 2018 et réunis très régulièrement, entre 2018 et 2020, jusqu'à formalisation d'un plan d'action stabilisé.

De même, les académies comme les opérateurs sont invités à inscrire leurs travaux dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

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

La mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation et de réflexion, qui concourent aux décisions structurelles des organisations. Le décret 2017-1201 du 27 juillet 2017 et la circulaire du 5 janvier 2018 ont ainsi prévu le principe de mixité dans les listes de représentants des personnels pour les élections professionnelles : les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs du service pour lequel le comité technique est institué.

Au-delà de cette obligation, mise en œuvre pour la première fois lors des élections professionnelles de 2018, il convient de veiller à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants du personnel.

De même, l'administration veille à la mixité de ses représentants dans ces groupes.

3 Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

4 CT et CHSCT : futur comités sociaux d'administration (CSA) ou d'établissement (CSE) et formations spécialisées.

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

La connaissance des situations

Depuis 2012⁵, 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 et le MESRI produisent ainsi chaque année un rapport national de situation comparée (RSC) qu'ils enrichissent régulièrement de nouvelles données. Ces rapports sont publiés sur les sites Internet ministériels.

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.

De même, les académies et les établissements⁶ produisent un bilan social/RSC, futur rapport social unique (RSU) et le publient sur leur site Internet. Celui-ci comprend des données à l'échelon pertinent au regard des personnels concernés.

L'élaboration du plan d'action se nourrit *a minima* de ces données qui constituent un premier état des lieux contextualisé et peut être complété de toute étude ou rapport utile à la définition des actions et indicateurs associés⁷.

L'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Le décret du 4 mai 2020 précité précise : « le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan ».

Dans la perspective de cette présentation, il est recommandé de mettre en place un comité de suivi dédié.

5 Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès de l'emploi de titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet).

6 Cf. liste des établissements en annexe 5.

7 Cf. notamment numéros spéciaux *Éducation et Formations*, « L'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes, dans le système éducatif », volume 1, mars 2018 (n° 96), dont « Études rémunérations et bien être professionnel », volume 2, septembre 2018 (n° 97), volume 3, décembre 2018 (n° 98), volume 4, juillet 2019 (n° 99), Depp ; *Rapport de la Depp* (2018), « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur » ; Étude DGRH-D 2019 sur les recrutements par concours avant et après la mixité des jurys présentée en CT le 14-05-2019 ; *Rapports IGEN-IGAENR 2017*, « La féminisation de l'encadrement supérieur » ; brochure *Vers l'égalité femmes-hommes dans l'ESR, chiffres clés*, 3^e édition en 2019, ESR ; *Note de la DGRH Enseignement supérieur* - n° 2, mai 2017, « La situation des femmes universitaires dans l'enseignement supérieur en 2015 » ; Statistiques sexuées dans les fiches d'établissements et de sites par région.

Au plan national, deux comités de suivi sont mis en place :

- un comité de suivi du plan national d'action est institué pour la durée du plan. Il associe les services et les représentants du personnel siégeant aux comités techniques du MENJS et du MESRI, pour échanger sur l'état d'avancement des mesures et préparer le bilan annuel d'exécution du plan d'action ;
- un comité de suivi des plans d'action des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) qui vise à maintenir un dialogue constant avec les établissements pour les accompagner dans la mise en œuvre de leurs mesures (voir référentiel ESR en annexe 2).

Les académies et établissements sont invités à mettre en place en leur sein un comité de même nature permettant de suivre la mise en œuvre de leur plan d'action, en concertation avec les organisations syndicales, et d'alimenter le dialogue de gestion annuel avec le niveau national.

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

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

Mesure 1.5 – Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

Le référent ou la référente égalité porte localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations. Il relaye les orientations ministérielles qu'il contribue à mettre en œuvre. Il est force de proposition dans l'animation locale de ces politiques comme dans le dialogue national. Il facilite leur appropriation par l'ensemble des agents en contribuant notamment à la sensibilisation et à la formation des acteurs RH de proximité.

Il participe à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques. Il dispose d'une quotité de temps suffisante pour ses fonctions de référent ou de référente, proportionnée à la taille de sa structure (effectifs des personnels administratifs et enseignants) mais également à la taille du territoire concerné. Il est nommé par le recteur/la rectrice ou le dirigeant/la dirigeante de l'établissement parmi les cadres⁸ disposant d'une très bonne connaissance de l'environnement

8 Personnels administratifs ou personnels enseignants détachés sur des fonctions administratives.

institutionnel. Il 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 3 – lettre/fiche de mission type), publiée sur le site Internet de l'académie ou de l'établissement.

En 2021, l'administration centrale des MENJS/MESRI sera dotée d'un référent par direction⁹, nommé par la secrétaire générale des ministères.

En académie, le réseau des référents a été déployé à partir de 2018 pour mettre en œuvre et évaluer au plus près du terrain les mesures du plan d'action. Le référent académique présent dans chaque rectorat assure la coordination nécessaire avec les personnels ou services intéressés, en particulier le (la) correspondant(e) handicap mais aussi le (la) référent(e) 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.

Pour les académies les plus importantes (critères effectifs et étendue géographique), les référents académiques peuvent être nommés à temps plein sur ces fonctions. Pour les autres, une quotité cible de 50 % pour les référents académiques et de 30 % pour les référents départementaux, est recommandée.

Les référents et référentes académiques et 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). Ils contribuent à mettre en place un vivier de formateurs proportionnel aux effectifs à former. Ils ont eux-mêmes la qualité de formateurs dans ce domaine. L'ensemble des ressources et outils est mis à la disposition des formateurs sur la plateforme ministérielle M@gistère¹⁰.

En sus des séminaires de formation organisés régulièrement par l'IH2EF, les référents académiques sont réunis au niveau national, *a minima* une fois par an, par la DGRH qui anime, par ailleurs, un espace collaboratif dédié au sein de la plateforme M@gistère précitée.

Dans les établissements de l'ESR, les chargés et chargées de mission égalité et diversité ont été institués dès 2013. Ils sont structurés en réseau à travers la conférence permanente des chargé(e)s de mission égalité et diversité (Cped)¹¹. Cette mise en réseau permet d'échanger sur les pratiques des établissements et les difficultés rencontrées, et de formuler des propositions pour les résoudre.

Les référents et référentes de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sont réunis au niveau national, *a minima* une fois par an, par le département des stratégies des RH, de la parité et de la lutte contre les discriminations

9 Circulaire DGAFP (direction générale de l'administration et de la fonction publique) du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'État et de ses établissements publics.

10 <https://magistere.education.fr/ih2ef/>.

11 Voir en annexe 2 – Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.

(DSRHPADI), service commun à la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip) et à la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI), en lien avec la DGRH.

Les référents en académie et les chargés de mission dans les ESR, peuvent utilement se rapprocher pour une mise en réseau territoriale. Ils peuvent également solliciter les directions régionales aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) qui constituent des acteurs clés de la dynamique interministérielle et partenariale.

Un annuaire des référents du MENJS et un annuaire des chargé(e)s de mission égalité et diversité du MESRI sont disponibles en ligne sous forme de cartes interactives sur les sites Internet des deux ministères.

Dans le même esprit, des journées conjointes des référents éducation nationale et des chargé(e)s de mission enseignement supérieur/recherche pourront être organisées au niveau national.

Mesure 1.6 – 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 et de l'ensemble des cadres du MENJS et du MESRI.

À ce titre, les responsables d'équipes, de projets ou de réseaux 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, rémunérations, etc.). 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 en administration centrale et en académie (directeurs et directrices d'administration centrale, recteurs et rectrices d'académie, dirigeants et dirigeantes des opérateurs de l'éducation nationale et leurs comités de direction respectifs) bénéficient ainsi d'une formation spécifique organisée par la MPES placée auprès de la secrétaire générale des deux ministères.

S'agissant des établissements de l'ESR, la DGRH proposera, en lien avec la MPES, une réflexion visant à intégrer l'égalité professionnelle dans le cycle de formation des cadres¹².

La DGRH portera cette proposition au sein du comité de pilotage dédié, réunissant la secrétaire générale des MENJS et MESRI, la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des écoles françaises d'ingénieurs (CEDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE), la Dgesip, l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), l'IH2EF, l'agence de mutualisation des universités et établissements (Amue) et l'association des directeurs et des directrices généraux des services (ADGS).

La formation des cadres est complétée par l'offre de formation locale des académies et établissements.

La réalisation effective de ces formations est vérifiée à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation professionnelle.

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

Le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique (FEP) est un fonds interministériel géré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Il est alimenté par les sanctions financières dues au titre du non-respect de la loi Sauvadet (40 % de chaque sexe pour les primo-nominations sur emplois supérieurs et dirigeants) et, à partir du 1^{er} janvier 2021, par les sanctions collectées pour non production du plan d'égalité professionnelle dans les délais prescrits par le décret du 4 mai 2020 relatif à l'élaboration des plans d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Ce fonds cofinance des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, notamment une offre d'information, de communication ou de formation labellisée sur des sujets prioritaires (mixité des métiers, traitement des situations de harcèlement ou de violences sexuelles, etc.), des actions innovantes (*hackathon*, coaching, outils ludiques de communication et de sensibilisation auprès des agents publics), ou encore des travaux de recherche appliquée (études de cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

¹² Directeurs et directrices généraux des services (DGS), directeurs et directrices du système d'information et numérique (DSI), directeurs et directrices financières (DAF), directeurs et directrices des ressources humaines (DRH), directeurs et directrices du patrimoine et de l'immobilier (DPI), directeurs et directrices des affaires juridiques (DAJ), directeurs et directrices ou responsables des achats (DA), agentes et agents comptables (AC), etc.

Depuis sa mise en place en 2018, trois appels à projets ont été relayés auprès des académies et des opérateurs par le MENJS et le MESRI, et plusieurs projets ont été lauréats¹³.

Le MENJS et le MESRI renforceront leur accompagnement aux académies et aux opérateurs pour multiplier les projets au bénéfice de l'initiative locale.

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

L'appropriation des enjeux de l'égalité professionnelle passe par une implication de tous les agents dès la phase d'élaboration du plan d'action.

Au niveau national, une consultation dématérialisée concernant la perception des discriminations a été réalisée auprès de l'ensemble des agents sur le périmètre du groupe projet (académies de Versailles, Rennes, Strasbourg et administration centrale). Au terme de cette consultation, 67 % des agents considèrent que l'évolution de carrière peut être gênée par le fait d'être une femme, ou d'être en situation de handicap, ou d'origine étrangère. Cette consultation a contribué au diagnostic d'ensemble préalable à l'élaboration du plan d'action.

De même, les académies et les établissements sont invités à associer les agents par tous moyens à l'élaboration de leur plan d'action ou à la déclinaison locale du plan d'action national : consultation, boîtes à idée, ateliers participatifs, etc.

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, LDG, guides RH, fiches métiers, etc.).

La politique d'égalité professionnelle portée par l'institution 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 national, académique ou d'établissement sur les sites Internet institutionnels et les intranets, et mise en œuvre d'actions évènementielles ;
- valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : cf. logo et charte graphique dédiés disponibles sur la plateforme M@gistère ;

13 Voir site DGAFP - <https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonds-egalite-professionnelle>.

- 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 et des opérateurs les outils et ressources mobilisables.

Le référent ou la référente égalité professionnelle contribue à ces actions et veille à leur cohérence.



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

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

Il convient en premier lieu d'appréhender l'état de la mixité des métiers en exploitant les données des rapports de situation comparée¹⁴ (nationaux, académiques et d'établissements), les bilans de gestion et toute étude utile. L'analyse de ces documents permet d'identifier les déséquilibres (une attention doit ainsi être portée à la dégradation de la mixité de certains métiers) et de définir les actions à mettre en œuvre pour y remédier.

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

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

Des objectifs de progression ont donc été définis au niveau national, repris notamment dans les LDG carrières, et ont d'ores et déjà permis d'améliorer ces situations. Le suivi de cette progression sera réalisé dans le cadre du bilan annuel du plan national d'action pour l'égalité professionnelle.

Les académies et les opérateurs sont invités à 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 (notoriété assistée), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc.

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

Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, marqué par un déséquilibre en défaveur des femmes sur les fonctions, postes et emplois les plus élevés de la hiérarchie, un diagnostic complet sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses a été établi dans le cadre d'un groupe de travail dédié. Il a produit diverses propositions dont certaines ont été mises en œuvre, telle que la diffusion d'une circulaire sur les biais de sélection.

Un groupe de travail sera mis en place, dans le même esprit, sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - BIATPSS.

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 : à cet effet, les présidents de jurys nationaux bénéficieront prochainement d'un module de formation ;
- pour prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, la DGRH formalisera et diffusera en 2021 un document cadre 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.

Mesure 2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI 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 et les élèves des écoles de service public.

En premier lieu, il convient de former les référents et référentes en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Au MENJS, tous les référents et référentes bénéficient d'une formation professionnalisante dans le cadre des deux 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 et en établissement. Il importe en effet que les référents participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les cadres supérieurs ou dirigeants, 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 ou dirigeants en administration centrale, en académie et en établissement du MENJS bénéficient d'une formation spécifique. Dans les établissements de l'ESR, les DRH et les DGS bénéficient également d'une formation. L'offre de formation sera renforcée et élargie à d'autres cadres de direction. Les autres personnels prioritaires sont formés dans le cadre des plans de formation locaux ou d'établissements.

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 peut accéder à l'outil d'autoformation en ligne développé par l'IH2EF¹⁵. Cet outil complète l'offre de formation locale en académie ou en établissement à destination de tous les agents prévue dans les plans de formations.

15 Site IH2EF ouvert au grand public également.

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).

Mesure 2.3 – Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, dite « Loi Sauvadet », a instauré le principe d'une représentation équilibrée des sexes dans les primo-nominations sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique. Ce principe impose de nommer une proportion de 40 % de chaque sexe sur ces emplois dont la liste est fixée par chaque ministère.

En administration centrale, sont concernés les emplois de directeurs/directrices, de chefs/chefes de service, sous-directeurs/directrices, experts/expertes de haut niveau, directeurs/directrices de projet.

En académie, sont concernés les emplois de recteurs/rectrices, de secrétaire général/générale, directeurs/directrices des services départementaux de l'éducation nationale et adjoints/adjointes.

Le respect de ce dispositif est assuré par la MPES placée auprès de la secrétaire générale des deux ministères. La MPES mène ainsi chaque année une revue des cadres en administration centrale et en académie pour alimenter et équilibrer les viviers, en étroite collaboration avec les équipes dirigeantes locales. Cette dynamique a notamment permis de rééquilibrer la proportion femmes-hommes dans les emplois concernés, notamment en académie.

Ainsi, le taux de primo-nominations féminines, pour l'ensemble des emplois à l'administration centrale et en académie, est en forte progression, passant de 28,57 % en 2015 à 48,3 % en 2020. En 2018, la cible ministérielle fixée dans le cadre du dispositif Sauvadet relatif aux nominations équilibrées, a largement été dépassée. La part des femmes parmi les cadres supérieurs en fonction est passée de 29 % en 2015 à 40 % en 2020.

La loi TFP du 6 août 2019 a étendu ces dispositions aux dirigeants des établissements publics nommés en conseil des ministres. Au MESRI, cette disposition s'applique à certains dirigeants des organismes de recherche (CNRS, Inserm, etc.).

Dans le même esprit, un état des lieux sexué des dirigeants d'établissement nommés par la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sera réalisé en 2021, assorti le cas échéant de propositions d'action.

Le même travail sera réalisé pour mieux identifier les déséquilibres sur les emplois de dirigeants et encadrants des universités, et proposer des actions pour y remédier, en concertation avec la CPU.

Mesure 2.4 – Accompagner la mobilité géographique


Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières. C'est pourquoi les LDG¹⁶ mobilités élaborées au niveau national par les MENJS et MESRI ont pleinement pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même les LDG académiques ou d'établissements intègrent cet objectif, en cohérence avec les LDG nationales.

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 anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

16 LDG instaurées par la loi TFP de 2019.



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

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

La DGAFP 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 partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique a été mis à disposition des ministères en 2020 en format test. Il se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui traite l'ensemble des éléments de payes renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

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

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

Dans cette perspective, l'outil sera testé en 2021 sur un premier périmètre pilote pour l'administration centrale et les académies avant sa généralisation à l'ensemble des académies.

Les opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ont bénéficié en 2020, d'une présentation de cet outil et d'un atelier dédié à ce thème dans le cadre de la journée nationale des référents et du comité de suivi des plans d'action des établissements (voir référentiel en annexe 2).

Mesure 3.2 – 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 et du MESRI. À ce titre, elle constitue un enjeu constant des politiques ministérielles et du dialogue social national qui intègrent désormais la dimension égalité professionnelle dans leur approche.

En témoignent divers chantiers en cours : agenda social (avec une attention particulière à des filières très féminisées : filières administrative, sociale et santé notamment), loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), Grenelle de l'éducation, etc.

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

- politique indemnitaire et définition des critères d'attribution des primes ;
- règles de gestion des retours des congés familiaux avec une attention particulière apportée au maintien des primes et à la dynamique de progression des agents concernés ;
- politique de promotion en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel, les personnels de retour de congés familiaux (cf. action 3.6, LDG carrières) ;
- etc.

Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations

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.

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 2020¹⁷, 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.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, deux dispositifs peuvent être mobilisés, selon des conditions spécifiques, par les enseignants-chercheurs, de retour de congés maternité, parental, ou d'adoption : le congé pour projet pédagogique (CPP) ou le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), d'une durée d'un ou deux semestres.

Dans ce cas de figure, les conditions d'ancienneté de service nécessaires à l'octroi de ces congés ne sont pas applicables.

17 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853770/>.

Le CPP dispense l'enseignant (enseignant-chercheur ou enseignant du 1^{er} ou 2^d degré affecté dans un établissement d'enseignement supérieur) de toute obligation de service d'enseignement, sans préjudice de ses obligations en matière de recherche. L'enseignant consacre le congé au projet pour lequel le CPP a été accordé. Le ministère finance ce dispositif et a réservé un « contingent » de 200 semestres de CPP.

Le CRCT est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâche administrative pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche.

Les établissements sont invités à informer les personnels de ces dispositifs dès leur départ en congé maternité ou parental.

Plus généralement, il est recommandé d'accompagner les personnels concernés par tout moyen utile (entretien en amont et au retour du congé maternité, formalisation des responsabilités et dossiers en cours, etc.).

Mesure 3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel 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.).

Mesure 3.6 – 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 : c'est un enjeu d'équité mais aussi un enjeu de transformation culturelle, en ce qu'il suppose de réinterroger les modalités d'évaluation des parcours et des compétences.

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 des MENJS/MESRI 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.

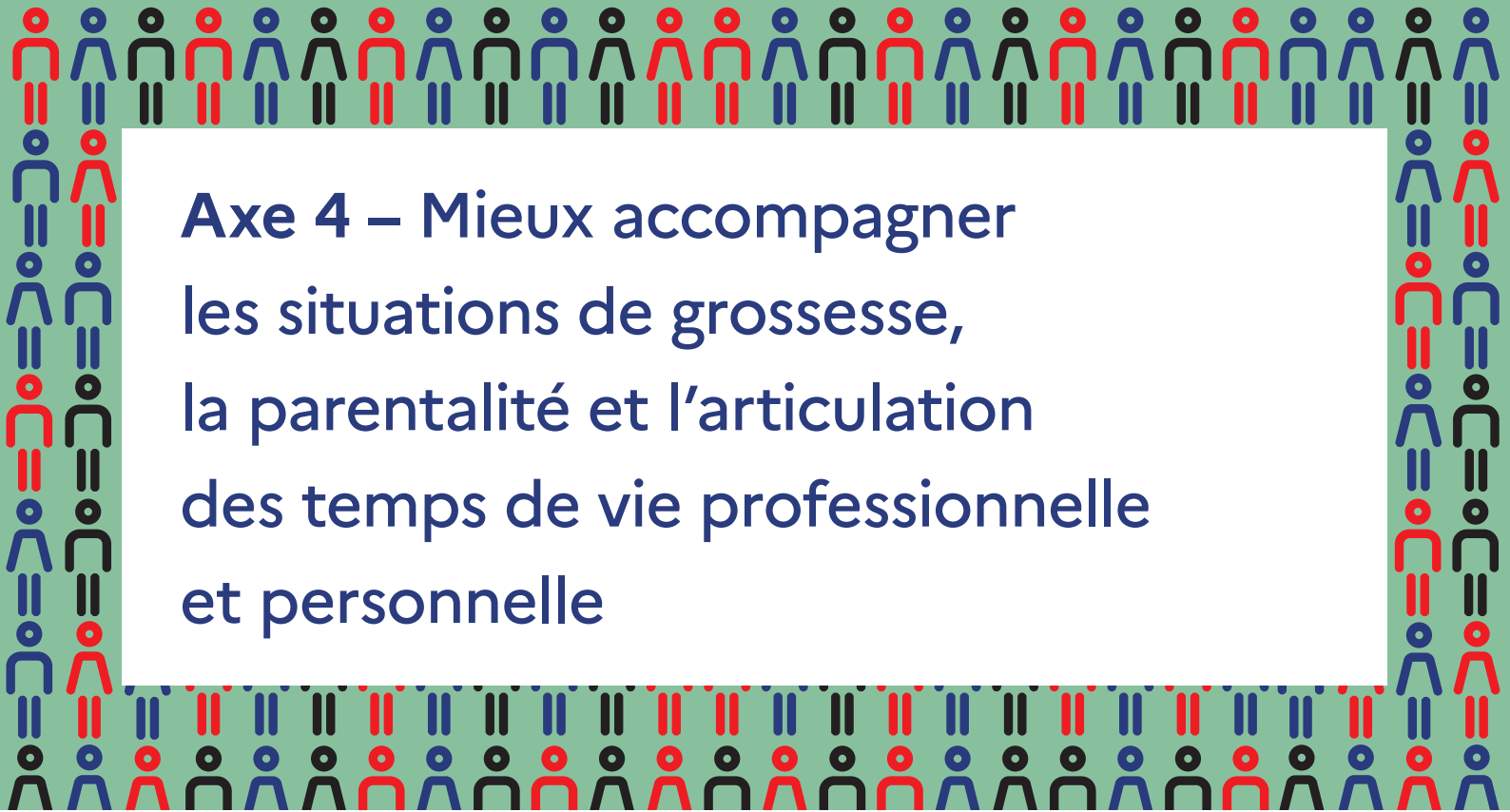
Les ministères (MENJS/MESRI) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes 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.



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

Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 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.).

De même convient-il d'adapter l'ensemble des instructions et documentation utiles aux agents des MENJS/MESRI.

Mesure 4.2 – Exclure les congés de 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 ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

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

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020¹⁸ permet aux agents d'utiliser, à compter du 1^{er} 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 guides, circulaires et instructions nationales, académiques ou d'établissement en conséquence, notamment dans le cadre des campagnes annuelles relatives aux CET.

Mesure 4.4 – Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

La grossesse ne doit pas être un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours.

Aux MENJS/MESRI, les écoles de service public dont les élèves ont le statut de fonctionnaires stagiaires (IH2EF, ENS, Enssib, Inspé) veillent à l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité.

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.

18 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041741596/>.

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

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant. La durée minimale de placement en congé parental est désormais réduite à deux mois, contre six mois auparavant, et les règles de renouvellement du congé parental ont été simplifiées.

Il convient d'actualiser les guides, circulaires et instructions nationales, académiques ou d'établissement en conséquence.

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 télétravail¹⁹, 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).

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la DGRH a prévu de former et d'outiller, en lien avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), les acteurs de la prévention (CHSCT national et assistants de prévention des établissements) pour réaliser des retours d'expériences (Retex) sur cette période. Une démarche similaire est à l'étude pour le MENJS.

19 Cette disposition ne concerne pas les enseignants.

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.

C'est pourquoi il est indispensable de mettre en place des formations, tant pour les autorités qui accordent le télétravail que pour les télétravailleurs, et de s'appuyer sur les référentiels disponibles²⁰.


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, etc.).

Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents des MENJS et MESRI

L'action sociale peut être mobilisée à tous les niveaux, national, académique, établissement, pour accompagner la parentalité, notamment par les dispositifs d'aides à la garde d'enfant : aide financière (Cesu), accès à une place en crèche (création, conventionnement, mutualisation, etc.), etc.

20 Cf. notamment *Guide du télétravail de la DGAFP* : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/teletravail-guide-daccompagnement-de-la-mise-oeuvre-teletravail-dans-la-fonction-publique> et « Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique - Bilan du déploiement » : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/bilan-teletravail.pdf.



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 national pour l'égalité professionnelle des MENJS et MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements

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.

Au MENJS et au MESRI, cet axe figure dans le plan d'action national et dans ses déclinaisons académiques ainsi que dans les plans des établissements. Ce point est vérifié dans le cadre du dialogue de gestion pour les académies et à l'occasion de la transmission des plans des établissements aux ministères prévue par le décret du 4 mai 2020²¹.

21 Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

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 auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs

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 2020²² précise les modalités de mise en place et prévoit notamment la possibilité de mutualiser, par voie de convention, le dispositif entre plusieurs employeurs publics. Il définit les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité des informations traitées.

Au MENJS, une expérimentation a été menée en 2018-2019, dans le cadre d'un périmètre pilote comprenant l'administration centrale et les académies de Versailles, Rennes et Strasbourg. Chaque entité 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 psycho-social.

Ce dispositif, accessible via un numéro unique 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 externes²³ de soutien aux agents.

Au MESRI, le colloque du 4 décembre 2017 consacré aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche a acté une mobilisation générale dans cette lutte contre les violences sexistes et sexuelles²⁴.

22 Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

23 Voir en particulier, le dispositif de soutien psychologique MGEN mis à la disposition de tous les personnels de l'éducation nationale qui éprouvent des difficultés d'ordre professionnel ou privé.

24 Voir *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche* en annexe 2.

Entre 2018 et 2019, des groupes de travail regroupant le ministère, la Cped, les trois conférences (CDEFI, CGE, CPU), des associations actives sur le sujet, ainsi qu'une pluralité d'établissements, ont travaillé autour de quatre thématiques : enquêter, former, communiquer et mettre en place un dispositif.

Leurs travaux ont donné lieu à des livrables disponibles sur le site du ministère et la majeure partie des établissements est aujourd'hui dotée de dispositifs dédiés aux VSS, accessibles aux personnels et aux étudiants/étudiantes. Ces dispositifs sont recensés via une carte interactive²⁵ accessible en ligne sur le site du MESRI.

Le MESRI accompagnera les établissements pour l'adaptation de ces dispositifs aux dispositions de la loi et du décret précités qui, notamment, élargit leur champ de compétence.

Les arrêtés ministériels du MENJS et du MESRI, qui doivent être pris en application du décret du 13 mars 2020, préciseront les modalités de mise en œuvre définies notamment dans le cadre du dialogue social. Ces modalités sont présentées pour information aux instances consultatives compétentes. Les ressources utiles au déploiement généralisé des dispositifs tiendront compte des retours d'expériences.

Un bilan d'activité de ces dispositifs est présenté chaque année au comité technique national, académique ou d'établissement et au CHSCT ou formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social d'administration. Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au RSU.

Un représentant du personnel, membre de cette instance, sera également désigné par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat. Ce référent bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.

25 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid136418/violences-sexistes-et-sexuelles-mise-en-place-d-outils-a-la-disposition-des-etablissements.html#carto>.

Mesure 5.3 – Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

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 du MENJS et du MESRI 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 2021 un séminaire spécifique pour la formation des personnels concernés au sein du MENJS.

En ce qui concerne les établissements de l'ESR, les personnels concernés disposent d'un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les VSS, créé au printemps 2018 par deux associations (Anef, Cped) avec le réseau JuriSup. Il s'agit d'un réseau indépendant qui propose des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. L'offre de formation et les ressources sont disponibles sur le site Internet du réseau : VSS formation²⁶.

Mesure 5.4 – Accompagner les agents victimes de violences

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. ;

26 Voir référentiel ESR en annexe 2, et le site VSS formation : <http://vss-formation.fr/>.

- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires²⁷ (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 pour le MENJS 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.).

Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

Les MENJS et MESRI mettent 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. Cette politique doit être visible, assumée et garantir la mise en œuvre du principe de «tolérance zéro». (cf. notamment plan de communication, action 1.8 du plan d'action).

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 2018²⁸, 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.

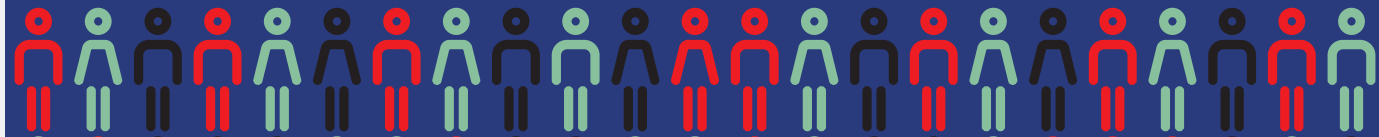
La procédure disciplinaire peut être menée indépendamment de toute procédure pénale²⁹ en cours.

Dans cette perspective, les services des affaires contentieuses et/ou disciplinaires bénéficient des formations juridiques nécessaires, à prévoir dans l'offre de formation nationale, académique ou d'établissement.

27 Il est rappelé qu'une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.

28 Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43173>.

29 Sur la base d'une plainte de la victime présumée ou par recours à l'article 40 du Code de procédure pénale (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006574933/).



Annexe 1 – Plan national d’action pour l’égalité entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d’égalité

N° action ou mesure ↓	Libellé de l’action (mesure) ↓	Périmètre d’application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d’évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.1 – Élaborer et mettre en œuvre un plan national d’action Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs								
1.1.1	Établir un plan d’action pluriannuel Plan d’action 2021-2023	MENJS/ MESRI	<ul style="list-style-type: none"> - 1 plan national d’action (PNA) - 1 déclinaison du PNA par académie - 1 plan par opérateur 	National : production au 31-12-2020	✓	✓	✓	Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d’élaboration et de mise en œuvre des plans d’action relatifs à l’égalité professionnelle dans la fonction publique
				Académies : déclinaison locale du PNA				
				Opérateurs : production des plans le 31-12-2020 et transmission à la tutelle au plus tard le 01-03-2021	✓	✓	✓	
1.1.2	Transformer la direction de projet sous la forme d’une mission ou d’une délégation à l’égalité professionnelle (+ diversité + lutte contre les discrimination (LCD)) pour pérenniser le portage de cette politique	MENJS/ MESRI	Organigramme institutionnel et fonctionnel	Selon modalités à l’étude	✓	✓		

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.1.3	Réunir le comité stratégique Costrat égalité (diversité et Lutte contre les discriminations (LCD)) sous présidence cabinets des ministres	MENJS/ MESRI	1 par an	Ordres du jour/ comptes rendus Nombre de séances tenues	✓	✓	✓	
1.1.4	Animer le groupe projet sur le périmètre pilote pour accompagner les académies dans la déclinaison du PNA	MENJS/ MESRI	3 par an minimum	Ordres du jour/ comptes rendus Nombre de séances tenues	✓	✓	✓	
1.1.5	Garantir la cohérence et la complémentarité des approches (élèves/étudiants/RH) en animant le groupe de coordination DGRH/ Dgesco/Dgesip-DGRI sur le sujet égalité (+ diversité et LCD)	MENJS/ MESRI	2 par mois	Nombre de séances tenues	✓	✓	✓	
1.1.6	Accompagner les opérateurs du MENJS et du MESRI pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action	MENJS/ MESRI		Dates de réunion de groupes de travail dédiés aux opérateurs en amont de la production de leur plan d'action	✓	✓	✓	Voir annexe budgétaire PLF - Jaune opérateurs pour la liste des établissements concernés

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI								
1.2.1	Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social renforcé : a. groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan) b. comité de suivi (phase de mise en œuvre et d'évaluation) c. comité technique (futur comité social) et formations spécialisées (tout au long du processus)	MENJS/ MESRI	b. <i>a minima</i> 2 réunions par an et autant que nécessaire	Dates de réunion	✓	✓	✓	Loi TFP du 6 août 2019 et décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social								
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congé de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Tous ministères			✓	✓	✓	DGAFP Art. 43 du projet de décret relatif au CSA - effet aux prochaines élections professionnelles

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.3.2	Assurer une représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles	MENJS/ MESRI		Élections professionnelles 2022 et suivantes	✓			Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 Circulaire du 5 janvier 2018 « Listes de candidats composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs couverts du service pour lequel le comité technique est institué » (art. 15 du décret n° 2017-1201 du 27-07-2017)
	Veiller à la mixité F/H dans les groupes de travail, groupes de réflexion avec les représentants des personnels au-delà des mesures réglementaires de représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles				✓	✓	✓	

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

1.4.1	Enrichir régulièrement le RSC - données sexuées du futur RSU national annuel et produire des études et rapports dédiés incluant des études de cohortes par filières et/ou métiers	MENJS/ MESRI	Rapport annuel Études et rapports	Rapport annuel Études et rapports	✓	✓	✓	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
	Alimenter régulièrement la base concours pour une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes (identification des risques de discriminations)							

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.4.2	Accompagner pour la production de leur RSC (données sexuées du futur RSU) : - les académies - les établissements du MENJS - les établissements de l'ESR	MENJS/ MESRI	1 RSC par académie 1 RSC par établissement	Rapport annuel Études et rapports	✓	✓	✓	Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État <u>ESR</u> Articles 47 et 64 de la loi ESR du 22 juillet 2013 - Articles L. 712-3 al.7 (approbation par le CT du BS/futur RSU) - L. 951-1-1 du Code de l'éducation (présentation du BS au CT) ; - D. 951-5 (publicité du BS futur RSU)
1.4.3	Assurer un suivi annuel du plan national d'action pluriannuel (résultats des actions- moyens dédiés) en créant un comité de suivi ad-hoc et en inscrivant la thématique dans le dialogue de gestion avec : a. les académies b. les établissements du MENJS c. les établissements ESR Assurer un suivi des plans d'action des établissements à travers un comité de suivi dédié Formaliser à travers un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan	MENJS/ MESRI		Dates de réunion Bilan annuel	✓	✓	✓	Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
					✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.5 – Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place								
1.5.1	Nommer un référent, une référente : - par direction d'administration centrale - par académie : un/une académique, un ou une par département - par établissement du MENJS - par établissement de l'ESR Veiller au remplacement des départs et à l'actualisation de la carte interactive des référentes et référents publiée sur le site Internet du MENJS et du MESRI Animer les réseaux des référents et des référentes	MENJS/ MESRI	DGRH-DP = 2 Saam = 1, Dgesco = 2, Départements = 101 dont 15 académiques 1 référent par établissement 329 personnes dans l'ESR 1 à 2 réunions par an	Nombre de référents/ nombre direction en administration centrale Nombre de référents nommés Nombre de référents/ nombre d'académies Lettres de mission Date(s) de réunion effectif pérennisé Date(s) de réunion	✓	✓	✓	Circulaire SG aux DAC et aux recteurs du 29-06-2018 instituant les référents égalité, diversité et lutte contre les discriminations dans les académies Circulaire DGAFP du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents égalité au sein de l'État et de ses établissements publics, instituant un référent par direction d'administration centrale (DAC)
1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle								
1.6.1	Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes - formation pour tous les encadrants - évaluation professionnelle des cadres dirigeants et supérieurs	Tous ministères						Protocole Égapro du 30-11-2018 Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.6.2	Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes (hiérarchiques et/ou fonctionnel) dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes	MENJS/ MESRI	a. Cible : 100 % b. Vérification lors des entretiens d'évaluation du suivi effectif de la formation	a. Bilan annuel des formations b. nombre d'encadrants formés sur nombre d'encadrants	✓	✓	✓	
	a. formation pour tous les encadrants dont cadres supérieurs et dirigeants <i>Pour l'ESR : proposition portée par la DGRH au sein du comité de pilotage de la formation des cadres de l'enseignement supérieur et de la recherche</i>							
	b. évaluation professionnelle des encadrants relative au portage et à la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle							
1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique								
1.7.1	Création d'un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Tous ministères						Circulaire MASCP/DGAFP du 22 février 2019 - annuelle
1.7.2	Large diffusion des appels à projets FEP et ministériels (MESRI)	MENJS/ MESRI	Augmenter le nombre de projets proposés	Nombre de projets proposés	✓	✓	✓	
	Accompagnement et suivi des projets présentés au titre du FEP			Nombre de projets lauréats				
	Promotion des lauréats							

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.8 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique								
1.8.1	Associer les agents et agentes dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action Recueillir la perception des agents/agentes en matière d'égalité (et de diversité/LCD)	MENJS/ MESRI	Consultation agents <i>a minima</i> 1 fois par plan triennal	Date et modalité de la consultation			✓	
1.8.2	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes	MENJS/ MESRI	Exemples : - accords ministériels - LDG - plan managérial, etc.	Recensement annuel ESR : contrat d'établissement (dialogue stratégique et de gestion, cf. annexe Loi de programmation de la recherche (LPR))	✓	✓	✓	
1.8.3	Promouvoir l'action égalité du MENJS/ MESRI dans l'action interministérielle et/ou internationale et plus largement avec l'ensemble des partenaires	MENJS/ MESRI		Bilan annuel	✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
1.8.4	Élaborer un plan de communication institutionnel dédié aux politiques d'égalité professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - Diffuser largement le plan d'action (sites Internet/intranets, etc.) - Valoriser visuellement les politiques d'égalité : logo et charte graphique dédiés - Valoriser les journées du 8 mars - Journée internationale des droits des Femmes, et du 25 novembre - Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes - Faire des campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement, etc. - Prévoir des actions participatives 	MENJS/ MESRI	Campagne annuelle	Bilan annuel en matière de communication	✓	✓	✓	

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

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

2.1.1	Établir un diagnostic de la mixité des métiers (voir RSC, futur RSU)	MENJS/ MESRI	Enrichir le RSC	Données disponibles notamment au RSC/RSU	✓	✓	✓	Le RSU ne sera produit qu'à partir de 2021, cf. disposition de l'art. 5 (V) de la loi TFP créant l'article 9 bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 dont les conditions d'application seront prochainement définies par décret pris en CE <u>ESR</u> Code de l'éducation (art. D.951-5)
--------------	--	-----------------	-----------------	--	---	---	---	---

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
2.1.2	Agir pour plus de mixité	MENJS/ MESRI	b. - Progression de 3 pts des 57,4 % actuels pour une cible de 60,4 % de femmes adjointes passant cheffes d'EPLÉ toutes catégories - Progression de +1,5 % de la part des femmes pour chaque catégorie d'EPLÉ, soit 46,2 % de femmes cheffes d'EPLÉ toutes catégories confondues	a. et b. % effectif par sexe sur emploi et sur catégorie d'établissement c. % effectif par sexe d. % effectif par sexe e. % effectif par sexe f. Nombre de propositions mises en œuvre g. Bilan des travaux (2023)	✓	✓	✓	
	<u>Pour le MENJS</u> a. dans les corps des personnels enseignants : les postes à profils, notamment en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), BTS, etc. et les emplois de directeurs d'école b. dans les corps des personnels de direction : emplois de chefs/ cheffes d'établissement/ adjoints/adjointes + établissements de toute catégorie c. dans les corps d'inspection (IEN/IA-IPR) d. dans les corps jeunesse e. dans les corps sports <u>Pour le MESRI</u> f. exploiter le rapport sur les freins aux carrières des femmes dans l'ESR g. mettre en place un groupe de travail sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - BIATPSS (cf. également action 3.)		c. Objectifs chiffrés Voir service E d. et e. Objectifs chiffrés voir services C et E + DS et Djepva g. Mise en place du GT (2022)				✓ (g)	
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJS/ MESRI et prévenir les stéréotypes de genre en développant les partenariats associatifs et en favorisant la création de réseaux professionnels en faveur de l'égalité professionnelle F/H	MENJS/ MESRI		Liste des associa- tions et réseaux partenaires	✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
2.1.4	Promouvoir les métiers du MENJS/ MESRI et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements : a. Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours b. Assurer l'alternance F/H des présidences de jury c. Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes d. Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés e. Élaborer un projet de document cadre pour « Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques » f. Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement	MENJS/ MESRI	a. b. et c. Respect des dispositions légales et réglementaires c. Équiper toutes les académies Couvrir tous les concours d. Conception d'un module de formation dédié e. Diffusion du document cadre f. Campagnes annuelles de recrutement	a. et b. Production du tableau de suivi annuel produit par la DGRH-D c. Nombre d'académies équipées/ nombre total d'académies, nombre de concours concernés/ total concours éligibles d. Nombre de concepteurs sujets formés e. Publication document cadre f. Bilan annuel des campagnes	✓	✓	✓	Mesures légales et réglementaires a. Art. 55 de la loi 2012-347 du 12-03-2012 - Décret 2013-908 du 10-10-2013 (40 % applicables au 01-01-2015) b. Loi 2017-86 du 27-01-2017 - Loi de transformation de la fonction publique, art. 83

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

2.2.1	Former les référents et référentes académiques et départementaux égalité (diversité), les référents et référentes d'établissements de l'ESR	MENJS/ MESRI	2 sessions annuelles 1 vivier par académie 1 vivier par opérateur du MENJS	Nombre de sessions/an Nombre de formés dont primo-formés Répartition par sexe	✓	✓	✓	
	Constituer et maintenir un vivier de formateurs et de formatrices pour les académies et les opérateurs, incluant les référents et référentes			État annuel des viviers	✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
2.2.2	Former les publics prioritaires de façon systématique	MENJS/ MESRI	Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF	Nombre de sessions/an	✓	✓	✓	Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
a.	encadrement supérieur et dirigeant			Nombre de formés dont primo-formés	✓	✓	✓	
b.	personnels encadrant tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs)		100 % des publics prioritaires	Répartition par sexe	✓	✓	✓	
c.	personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité dans les académies et en administration centrale			% des personnels formés/total personnels prioritaires ciblés	✓	✓	✓	
d.	membres de jury d'examens et de concours, jurys de thèses et d'attribution de financement de thèses				✓	✓	✓	
e.	représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives					✓		
2.2.3	Prévoir une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations accessible à tous les agents. Les établissements sont invités à déployer des mesures de même ordre.	MENJS/ MESRI	Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF	Nombre de sessions prévues Nombre de formés		✓		

2.3 – Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI

2.3.1 Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique

Tous ministères

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
2.3.2	a. Champ de la loi Sauvadet - assurer une nomination équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants définis par décret	MENJS/ MESRI	40 % de chaque sexe dans les primo-nominations sur emplois cités au décret	a. Taux de primo-nomination, nominations par sexe Taux de femmes dans les emplois considérés	✓	✓	✓	Loi Sauvadet + art. 82 loi TFP 2019 + décret du 30-12-2019 modifiant le décret de 2012 relatif aux nominations équilibrées (extension aux dirigeants des établissements publics nommés en conseil des ministres)
	b. Hors champ de la loi Sauvadet - en concertation avec la CPU : état des lieux sexués des dirigeants/dirigeantes d'université élu(e)s ou nommé(e)s et propositions d'actions - état des lieux sexués des dirigeants d'établissement nommés par la ministre et propositions d'action			b. - État des lieux - Propositions et calendrier d'action	✓	✓	Cned 8 établissements recherche	

2.4 – Accompagner la mobilité géographique

2.4.1	Mettre en place un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité et, le cas échéant, des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique.	MENJS/ MESRI		Publication des LDG Mobilité des personnels	✓	✓	✓	Renouvellement tous les 3 ans au plus
	ESR Suivi des mutations prioritaires des enseignants chercheurs conformément aux LDG mobilités du 22-11-2019		ESR Taux de satisfaction des demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs	ESR 50 % de demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs satisfaites en 2023, avec un point chaque année	✓	✓	✓	

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

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
3.1 – Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique								
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts	Tous ministères						Cf. référentiel plan d'action DGAFP novembre 2019
3.1.2	Sexuer les données de payes et établir un bilan indemnitaire sexué	MENJS/ MESRI	Établir un état des lieux des données sexuées disponibles	Bilan des données existantes et manquantes	✓			Cf. référentiel plan d'action DGAFP novembre 2019
			Sexuer l'ensemble des données de rémunérations	État d'avancement de la production des données			✓	
3.1.3	Déployer l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP au sein des MENJS/MESRI	MENJS/ MESRI	Mise en œuvre sur périmètre pilote	Bilan de la mise en œuvre	✓			Cf. référentiel plan d'action DGAFP novembre 2019
			Généralisation académies Accompagnement opérateurs (MENJS/MESRI)	État d'avancement du déploiement			✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
3.2 – Intégrer dans les plans d'action Égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération								
3.2.1	Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération	MENJS/ MESRI	Propositions de mesures correctives en fonction du diagnostic selon typologie de l'outil d'analyse des écarts de rémunération					<i>Documentation de l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</i> https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/documentation-outil-de-calcul-des-ecarts-de-remuneration.pdf
3.3 – Assurer la transparence des rémunérations								
3.3.1	Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	MENJS/ MESRI	Instruction aux services	Référence instruction	✓			
3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière								
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Tous ministères						Ref. art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
3.4.2		MENJS/ MESRI	a. Instruction aux services b. Circulaire annuelle	a. Référence instruction b. Référence circulaire annuelle - (actuellement fixation d'un contingent de 200 CPP) c. et d. Suivi annuel	✓	✓	✓	
	<p>Dans l'ESR</p> <p>a. Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption</p> <p>b. Encourager les établissements d'enseignement supérieur à accorder une part des congés pour projets pédagogiques (CPP) en priorité aux enseignants de retour de congé maternité, parental ou d'adoption, dans un contexte où un financement dédié de ces congés est réservé par la Dgesip</p> <p>c. Encourager le CNU et les établissements à accorder des CRCT lors des retours de congés maternité, parental ou pour adoption</p> <p>d. Assurer le suivi des contingents concernés</p>							
3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental								
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Tous ministères						Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement								
3.6.1	Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les LDG carrières, nationales et académiques	MENJS/ MESRI	Note interne : exploiter les observations des services	Publication des LDG carrières et du bilan social ou RSU	✓	✓	✓	
	<p>Équilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les personnels enseignants des 1^{er} et 2^d degrés, d'éducation et aux PsyEN (annexe 1 des LDG) ; - pour les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (annexe 2 des LDG) ; - pour les personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection (annexe 3 des LDG) ; - pour les personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports (annexe 4 des LDG) ; - pour les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs 							

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

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
4.1 – Reconnaître la coparentalité								
4.1.1	Reconnaître la coparentalité Création en 2019 d'une 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	Tous ministères		Adaptation en cours - DGAFP				Loi TFP du 6 août 2019
4.1.2	Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Tous ministères		Adaptation en cours - DGAFP				Loi TFP du 6 août 2019
4.1.3	Circulariser les nouvelles règles retenues pour le MENJS et le MESRI Actualiser les guides RH Campagne pour mieux faire connaître les enjeux et les droits de la coparentalité auprès des agents	MENJS/ MESRI		Références, guides de toute nature			✓	
4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence								
4.2.1	Exclure les congés maladies du délai de carence, pendant la grossesse	Tous ministères						Loi TFP du 6 août 2019 - art. 84 application directe

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux								
4.3.1	Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	Tous ministères						Loi TFP du 6 août 2019 décret n° 2020-287 du 20 mars 2020
4.3.2	Adapter la campagne CET Actualiser les guides RH	MENJS/ MESRI		Références des textes, instructions et guides de toute nature	✓			
4.4 – Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité								
4.4.1	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Tous ministères		Travaux DGAFP				Protocole du 30 novembre 2018
4.4.2	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires, de l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHE2F), enceintes au cours de leur scolarité ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et accompagner les établissements de l'ESR qui entrent dans le champ de la mesure (Enssib - Inspe en universités, etc.)	MENJS/ MESRI		Recensement des structures concernées et état des lieux Accompagnement le cas échéant État d'avancement annuel	✓		✓	Protocole du 30 novembre 2018

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental								
4.5.1	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Tous ministères		Adaptation en cours - DGAFP				Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020
4.5.2	Circulariser les nouvelles règles retenues pour les MENJS et MESRI Actualiser des guides RH Campagne vers les agents concernés	MENJS/ MESRI		Références, textes, guides de toute nature	✓			
4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail								
4.6.1	Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	MENJS/ MESRI		Mesures annuelles : % TP sur effectif total TP par sexe	✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
4.6.2	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle-vie personnelle	MENJS/ MESRI	MENJS retour d'expérience télétravail crise sanitaire dans les académies selon modalités à définir ESR Retour d'expérience (genré) télétravail crise sanitaire dans les établissements formation des membres du CHSCT national par Anact ; élaboration d'un document méthodologique pour les CHSCT d'établissements ; formation des assistants de prévention des établissements au Retex pour être formateurs dans les établissements	Retex MENJS Retex MESRI	✓			Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, places en crèche, etc.)
					✓	✓	✓	

4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS et MESRI

4.7.1	Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, places en crèche, etc.)	MENJS/ MESRI		Bilan annuel	✓	✓	✓	
-------	---	-----------------	--	--------------	---	---	---	--

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

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
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 national Égalité professionnelle des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements								
5.1.1	S'assurer de l'inscription de cette thématique dans les plans d'action pluriannuels égalité professionnelle Femmes/Hommes des académies et des établissements (calendrier, modalités de mise en œuvre des mesures, indicateurs de suivi des signalements) lors des comités de suivi Accompagner les académies et les établissements dans l'élaboration de leurs plans	MENJS/ MESRI		Bilan annuel	✓			
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 auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs des MENJS et MESRI								
5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des violences sexuelles et sexistes auprès des employeurs publics	Tous ministères						Article 80 de la loi TFP du 6 août 2019 Décret d'application DGAFP n° 2020-256 du 13 mars 2020

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
5.2.2	Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des VSS : - accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs ou lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions de la Loi TFP et du décret du 13 mars 2020 ; - mettre en place une cartographie interactive de l'ensemble des cellules d'écoute ;	MENJS/ MESRI	28 Arrêtés ministériels MENJS et MESRI + circulaire MENJS et référentiel ESR Inscription à l'agenda social - CHSCT - CT à l'avenir aux comités sociaux d'administration (CSA) ODJ des comités techniques - futur CSA ou CSE	Publication arrêtés ministériels, circulaire et référentiel	✓	✓	✓	Article 80 de la loi TFP du 6 août 2019 Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 cf. charte de fonctionnement des dispositifs de signalement (...) DGAFP - novembre 2019
				Recensement du nombre de cellules d'écoute / nombre d'académies ou d'établissements	✓	✓	✓	
				Actualisation des sites Internet	✓	✓	✓	
5.2.3	- Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social - Assurer localement un recensement de l'ensemble des signalements tous dispositifs internes ou externalisés confondus, cellules d'écoute, services RH, services des affaires contentieuses et disciplinaires, assistants de prévention, médecine de prévention, médiateur, etc. - Assurer un recensement national des décisions disciplinaires dans les établissements	MENJS/ MESRI		Bilan annuel	✓	✓	✓	
				Bilan annuel	✓	✓	✓	
				Recensement annuel				

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
5.3 – Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes								
5.3.1	Former systématiquement - l'encadrement supérieur et dirigeant - les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs) - les référents égalité et diversité et lutte contre les discrimination - les personnels et gestionnaires des services RH - les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention - les assistants et assistantes de service social - les représentants du personnel - les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services)	MENJS/ MESRI	100% de l'encadrement supérieur en fonction sur le périmètre national 100% de l'encadrement intermédiaire en fonction sur le périmètre national	% des personnels formés/total personnels prioritaires ciblés Voir plans d'actions locaux	✓	✓	✓	
5.3.2	Professionaliser les membres des dispositifs de signalement (cellule d'écoute), écoutants et experts dont référents égalité	MENJS/ MESRI		Offre de formation Nombre de sessions Nombre de session réseau des formateurs VSS	✓	✓	✓	

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
5.4 – Accompagner les agents victimes de violences								
5.4.1	Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences y compris intrafamiliales : - dans le cadre de l'action sociale - dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle Permettre à la victime de VSS et/ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente Mobiliser le soutien psychologique Ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e) et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête)	MENJS/ MESRI	Instructions aux services Fiches, guides	Références instruction, fiches, guides	✓			<u>ESR</u> Art. 31 de la loi TFP du 6 août 2019 Circulaire Intérieur/ justice/fonction publique/citoyenneté du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions

N° action ou mesure ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Périmètre d'application ↓	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées) ↓	Indicateurs de suivi (d'évaluation) ↓	Calendrier de mise en œuvre			Références ↓
					2021	2022	2023	
5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire								
5.5.1	Être exemplaire dans le traitement disciplinaire	MENJS/ MESRI	Guide, fiches métiers et juris- prudentielles	a. Références et consultations régulières auprès des personnels incluant les doctorants pour l'ESR	✓	✓		
	a. formaliser, faire connaître la ligne de fermeté des MENJS et MESRI et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels			b. et c. bilan annuel	✓	✓	✓	
	b. engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure portée au Pénal			d. Sessions de formation	✓	✓	✓	
	c. recourir le cas échéant à l'article 40 du Code de procédures pénales							
	d. former les services des affaires contentieuses et disciplinaires							



Annexe 2 – Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Octobre — 2020

esr.gouv.fr

3. Introduction
5. Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle
- 5 L'obligation d'élaboration d'un plan d'action
 - 5 Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation
 - 6 L'organisation du dialogue social
 - 6 L'association des agents
7. Les thématiques obligatoires du plan d'action
8. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle
- 8 Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle
 - 10 Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action
 - 10 Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité
 - 10 Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement
11. Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- 11 Identification et analyse des écarts de rémunérations
 - 12 Mesures de traitement des écarts de rémunérations
13. Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- 13 Mixité des métiers
 - 15 Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles
 - 18 Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées
19. Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- 19 Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail
 - 20 Soutien à la parentalité
22. Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
- 22 Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations
 - 26 Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant-es, services RH, représentant-es du personnel, etc.)
 - 28 Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes
30. Annexe 1. Soutien aux associations et établissements
34. Annexe 2. Synthèse des questionnaires sur les politiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements
41. Annexe 3. Exemples concernant le calcul des écarts de rémunérations
43. Annexe 4. Exemples de dispositifs de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place au sein des établissements de l'ESR
46. Annexe 5. Membres du comité de suivi des plans d'action égalité

Introduction

Prévues initialement par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été rendues obligatoires par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (article 80). Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Les universités, organismes de recherche et écoles publiques sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) sont engagés dans cette démarche.

Cette nouvelle obligation pour les employeurs publics s'inscrit dans la continuité de plusieurs dispositions législatives et de diverses initiatives prises au sein des établissements. Le corpus législatif a notamment été enrichi par la loi Sauvadet¹, qui a introduit la parité dans les jurys et comité de sélection et la loi Fioraso², qui a rendu obligatoire la création de mission égalité dans chaque université. Par ailleurs, depuis 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est engagé conjointement avec le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse dans une démarche projet, visant à obtenir les labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » délivrés par l'AFNOR. Au niveau local, les chargé.e.s de mission égalité ont développé dans les établissements une série de mesures en faveur d'une culture de l'égalité et leur mise en réseau a été renforcée par la création, en 2011, de la CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité).

Les trois conférences (Conférence des présidents d'université, Conférence des grandes écoles, Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs) se sont également mobilisées à travers la signature d'une charte en faveur de l'égalité femmes-hommes le 23 février 2013, sous l'impulsion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Enfin, dans le domaine de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations, les établissements ont développé des cellules d'écoute visant à recueillir les signalements, orienter et accompagner les victimes et traiter les faits signalés. À la rentrée 2019, la quasi-totalité d'entre eux (universités, écoles et organismes de recherche) était dotée d'un tel dispositif.

C'est dans cette dynamique que la loi de transformation de la fonction publique vient renforcer et structurer les actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences. En effet, malgré ces actions, de fortes inégalités persistent entre les femmes et les hommes et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles et des discriminations doit encore être améliorée. Ainsi, les femmes accèdent toujours difficilement aux emplois supérieurs et restent par exemple bien plus nombreuses parmi les maîtres de conférences (45%) que parmi les professeurs d'université (26%), même si la proportion de femmes a progressé en 25 ans (12% en 1992). Elles sont encore très peu présentes à la tête d'universités ou d'organismes de recherche, quand l'État assure une quasi-parité au niveau des recteurs et des rectrices³. Quant aux violences sexistes et sexuelles et aux discriminations, les enquêtes nationales (enquête sur les conditions de vie des étudiants et étudiantes de l'Observatoire de la Vie Étudiante, VIRAGE université, Défenseurs des droits) montrent un taux de prévalence beaucoup plus élevé que le nombre de saisine des dispositifs.

¹ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

² Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

³ Enseignement supérieur, recherche et innovation. **Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés**, ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, édition 2020.

Un état des lieux des politiques en matière d'égalité au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche a pu être établi sur la base des questionnaires adressés par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation aux établissements en novembre 2019⁴. Par ailleurs, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a souhaité constituer un comité de suivi composé des trois conférences (CPU, CGE, CDEFI), de divers établissements (organismes de recherche, universités, écoles d'ingénieurs, CNAM...) et d'associations (AFDESRI, CPED, FNCAS...), dont l'objectif est de piloter l'accompagnement des plans d'action.

C'est dans ce cadre qu'un référentiel a été construit sur la base de celui produit par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Adapté à l'enseignement supérieur et à la recherche, cet outil méthodologique, largement illustré d'exemples concrets, vise à accompagner les établissements dans l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions égalité.

⁴ Voir Annexe 2 : Synthèse des questionnaires sur les politiques en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements.

Cadre d'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle

L'obligation d'élaboration d'un plan d'action

L'obligation des employeurs porte sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle avant le 31 décembre 2020. Cette obligation incombe au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ainsi qu'aux établissements et aux opérateurs placés sous sa tutelle, quelle que soit la taille de la structure (universités, organismes de recherche, Agence nationale de la recherche, etc.).

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement concerné, qui s'appuiera notamment sur le rapport de situation comparée⁴¹ et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle (études de cohortes, sondages, etc.).

La réussite de la démarche repose sur un portage politique fort, permettant de faciliter l'appropriation et la mise en œuvre du plan par tous les personnels de l'établissement. Bien que la loi ne le prévoit pas, il est fortement recommandé de soumettre le plan d'action au conseil d'administration ou à l'organe en tenant lieu.

En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

⁴¹ À partir du 1^{er} janvier 2021, les établissements devront élaborer un rapport social unique qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes (art. 5 de la loi transformation de la fonction publique).

Des objectifs à atteindre accompagnés d'un calendrier, d'indicateurs de suivi et de modalités d'évaluation

Le plan d'action doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'établissement
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

L'organisation du dialogue social

La réussite du plan d'action dépend également de la qualité du dialogue social. Les employeurs prennent ainsi toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan d'action avec les organisations syndicales représentatives. Il revient par conséquent à la direction de l'établissement d'engager ce dialogue en amont de l'élaboration du projet mais également au moment de sa mise en œuvre. Il est recommandé d'inscrire des points d'information réguliers pour associer les représentants du personnel. Ce dialogue vise à définir le contenu des mesures du plan, leur calendrier, leurs modalités de suivi ainsi que leur déclinaison à chaque niveau pertinent.

Le comité technique est obligatoirement consulté sur le plan d'action (jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique prévue en 2022).

L'association des agents

La réussite de la démarche implique par ailleurs d'associer les personnels de l'établissement à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans d'action. Parallèlement à la consultation des organisations syndicales, les agents peuvent être mobilisés par tout moyen approprié (groupes de travail, assemblée générale, mobilisation des encadrants, débats publics, boîtes à idée, etc.). Cette communication est déployée auprès de l'ensemble des personnels afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun et chacune des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est rendu accessible sur l'intranet et le site internet de la structure.

Les thématiques obligatoires du plan d'action

L'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 tel qu'introduit par la loi de transformation de la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations⁵, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Au-delà de ces quatre axes obligatoires, il est également conseillé d'intégrer la gouvernance de la politique d'égalité tel que le propose ce référentiel, ou encore les actions à destination des usagers.

⁵ Les discriminations ont été ajoutées dans le champ par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique..

Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Rôle et missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle

Portage politique par la gouvernance de l'établissement

La gouvernance de l'établissement est pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, et plus généralement dans la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'implication de la Direction générale de l'Inserm

En 2020, l'Inserm a intégré l'égalité professionnelle dans son Plan stratégique 2020-2025 (cf. Objectif n°6) pour engager la direction de l'établissement dans une démarche d'amélioration continue de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Acteurs et actrices en charge du pilotage de la politique

Une articulation avec les acteurs ayant à connaître de la politique égalité (services des ressources humaines, services médicaux, encadrement, etc.) est nécessaire. Il est indispensable d'impliquer les directions des ressources humaines, mais également les vice-présidences en charge des ressources humaines dans le cas des universités, dans la construction et la mise en œuvre des plans d'action.

La nomination de vice-présidences en charge de l'égalité entre les femmes et hommes au sein des établissements participe à une meilleure prise en compte de cette thématique. De manière plus générale, les personnes responsables des missions égalité ont besoin d'un soutien institutionnel fort pour mener à bien leurs actions (lettre de mission, moyens humains et financiers).

À titre d'exemple, plusieurs établissements ont mis en place des « commissions égalité », dont les membres sont issus de différents services, pour soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

La « commission égalité femmes-hommes » de l'Université de Bretagne Occidentale

L'UBO s'est dotée en 2018 d'une commission « Égalité Femmes-Hommes », dont les membres sont des étudiantes et étudiants ou des personnels de l'établissement dans différentes composantes et différents services. Cette commission se réunit deux fois par an (au minimum). Son objectif est à la fois de proposer des actions et d'aider à leur réalisation, mais aussi de diffuser des informations dans les composantes et services et d'échanger sur les bonnes pratiques. La commission se structure en groupes de travail thématiques (actions du 8 mars, égalité professionnelle, etc.).

La commission égalité de l'Université de la Réunion

L'Université de la Réunion a mis en place une commission égalité composée de douze membres permanents issus de différents services (DGS, DAJ, commission éthique et déontologie, médecine préventive, mission handicap, RH, CHSCT...), qui respecte le principe de parité et qui a pour mission de fournir des informations et des recommandations instruites par des spécialistes à la vice-présidente Égalité, d'identifier les attentes et les besoins exprimés par les étudiant.e.s et les personnels et de formuler d'éventuelles propositions d'actions.

La commission égalité de l'Université d'Angers

L'Université d'Angers a mis en place une commission égalité en 2013, dont la mission est d'établir une cartographie de l'ensemble des actions initiées en faveur de l'égalité au sein de l'établissement, d'établir un plan d'action annuel à destination des étudiant.e.s et des personnels, de mettre en place des actions de sensibilisation à destination des lycéen.ne.s en partenariat avec les établissements, d'assurer et de garantir la visibilité de l'établissement en matière de promotion de l'égalité sur le territoire. Elle est composée de onze membres : des enseignant.e.s-chercheur.e.s, des personnels BIATSS et des étudiant.e.s de niveau licence, master et doctorat.

Le comité « égalité de l'INRAE »

À l'INRAE, qui a été labellisé Égalité et Diversité par l'AFNOR en 2019, une gouvernance est dédiée aux politiques d'égalité avec la création d'un comité stratégique ainsi que d'un comité « Égalité Diversité » composé d'organisations syndicales, d'acteurs de terrain et de la direction des ressources humaines et du développement durable. Le tout est piloté par une cheffe de projet et une déléguée à la parité et à la lutte contre les discriminations, en plus d'un réseau de référent.e.s égalité sur l'ensemble du territoire.

Modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action

Organisation du suivi et de l'évaluation

L'établissement met en place un suivi du plan d'action afin de corriger éventuellement les conditions de sa mise en œuvre. L'observation et l'analyse des effets du plan peuvent prendre la forme d'indicateurs simples relatifs aux objectifs. Il revient à l'établissement de construire des outils de suivi et d'évaluation pertinents, qui seront par ailleurs utiles à la communication à destination des agents de la structure.

Le plan d'action peut également faire l'objet d'une présentation par la direction de l'établissement d'un rapport d'étape devant le conseil d'administration chaque année.

Modalités d'organisation du dialogue social sur la mise en œuvre de l'accord, le suivi et l'évaluation de l'accord

Le dialogue social s'effectue non seulement au moment du suivi et de l'évaluation du plan d'action, mais également tout au long du processus d'élaboration et de mise en œuvre des mesures qui le composent.

Modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité

Communication interne et modalités

L'établissement communique en interne au sujet de l'élaboration et de la mise en œuvre de son plan d'action, à travers un affichage dans son enceinte ou une publication dédiée sur l'intranet par exemple.

La méthodologie participative de l'Inserm

L'Inserm a opté pour une approche intégrative de tous les secteurs et des agentes et agents dans leur ensemble, notamment via des appels à témoignages, à propositions, mais aussi via des réunions publiques et des groupes de travail.

Communication externe

L'établissement organise également une communication externe, à travers la mise en ligne du plan d'action sur son site internet, ou encore une publication dans une revue spécialisée dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans l'établissement

Le rapport de situation comparée et le bilan social de l'établissement présentés annuellement sont des outils RH qui permettent d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes. Ils comportent des éléments chiffrés de diagnostic susceptibles d'alimenter le plan d'action égalité.

Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Le plan d'action doit comporter des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, quel que soit leur statut, afin de garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des agentes et agents publics, ainsi que l'égalité salariale. Une attention particulière devra être réservée à la situation des corps, cadres d'emploi ou filières à prédominance féminine ou masculine, notamment sur la base des travaux du Défenseur des droits dans le cadre du Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine.

Identification et analyse des écarts de rémunérations

Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et analysées au niveau le plus proche des personnels, titulaires et contractuels :

- Écarts liés à la quotité de temps de travail
- Écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps (par grade, échelon)
- Écarts liés à la composante indemnitaire, dont écarts liés aux heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne-temps et sur-rémunération temps partiels (80% et 90%)
- Écarts de rémunérations entre les personnels contractuels⁶

Pour assister les établissements dans leur démarche d'identification et d'analyse des écarts de rémunération, la DGAFP met à disposition un outil de calcul⁷ (voir l'encadré ci-dessous).

L'outil de calcul des écarts de rémunérations

Cet outil, sous la forme d'un fichier Excel, comprend :

- Une nomenclature de rémunération pré-remplie pour les « paie DGFP »
- Des programmes permettant le calcul des indicateurs
- Un mode d'emploi pour savoir comment l'utiliser
- Une documentation pour interpréter les résultats

Il nécessite de l'employeur :

- L'extraction de données de rémunérations organisées selon un format déterminé ;
- Un travail de classification des éléments de rémunération, en particulier des primes et indemnités nécessaire au bon fonctionnement de l'outil et à l'interprétation des résultats ;

L'outil est adapté pour les fonctionnaires (ou assimilés) dont la rémunération s'appuie sur une grille type corps-grade-échelon avec un indice pour le traitement et des compléments indemnitaires.

⁶ Il faudra réaliser deux calculs différents, un avec les contractuels sans prime qui auront uniquement de l'effet ségrégation et de l'effet démographique ; et ceux avec primes qui auront donc un effet prime. Il faudra également faire très attention à ce que les contractuels ayant le même CGEI (Corps-Grade-Échelon identique) touchent bien le même TIB (Traitement Indiciaire Brut). Si ce n'est pas le cas, cela devrait se voir sur l'indicateur qualité TIB qui mesure l'écart absolu entre TIB théorique et TIB payé.

⁷ L'outil a été présenté le 12 février 2020 lors de la première réunion du comité de suivi des plans d'action. Il est mis à disposition par la DGAFP :

fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes

Mesures de traitement des écarts de rémunérations

Les mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur sont mises en œuvre et accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption :

- Cotation de postes
- Modalités d'attribution des primes (dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail)
- Politique de promotion
- Règles de gestion des retours de congés familiaux : une attention particulière est notamment portée au maintien des primes lors du retour de congés familiaux

Plusieurs types d'effets doivent être pris en compte :

- Effet lié au temps partiel (différences de quotités de temps travaillé)
- Effet primes et indemnités à corps-grade-échelon identique : lorsqu'à un corps, grade et échelon donnés, la rémunération des hommes est différente de celle des femmes, l'écart « effets primes » s'explique notamment par la différence de niveau indemnitaire (y compris heures supplémentaires et sur-rémunération du temps partiel) ou des éléments statutaires reportés dans les primes (NBI...);
- Écarts de primes : c'est l'effet « immédiatement pointé du doigt ». À regarder corps par corps la déclinaison pour identifier les causes (cotation des postes, heures supplémentaires, travail décalé ou de nuit, de rachat de CET), des actions peuvent être menées en dialoguant avec les représentants des personnels pour analyser la justification des écarts et proposer des correctifs.
- Effet dit « ségrégation » quantifiant l'impact des différences sexuées entre des corps ou cadres d'emploi offrant des rémunérations plus ou moins élevées : c'est l'effet majeur. Il est possible de faire des calculs pour identifier les corps les plus contributifs et quantifier dans l'écart global ce que modifieraient la répartition femmes/hommes de l'emploi dans ces corps (action lente sur les recrutements dans le corps avec recrutement externe ou passerelles internes) et des « revalorisations » globales du corps (grille, catégoriel)⁸.
- Effet démographique lié à l'ancienneté des hommes et des femmes dans les différents corps⁹ : c'est un effet qui mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...).

Il faut veiller à ne pas dissocier effet démographique et effet ségrégation, que cela soit sur une analyse, un résultat annuel ou une évolution sur plusieurs années. La promotion interne est représentative de ce lien car elle touche les deux effets. En effet, la promotion interne permettant d'accéder au corps de la catégorie supérieure a des conséquences sur les deux effets. Par ailleurs, un recrutement externe de femme dans un corps bien rémunéré et majoritairement féminin améliorera l'effet ségrégation en leur faveur, mais dégradera l'effet démographique de ce corps à court et moyen terme ; l'effet général sera donc modéré dans un premier temps.

Les leviers d'action de l'employeur diffèrent selon la nature de l'écart de rémunération. Dans l'hypothèse d'un écart lié à la différence de structure démographique, l'employeur peut notamment analyser les taux de passage par grade et l'évolution démographique.

Des exemples d'état des lieux des écarts de rémunérations dans les universités sont disponibles en annexe de ce référentiel¹⁰.

La DGAFP se tient à disposition de tout établissement rencontrant des difficultés dans le cadre du calcul des écarts de rémunérations. Pour plus d'informations, vous pouvez aussi consulter le [portail de la fonction publique](#).

⁸ Un outil de simulation a été mis en place par la DGAFP pour identifier ces effets.

⁹ Pour plus d'informations sur l'interprétation des résultats, voir le guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

¹⁰ Voir Annexe 3 : Exemples concernant le calcul des écarts de rémunération.

Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Mixité des métiers

Développement de la mixité des métiers

L'établissement effectue un diagnostic de la mixité des métiers à son échelle. Autrement dit, il s'agit ici d'identifier la répartition femmes-hommes au sein des personnels. Cette répartition sexuée est analysée au niveau des branches d'activités professionnelles, mais également au niveau des répertoires de métiers et des emplois-types.

Communication sur les métiers sans stéréotypes de genre

L'établissement organise des campagnes de communication visant à déconstruire les stéréotypes de genre dans la représentation de certains métiers. Plusieurs initiatives d'établissements sont citées ci-dessous à titre d'exemple.

Le plan de « communication non sexiste » de l'ESIGELEC

Dans le cadre de la convention 2013-2018 de la Préfecture de Région (Bretagne) pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif, l'ESIGELEC a participé à la production de deux guides¹¹ visant à favoriser une communication sans stéréotypes de genre.

Les actions des associations « Femmes & Sciences », « Femmes et Ingénieurs » et « Femmes & Maths »

Ces associations ont pour objectif de favoriser la mixité dans les sciences. Pour ce faire, elles proposent des interventions dans les collèges, lycées et formations du supérieur afin de sensibiliser les jeunes femmes aux sciences¹².

¹¹ *Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication visuelle*, Vol. 1 (www.ac-rouen.fr/medias/fichier/guide-bonnes-pratiques-volume1_1474885040252.pdf) ; *Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes femmes/hommes dans la communication*, Vol. 2 (www.ac-rouen.fr/medias/fichier/guide-bonnes-pratiques-volume1_1474885040252.pdf).

¹² Voir Annexe 1 : Soutien aux associations et aux établissements.

La campagne de communication de l'INRAE

L'INRAE a organisé une campagne de communication, notamment à l'occasion de la journée « Femmes en sciences » du 11 février et de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars. À cette occasion, des portraits de femmes ont été diffusés en interne et en externe.

L'exposition Infinités Plurielles

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a commandé une série de portraits de 145 scientifiques à l'artiste Marie-Hélène Le Ny. À travers cet ensemble de portraits et témoignages, « Infinités Plurielles » permet de donner de la visibilité à des parcours de femmes scientifiques. Ces portraits sont à la disposition des établissements qui souhaiteraient les exposer¹³.

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées

L'établissement met en place des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations. Cette sensibilisation est destinée aux encadrants et plus largement à l'ensemble des agents publics.

Sensibilisation des encadrants

L'exemple de l'université de Bordeaux

Dans le cadre des campus cadres trimestriels organisés par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle ressources humaines et développement social, une sensibilisation dédiée aux cadres administratifs a permis d'alterner des séquences d'information réglementaire et d'échanges ludiques pour « appréhender le fonctionnement des stéréotypes, les responsabilités managériales et leviers existants pour remédier aux situations de discrimination ». L'objectif a consisté également à identifier les moyens d'action et de prévention pour favoriser les principes d'égalité et de non-discrimination dans les relations de travail quotidiennes. Cette formation a été animée par un cabinet de formation à l'égalité. Elle a également été précédée d'une enquête par questionnaire auprès des agentes et des agents sur le sentiment et l'expérience des discriminations au sein de l'université.

La formation des encadrants du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

À l'administration centrale du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, les cadres bénéficient d'un programme commun de formation avec les cadres du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ) : les cadres intermédiaires et gestionnaires ressources humaines sont invités à participer à une journée de formation, tandis que les cadres supérieurs et dirigeants sont réunis pour des modules d'une demi-journée. Si le format se distingue, les objectifs poursuivis sont les mêmes : connaître le cadre juridique pour la prévention des discriminations, identifier les stéréotypes conscients et inconscients pour mieux les déconstruire, promouvoir les bonnes pratiques managériales, de façon à garantir l'égalité de traitement des agents dans l'ensemble des actes RH (recrutement, promotion, rémunération, formation...) et à développer une culture de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations.

¹³ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid74249/infinites-plurielles-140-scientifiques-vous-parlent-de-science.html

Sensibilisation des agents publics

L'exemple de l'INSA Lyon

L'INSA Lyon organise chaque année une formation obligatoire sur la thématique des discriminations pour tous les nouveaux personnels arrivants. Le socle de cette formation est tout à fait identique à une démarche de présentation des mécanismes de discriminations sexuées : mécanisme des stéréotypes, préjugés, identification des stéréotypes, etc. La question des discriminations lors du recrutement est un sujet central des interventions. Le module de formation dure 3h30 et se compose d'apports théoriques, d'animations et d'échanges (projections de vidéos, exercice de chaîne de communication...). La formation s'effectue sur plusieurs demi-journées, de manière à avoir des groupes de taille raisonnable (15 à 20 personnes) permettant de garantir la qualité des échanges et des interactions.

Le Prix Irène Joliot-Curie : promouvoir les femmes dans la recherche

Créé en 2001 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans le but de promouvoir des parcours de femmes scientifiques, en partenariat avec l'Académie des Sciences et l'Académie des Technologies, ce prix récompense à la fois « la femme scientifique de l'année », « la jeune femme scientifique de l'année », « femme, recherche et entreprise ». Il permet de mettre en avant chaque année des femmes scientifiques au parcours exceptionnel¹⁴.

¹⁴ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid152864/www.enseignementsuprecherche.gouv.fr/cid152864/www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid152864/prix-irene-joliot-curie-lancement-de-l-edition-2020.html

Accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Procédures de recrutement

Le respect du principe d'égalité professionnelle doit être intégré à la formation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des personnels, notamment à travers la mise à disposition d'outils et de kits de lutte contre les discriminations.

Formation des jurys de sélection et recruteurs (cadres et services RH)

La circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection¹⁵ par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Dans le cadre du groupe de travail sur les freins aux carrières de femmes chercheuses et enseignantes chercheuses dans l'ESR, un rapport a été publié avec des nombreuses recommandations¹⁶. L'une des recommandations portait sur les biais de sélection lors des processus de recrutement. Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a mis en œuvre cette première recommandation via la publication d'une circulaire demandant de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement
- L'historique des recrutements au sein du département, de l'UFR ou du laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années
- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir
- Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner

La circulaire contient également un kit de sensibilisation (vidéos, guides, bonnes pratiques) à l'attention des instances de sélection.

¹⁵ Circulaire NOR ESR2014504C du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement et visant à limiter les biais de sélection : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=152762&cbo=1

¹⁶ Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes chercheuses dans l'enseignement supérieur et la recherche, MESRI, 2019 : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Lutte_contre_les_discriminations/04/8/Rapport_freins_carrieres_femmesESR_1177048.pdf

L'exemple de l'Université de Haute Alsace

Des recommandations ont été faites aux présidents et présidentes de comités de sélection, des comités ad hoc et des jurys de recrutement, afin de les sensibiliser à l'égalité femmes-hommes lors de l'étude des dossiers et des auditions. Ainsi, on peut trouver la mention suivante dans les fiches de poste des enseignants et enseignants-chercheurs en vue des recrutements : « Dans le cadre de son projet d'université citoyenne, et de son attention à l'égalité et la diversité, l'UHA accueille favorablement les candidatures des personnes du genre le moins représenté dans le secteur ou la discipline concerné, des personnes en situation de handicap et des personnes de tous âges et de toutes origines ».

Le module de sensibilisation du CNRS

En 2020, le CNRS a proposé un module e-learning de sensibilisation sur les biais inconscients dans les recrutements, élaboré avec un comité scientifique pluridisciplinaire. Il propose cinq modules qui expliquent d'où viennent les inégalités et des mises en situation pour acquérir de bons réflexes.

Procédure de recrutement, exempte de discrimination

Le kit de recrutement de l'INRAE

L'INRAE élabore un « kit » du recrutement destiné aux responsables des ressources humaines et aux managers énonçant pour chaque étape du recrutement (de l'identification du besoin à la sélection) les principes et recommandations sous l'angle de la lutte contre les discriminations, incluant un guide et des outils d'aide à l'analyse des candidatures et à la conduite de l'entretien.

Le guide de l'Université de Lausanne

Le bureau de l'Égalité de l'Université de Lausanne a conçu un guide¹⁷ à destination des comités de sélection afin d'assurer un recrutement sans discrimination. Ce guide propose à la fois une analyse relative aux biais de sélection, ainsi que des recommandations pour lutter contre ces biais dans les procédures de recrutement.

L'exemple des universités américaines

Les universités d'Harvard¹⁸ et du Michigan¹⁹ mettent en œuvre des guides pour recruter sans discriminations, via la diffusion de bonnes pratiques pour lutter contre les biais implicites, mais également via la production de grilles d'évaluation ou encore de listes de critères potentiellement discriminatoires. Par ailleurs, l'association européenne LIBRA, qui vise à améliorer la place des femmes dans la recherche, a produit un guide de recrutement à destination des jurys et comités de sélection²⁰.

¹⁷ Égalité dans le recrutement académique, Université de Lausanne : http://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement_professoral_siteBEC_pdf.pdf

¹⁸ Recruiting for diversity, Harvard University : https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting_for_diversity_91713_0.pdf

¹⁹ Handbook for Faculty Searches and Hiring, University of Michigan, 2018 : <https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>

²⁰ Libra Recruitment Handbook, Inclusive, transparent and unbiased Recruitment Processes, 2017 : https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf

L'exemple de l'Agence nationale de la recherche (ANR)

Dans son plan d'action pour l'égalité femmes-hommes et la prise en compte du genre 2020-2023, l'ANR prévoit de mettre en place des tests d'autoévaluation et des jeux sérieux sur les stéréotypes et les biais inconscients pour les personnels et évaluateur.rice.s. L'ANR propose également d'intégrer l'égalité femmes-hommes dans son parcours de formation managérial.

Procédures de mobilité

Diagnostic des règles juridiques et de gestion des règles de mobilité géographique

La loi de transformation de la fonction publique a rendu obligatoire l'édiction de lignes directrices de gestion relatives à la mobilité des personnels. Ces lignes directrices doivent comporter des mesures visant à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans la politique de mobilité de l'établissement²¹.

²¹ L'établissement peut se référer aux lignes directrices de gestion publiées par le MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid20536/bulletin-officiel.html?cid_bo=147006&cbo=1

L'exemple des « Dual Career »

Il existe un programme « Dual Career Network » d'EUCOR-Le campus européen qui inclut les universités de Strasbourg, Haute-Alsace, Basel, Fribourg, Karlsruhe. Ce programme est structuré autour de trois objectifs :

- Le partage auprès des membres du réseau des procédures d'embauche dans les instituts de recherche et les universités de chaque pays (procédures très différentes du système outre-Rhin par rapport à la France)
- La communication des listes de postes à pouvoir, dès l'information connue et validée par l'instance décisionnaire
- La mise en relation du conjoint/de la conjointe avec la composante, la faculté et le service dont dépend sa spécialité disciplinaire.

Le service Dual Career de l'Université de Fribourg a établi des contacts avec les entreprises locales pour la mobilité des conjoints non-académiques.

Procédures de promotion, en particulier d'avancement au choix

Le plan d'action détaille les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Les lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels doivent également contribuer à garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination dans les procédures de promotion.

Politique de développement et d'accompagnement de viviers pour l'accès aux emplois de direction et dirigeants

Les actions de formation de l'AFDESRI²²

L'association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation (AFDESRI) organise des séminaires et des formations pour permettre aux femmes d'accéder à des fonctions de responsabilités.

²² afdesri.fr

Accès à la formation

L'exemple de l'Université de Montpellier

L'Université de Montpellier reconduit depuis plus de six ans les actions de formation «Springboard», Tremplin pour la réussite des Femmes à destination des enseignantes et enseignantes-chercheuses, notamment celles souhaitant passer leur HDR.

Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées

La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, a mis en place un système de nominations équilibrées entre les hommes et les femmes parmi les personnes nommées pour la première fois aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière, sous peine de sanctions financières.

Au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, cette disposition trouve à s'appliquer en administration centrale aux postes de directeur d'administration centrale, chef de service, sous-directeur, expert de haut-niveau et directeur de projet.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a en outre étendu le dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants d'établissements publics nommés en conseil des ministres, ce qui concerne en particulier les établissements de la recherche.

Même lorsqu'il n'y a pas de «quotas» obligatoires en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, il convient de veiller à tous les niveaux de nomination à l'équilibre de la représentation de chaque sexe.

Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.

Flexibilité et individualisation des horaires de travail

Des horaires de travail flexibles et individualisés à destination des parents de jeunes enfants ou d'enfants présentant un handicap peuvent être mis en place.

Télétravail et travail en site distant

L'établissement prévoit des aménagements spécifiques en matière d'organisation du travail, à travers la mise en place de télétravail et de travail en site distant.

Le télétravail à l'INRAE

Depuis 2018, l'INRAE a mis en place le télétravail pour tous les agents : la durée télétravaillée est comprise entre au minimum une demi-journée et au maximum deux journées par semaine et peut également s'apprécier mensuellement, selon les conditions d'organisation du service. Aucun métier ou fonction n'est exclu du dispositif. Afin d'accompagner les responsables encadrant des agents en télétravail une sensibilisation au télétravail a été mise en place via des modules e-learning. De même une sensibilisation au télétravail est également proposée aux agents bénéficiaires du télétravail. En complément et s'il le souhaite, l'agent bénéficiaire du télétravail peut également solliciter le responsable RH de son Centre et demander à rencontrer le conseiller prévention ou le médecin de prévention, soit préalablement à sa mise en situation de télétravail, soit au cours de la période d'autorisation. Chaque année, un bilan du dispositif est réalisé par les Conseils de Centre en lien avec le comité de suivi national. Ce bilan est présenté pour information au Comité technique et au CHSCT.

Charte des temps

Le « guide des parents » de l'Inria²³

En 2018, le comité Parité-Egalité de l'INRIA a produit un « guide des parents » récapitulant les droits des agents à l'arrivée d'un enfant.

²³ Voir la version numérique du guide de l'Inria : <https://parite.inria.fr/files/2015/07/GUIDE-PARENTS-OK.pdf>

Le guide de conciliation des temps de vie du CNRS²⁴

Le CNRS a formalisé un guide intitulé « La conciliation des temps de vie », qui permet aux membres de la communauté de l'établissement de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie personnelle et leur vie familiale. Pour cela, ce guide recense les différents dispositifs existants, ainsi que les coordonnées des personnes compétentes pour leur venir en aide en cas de besoin.

²⁴ Voir la version numérique du guide du CNRS : <https://blog-rh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2018/07/Guide-Conciliation-des-temps-de-vie.pdf>

Soutien à la parentalité

Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés

L'établissement veille à soutenir les agentes et les agents dans l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, à travers des dispositifs de facilitation de la prise de congés familiaux et de la reprise à l'issue des congés.

Le don de jours de congés au CNRS

En 2016, le CNRS a mis en place le dispositif de don de jours de congés pour venir en aide aux agentes et agents parents d'un enfant gravement malade. Près de 2400 jours sont donnés chaque année. Ce dispositif est étendu au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

L'exemple de l'Inserm

L'Inserm met en place des entretiens avec le service des ressources humaines à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, afin d'informer les agentes et les agents de leurs droits.

Sécurisation de la situation des femmes enceintes

Pour rappel, l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019²⁵ vise à ne plus appliquer aux agents publics en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent auprès de son employeur et jusqu'au congé pour maternité.

²⁵ Article 84 de la loi n° 2019-928 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : [legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889272](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000038889272)

Mode de garde et organisation personnelle

Les initiatives d'établissements présentées ci-dessous prévoient la mise en place de dispositifs d'aménagement à destination des agentes et des agents parents de jeunes enfants.

La mise à disposition de «salles d'allaitement» de l'Institut Pasteur

L'Institut Pasteur prévoit la mise en place de salles d'allaitement sur le campus pour les mères, courant 2020.

L'exemple du dispositif de CESU-garde d'enfants mis en place par l'Inserm

À L'Inserm, l'aide à la garde d'enfant est versée sous forme de CESU-garde d'enfant, pour un montant déterminé en fonction du revenu fiscal de référence du ménage. L'application du barème prévu au titre de l'action sociale interministérielle aurait conduit à exclure de ce dispositif 50 % des bénéficiaires potentiels, majoritairement de niveau directeur ou directrice de recherche, chargé-e de recherche et ingénieur-e de recherche.

Des exemples de mode de gardes dans plusieurs établissements

Les universités de Caen, Lyon II et Perpignan disposent d'une crèche.

Les universités Pierre et Marie Curie et Paris Dauphine – PSL ont également mis en place des dispositifs d'accueil de jeunes enfants. L'UPMC dispose d'une halte-garderie où les enfants sont accueillis de 2 à 4 jours par semaine, l'Université Paris Dauphine – PSL met à disposition une crèche qui accueille tous les jours 26 enfants de moins de 3 ans du personnel administratif, enseignant et du public étudiant.

Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Dans le cadre des plans d'action, chaque établissement créé un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

L'enseignement supérieur et la recherche est un domaine pionnier en matière de création de ces dispositifs, appelés initialement « cellule de veille », « cellule d'écoute », « dispositif de lutte ». L'Université de Lille est parmi les premières à avoir lancé, en avril 2008, la cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel (CEVIHS). Les circulaires ministérielles de 2012 et 2015 affinent et renforcent les recommandations en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles en rappelant, outre les procédures à suivre en cas de situation (signalement, enquête interne, procédure disciplinaire), la nécessité de mettre en place des mesures de prévention, dont la possibilité de créer un dispositif.

Le colloque du 4 décembre 2017 consacré aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche a acté une mobilisation générale de l'ESR dans cette lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Entre 2018 et 2019, des groupes de travail regroupant le ministère, la conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité (CPED), les trois conférences (CDEFI, CGE, CPU), des associations actives sur le sujet, ainsi qu'une pluralité d'établissements ont travaillé autour de quatre thématiques : enquêter, former, communiquer et mettre en place un dispositif. Leurs travaux ont donné lieu à des livrables disponibles sur le site du ministère²⁶.

Au niveau de l'ensemble de la fonction publique, la mise en place par les employeurs publics de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes est prévue dans la circulaire du 9 mars 2018, puis dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018. L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique insère un article 6 quater A au sein du statut général des fonctionnaires, qui prévoit la mise en place obligatoire d'un tel dispositif pour l'ensemble des administrations et ajoute les discriminations dans son champ.

²⁶ Voir sur le site du MESRI : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Les modalités de mise en place de ce dispositif sont décrites dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ainsi que dans la charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes rédigé par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

Le décret rappelle que le dispositif doit inclure trois procédures :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

La charte précise d'une part l'objectif poursuivi du dispositif, son périmètre, son contenu et son articulation avec les autres acteurs, et d'autre part les garanties que le dispositif doit être en mesure de fournir.

Concernant le périmètre, les établissements de l'ESR sont invités à y intégrer, outre les agents publics victimes ou témoins, le public étudiant accueilli. La charte rappelle également que les élèves ou étudiant.e.s en stage ainsi que les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de l'établissement peuvent faire appel au dispositif. Sans que cela soit une obligation, la charte préconise l'ouverture du dispositif aux personnes victimes de violences sexistes et sexuelles d'origine extra-professionnelle, en particulier de violences conjugales, considérant l'impact de ces violences sur les études et le travail.

Concernant l'articulation avec les autres procédures, outils et acteurs de l'établissement, la charte rappelle que le dispositif ne se substitue pas aux acteurs existants mais vient les mettre en interaction autour d'un objectif commun. De nombreux établissements de l'ESR ont créé des comités de pilotage des dispositifs qui rassemblent les différents acteurs sur ces questions : mission égalité, service RH, service de médecine préventive ou médecine du travail, CHSCT, conseiller.e.s et assistant.e.s de prévention, organisations étudiantes, représentant.e.s du personnel, instances de dialogue social, etc.

La Cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (V2S) de l'université du Mans

La cellule est coordonnée par deux personnes référentes : la-le chargé-e de mission égalité femmes hommes et la-le responsable qualité de vie au travail. Elle est composée de 15 à 20 membres volontaires, représentatifs de la diversité de la communauté universitaire, nommé-e-s par le.la président-e de l'université sur proposition des référent.e.s de la cellule, pour un mandat de deux ans renouvelable (1 an pour les étudiant-e-s).

Le dispositif de l'Université Claude Bernard Lyon 1

Le dispositif est coordonné par la mission égalité. Le comité consultatif est composé ainsi : représentant-e-s du CHSCT, représentant-e-s des étudiantes et des étudiants, ressources humaines (service formation), services médico-sociaux (étudiantes et étudiants, personnels), conseillère de prévention de l'université, Direction des affaires juridiques, Service communication, VP CA.

La charte comme le décret rappellent la nécessité pour le dispositif d'assurer la confidentialité, la neutralité et l'impartialité du dispositif.

La cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles (V2S) de l'université du Mans

Tous les membres (voir l'encart ci-dessus) sont tenus au strict respect des règles déontologiques de confidentialité et d'impartialité fixées dans la charte qu'ils ont signée et ont suivi une formation.

La cellule de veille et d'écoute sur le harcèlement sexuel de Sciences Po Paris

Elle assure le recueil des témoignages et l'évaluation des signalements remontés. Des travaux relatifs à la protection des données personnelles traitées par ce dispositif ont impliqué la coordinatrice de la cellule de veille et d'écoute, la déléguée à la protection des données, la direction des affaires juridiques et la direction des systèmes d'information de l'établissement. Ce travail a permis la mise en œuvre d'un dispositif de signalement destiné à garantir le respect des droits et des libertés des personnes concernées et le bon respect des obligations en matière de protection des données personnelles : l'information des personnes, la confidentialité, la conformité, la sécurité et l'archivage des comptes rendus d'entretien des victimes et témoins sollicitant la cellule ont notamment été évalués, afin de répondre aux attentes légitimes des auteurs de signalements et des personnes impliquées et d'éviter les conséquences négatives éventuelles.

Principales mesures techniques et organisationnelles de protection d'une alerte

Procédures — Avant l'entretien, la victime ou la personne témoin est informée des modalités de fonctionnement du dispositif et du recueil sécurisé des informations. L'entretien est mené par un binôme dont une personne prend des notes du témoignage sur un support informatique. Ces notes prennent la forme d'une fiche protégée par un mot de passe, qui ne peut être imprimée. Une fois cette fiche remplie, le coordinateur de la cellule vérifie avec le binôme qui a mené l'entretien que les propos qui y figurent sont fidèles aux propos de la victime ou du témoin. Dans les jours qui suivent l'entretien, le coordinateur fait valider la fiche à la personne qui a saisi la cellule. Soit la personne se rend auprès du coordinateur pour lire le document et le valider sur place, soit la fiche lui est envoyée sur son adresse mail personnelle. Le coordinateur communique oralement le mot de passe qui permet l'ouverture du fichier et le mail ne contient aucune indication de l'objet, ni dans le titre, ni dans le contenu du message. Une fois la fiche validée par l'auteur du signalement, elle devient définitive et est conservée sur un serveur sécurisé.

Confidentialité — Les accès à de telles informations sont limités aux seules personnes assurant l'instruction de ces alertes. Cela signifie concrètement que seules les personnes directement chargées de l'instruction des alertes et/ou celles qui participent directement à la prise de décision quant aux suites à donner à l'alerte, peuvent accéder aux données traitées dans le cadre du dispositif. Ces fiches ne peuvent être communiquées à une tierce personne qu'avec l'accord express de la victime ou du témoin qui doit alors remplir et signer une déclaration de demande de partage. L'accès au répertoire assurant le stockage des alertes est réservé au coordinateur de la cellule et au directeur des affaires juridiques uniquement.

Hébergement et sécurité — Chaque fiche de suivi, qu'elle soit en format Word ou PDF, est chiffrée avec un mot de passe unique sur le répertoire de stockage dédié, lui-même chiffré également.

Durée de conservation — Les données relatives à une alerte n'engendrant pas de conséquences sont détruites ou anonymisées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. Dès lors qu'une alerte donne lieu à des suites disciplinaires ou contentieuses, les données relatives à cette alerte peuvent être conservées jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision. Les données collectées peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires aux fins d'assurer la protection de l'auteur du signalement ou de permettre la constatation des infractions continues. Cette durée de conservation est strictement limitée aux finalités poursuivies, déterminée à l'avance et portée à la connaissance des personnes concernées.

La charte rappelle également la possibilité pour toute structure de mutualiser le dispositif avec d'autres établissements.

Les universités de Rennes 1, Rennes 2 et l'École normale supérieure de Rennes ont mis en place un dispositif commun dédié à la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations. Ce dispositif a été conçu au sein d'un groupe de travail inter-établissements.

Deux autres établissements ont rejoint formellement le groupe de travail en tant que membres : l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Bretagne (ENSAB) et l'École Nationale Supérieure de Chimie de Rennes Bretagne (ENSCR). Par ailleurs, une grande partie des établissements d'ESR de Rennes participe aux travaux du groupe, auxquels sont également associés les Crous et des organismes de recherche partenaires (CNRS, Inra, Inria).

Au sein de l'ESR, la procédure à suivre pour le traitement disciplinaire des situations (enquête interne, mesures conservatoires, section disciplinaire) est rappelée dans la Circulaire n°2015-193 relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Cette circulaire rappelle notamment la possibilité de prendre des mesures conservatoires. Ces mesures ne sont pas des mesures disciplinaires mais relèvent du domaine de l'ordre et de la sécurité. Hors sanction, et sans préjuger de la culpabilité, il y a la possibilité d'interdire l'accès aux locaux à un étudiant ou un personnel. La mesure est limitée dans le temps (30 jours) sauf si une procédure disciplinaire et/ou judiciaire est engagée, la mesure conservatoire pouvant être prolongée jusqu'à la décision de la section disciplinaire et/ou de la juridiction judiciaire (article R. 712-8 du code de l'éducation). Par ailleurs, nous rappelons que l'établissement peut engager des poursuites disciplinaires pour des faits hors établissement (soirée étudiante, etc.).

Les procédures pénales et disciplinaires relèvent de législations différentes avec des objectifs différents. Les mêmes faits commis par un usager ou un personnel peuvent ainsi justifier à la fois une procédure disciplinaire et des poursuites pénales. Le juge rappelle régulièrement le principe d'indépendance des deux procédures, disciplinaire et pénale, par exemple :

« (...) la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale. Par suite, l'autorité administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits (...) que sont engagées parallèlement les deux procédures, en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué. » (Conseil d'État 3 septembre 2019 N° 434072)

Le département de la réglementation du ministère est disponible pour conseiller les établissements sur les procédures à suivre.

Pour rappel, le code pénal sanctionne les agissements sexistes, le harcèlement sexuel ou moral et les violences sexuelles (viol, agression sexuelle) de peines variables pouvant aller jusqu'à quinze ans de réclusion criminelle ou plus en cas de circonstances aggravantes. Les faits de discrimination sont également passibles de peines de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende²⁷. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit expressément des sanctions pour les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes²⁸, ainsi que de discriminations²⁹ ; elle précise l'obligation de protection de la santé et de l'intégrité des fonctionnaires.

²⁷ Sous certaines conditions prévues par l'art. 225-2 du code pénal, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

²⁸ Art. 6 ter « est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel » et d'agissement sexiste (l'article 6 bis interdit l'agissement sexiste défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

²⁹ Articles 6 et 6 bis.

Communication et formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrant·es, services RH, représentant·es du personnel, etc.)

Information sur l'existence du dispositif

Le décret comme la charte mentionnent la nécessité de prévoir une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet, information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiant·e.s.

Le dépliant de communication relatif au dispositif peut être **joint à l'envoi des relevés de notes des étudiants et étudiantes ainsi qu'à l'envoi de la feuille de paie pour tous les agents.**

L'exemple de l'INRAE

Lors de la création de son dispositif, l'INRAE a diffusé un dépliant avec une carte détachable envoyée à chaque agent avec son bulletin de salaire.

L'INRAE a également publié une note de service relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes ainsi qu'à la discrimination. Cette note rappelle la définition des infractions de viol, agression sexuelle, harcèlement sexuel, outrage sexiste et agissement sexiste et leurs sanctions afférentes. Elle définit et liste également les critères de discriminations. Par ailleurs, cette note expose les voies de signalement des violences sexuelles et sexistes, en particulier auprès de la cellule externe dédiée mise en place dans ce but (Allodiscrim' Allosexism') et pour signaler d'éventuelles discriminations ainsi que les voies de droit dont disposent aussi bien les victimes que les témoins de telles infractions.

Information sur le suivi du dispositif

Un bilan annuel du dispositif est élaboré (nombre de saisines, mesures d'accompagnement, nombres de sections disciplinaires déclenchées suite à une saisine du dispositif, etc.) et présenté devant le CT et le CHSCT de l'établissement.

Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Le ministère met à disposition des établissements deux kits de communication sur les violences sexistes et sexuelles.

- La campagne nationale «Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur» lancée en 2018 par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et le secrétariat d'État aux droits des femmes, réalisée en partenariat avec les organisations étudiantes et soutenu par conférences d'établissements.
- La campagne réalisée par le groupe de travail «communiquer» regroupant la CPED, l'association femmes&maths, le ministère de la culture et plusieurs établissements de l'ESR. Ce groupe a collaboré avec des artistes de bande-dessinée — Catel, Cilvert, Noémie Chust, Laurier Fox et Matilda Nottage — et a créé 8 affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes et sexuelles et notamment de LGBTIphobies. Ces affiches renvoient, via des code QR, à des ressources (guide, cartographie des cellules d'écoute, campagne ministérielle, etc.) sur le sujet.

Les deux campagnes sont téléchargeables sur le site du ministère et peuvent être utilisées librement par tout établissement de l'ESR : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Des guides à la disposition des établissements

- *Le vade-mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche.* Ce guide accompagne les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche dans la mise en place d'actions de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuel et autres violences sexistes et sexuelles. Illustré par de nombreux exemples, il comprend 6 parties : identifier, initier une démarche, communiquer, mettre en place un dispositif, prendre acte d'une révélation — responsabilités de l'établissement ainsi que sensibiliser et former. Ce guide a été réalisé par l'ANEF, la CPED et le CLASCHES et publié avec le soutien du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, de la CDEFI, la CGE et la CPU.
- *Guide d'accompagnement : mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche.* Réalisé par la CPED et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans le cadre d'un groupe de travail, ce guide reprend les différentes options qui se présentent aux établissements à chaque étape de la création d'un dispositif.
- *Guide Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche - Recommandations pour l'élaboration d'une enquête.* Ce guide a été élaboré en collaboration avec l'équipe de l'enquête VIRAGE (Violences et RAports de Genre) de l'INED. Il propose un ensemble de réflexions et de recommandations méthodologiques à destination des établissements d'enseignement supérieur et de recherche qui souhaiteraient mener une enquête sur les violences sexistes et sexuelles.
- *Guide Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche* du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020. Ce guide a pour vocation d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la mise en place d'actions contre les LGBTIphobies. Il permet d'identifier les situations, de les prévenir et de les traiter. Il s'adresse à l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (personnels d'enseignement, de recherche, administratif, technique, de bibliothèques, médical, d'assistance sociale, etc.), à la population étudiante ou bénévoles associatifs travaillant auprès des étudiant.es.
- *Guide Racisme, antisémitisme : comment agir dans l'enseignement supérieur.* Ce document vise à accompagner les référents dans la prévention et le traitement des phénomènes racistes, antisémites et discriminatoire. Il a été conçu par le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des grandes écoles, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, avec la collaboration de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, le Défenseur des droits et l'Association française des managers de la diversité.

Formation

Un réseau de formation spécialisée sur les VSS dans l'ESR

Suite au colloque international sur les VSS en décembre 2017, la nécessité est apparue de rendre visibles les expertes et experts à même de former au sein des établissements de l'ESR sur les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR. Le réseau VSS-Formation a alors été créé au printemps 2018 par deux associations (ANEF, C.P.E.D.) avec le réseau JuriSup. Il s'agit d'un réseau indépendant de formation sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il a vocation à proposer des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. Les formations sont à retrouver sur le site internet du réseau : [VSS formation](#)

L'université de Lille et la formation des associations étudiantes

Pour obtenir l'agrément de l'université qui permettra l'accès aux salles, au matériel etc, les membres des bureaux des associations doivent suivre une formation «lutte contre les violences sexistes et sexuelles» de deux heures. Cette disposition est inscrite dans la charte des associations étudiantes de l'université.

L'exemple de l'université de Bordeaux

L'université de Bordeaux a mis en place une formation obligatoire de 3 heures sur les violences sexistes et sexuelles à destination des agent.es des PCSI (sécurité).

Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes

Accompagnement médical et psychologique

Le dispositif oriente les agents victimes ou témoins vers les services et professionnels compétents en matière d'accompagnement et de soutien. Ces professionnels peuvent être, en interne, le service de médecine de prévention ou pour certains établissements le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS).

Les victimes ou témoins peuvent également être orienté-es vers une structure extérieure si l'établissement a prévu un partenariat avec une association spécialisée sur l'accompagnement des victimes.

L'université de Paris et son partenariat avec une structure spécialisée

Bien que les étudiant-es et personnels victimes puissent bénéficier d'un accompagnement en interne de l'université par le service de médecine de prévention, l'université de Paris prévoit également la possibilité pour les victimes de s'adresser à une structure extérieure.

L'université prend en charge financièrement le suivi des victimes par Women Safe (anciennement nommé Institut en Santé Génésique) qui va accompagner et conseiller les victimes. Ce dispositif prévoit :

- un premier contact par téléphone ou mail,
- une prise de rendez-vous, suivi d'un entretien,
- l'orientation selon la situation vers une consultation avec un-e médecin, un-e psychologue, un-e juriste et une prise en charge sociale,
- un suivi et un accompagnement pérenne de la situation jusqu'à sa résolution,
- un accompagnement et suivi spécifiques pour des démarches médicales, psychologiques, sociales, juridiques hors de l'ISG.

Le partenariat mis en place avec Women Safe/ISG permet un accompagnement par des spécialistes, avec ou sans lancement de procédures disciplinaires auprès de l'établissement, en fonction des souhaits de la victime. Une totale confidentialité est assurée aux victimes.

L'université de Paris 8 a également élaboré une convention de partenariat avec l'institut Women Safe.

Le dispositif mutualisé des établissements de Rennes

Le dispositif mutualisé des établissements de Rennes a signé, en septembre 2019, une convention avec l'association SOS Victimes 35, association membre du réseau France Victimes. Les membres du dispositif orientent les personnes qui le souhaitent vers cette association pour un soutien qui peut être psychologique et/ou juridique (suivi des plaintes).

Mesures de protection et traitement des faits signalés

Le dispositif oriente les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés.

Pour rappel, l'établissement doit, dans les délais les plus brefs, en fonction de la nature des faits signalés :

- Faire cesser les faits en prenant toute **mesures conservatoires**, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime. Une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat.

La circulaire n°2015-193 rappelle la possibilité de changement de thèse en cas de signalement pour des faits pouvant relever de harcèlement sexuel.

- Il est fortement recommandé à l'administration de diligenter une **enquête administrative interne** permettant d'établir l'exactitude des faits. Lors de cette enquête, la personne désignée pour la conduire peut auditionner les victimes des faits litigieux, ses auteurs présumés, les collègues et d'autres éventuels témoins.
- Les personnes s'estimant victimes ayant la qualité d'agent public peuvent demander la **protection fonctionnelle** telle que mentionnée à l'article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires³⁰. La protection fonctionnelle comprend l'obligation de prévention, d'assistance juridique et de réparation.
- Les membres du dispositif peuvent, avec l'accord de la victime, solliciter le ou la responsable de l'établissement ou son représentant pour lui demander de déclencher une **procédure disciplinaire**. Le recteur ou la rectrice peut également être sollicité-e pour le déclenchement d'une telle procédure.
- Pour les faits pouvant relever d'un crime ou d'un délit, **porter les faits, sans délai, à la connaissance du Procureur de la République**, avec à l'appui de sa saisine les éléments matériels recueillis lors de l'enquête interne.

³⁰ Article 11 alinéa 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ».

Annexe 1. Soutien aux associations et établissements

Le ministère soutient des projets d'associations et d'établissements d'enseignement supérieur qui nourrissent les trois axes de la politique ministérielle en matière d'égalité : mixité et lutte contre les stéréotypes, recherches sur le genre et formation à l'égalité, lutte contre les violences sexistes et sexuelles. En 2018 et 2020, l'appel à projet égalité a amené le Ministère à soutenir les associations et établissements présentés dans cette annexe.

Les associations soutenues par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Association de mise en réseau des chargé.e.s de mission égalité et diversité

La CPED

La Conférence Permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité ou mission assimilée des établissements d'enseignement supérieur et de recherche – CPED – a été créé en 2011. Elle regroupe les missions égalités des établissements de l'ESR afin d'échanger sur les pratiques des établissements qui la composent et sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes dans nos établissements. Elle se saisit des difficultés rencontrées par les établissements dans la mise en œuvre d'une politique en faveur de l'égalité et formule des propositions pour les résoudre.

Associations spécialisées dans la mixité et la lutte contre les stéréotypes

Femmes & Mathématiques

Cette association mène des actions :

- en faveur de l'orientation des jeunes filles vers les mathématiques, et plus généralement en faveur de la mixité dans les formations scientifiques,
- en faveur de l'égalité professionnelle et la parité dans les métiers des mathématiques,
- visant à promouvoir l'activité mathématique des femmes et la mise en réseau des mathématiciennes.

Femmes Ingénieurs

L'association Femmes Ingénieurs, depuis 1982, milite pour la mixité dans les sciences et l'ingénierie. Cela se fait notamment via des interventions en milieu scolaire, des portraits de femmes ingénieures, des prix et concours jeunes ingénieures...

Femmes & sciences

L'association Femmes & Sciences a créé le premier mentorat de doctorantes en France en 2015, à l'Université de Montpellier. Plusieurs actions ont été mises en œuvre pour favoriser l'épanouissement et la confiance en soi des doctorantes.

BECOMTECH

Association nationale créée en 2019, BECOMTECH œuvre pour la mixité et l'égalité dans l'informatique et le numérique. Depuis 2020, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation soutient leur programme «Jump in tech», qui initie filles en classe de 3^e et de 2^{de} aux métiers techniques de l'informatique.

Associations spécialisées dans la recherche sur le genre et la formation à l'égalité

ANEF

L'ANEF (Association Nationale des Études Féministes) a pour objectif de développer les études féministes et d'en favoriser la diffusion en France et à l'étranger. L'association regroupe des enseignantes, des chercheuses, des étudiantes et d'autres femmes qui effectuent, dans diverses disciplines, des recherches et des enseignements féministes dans et hors institution.

L'ANEF publie et diffuse le Bulletin de l'ANEF, lieu d'échanges et de débats. Elle favorise la mise en place de programmes de recherche, de séminaires, de colloques ; œuvre au développement de cursus universitaires en études féministes ; soutient des demandes de création de postes d'enseignement, de recherche et de documentation en études féministes ; participe aux réseaux nationaux, européens et internationaux sur les droits des femmes et les études féministes.

EFIGIES

Association qui mobilise des étudiantes et étudiants, des doctorantes et doctorants ainsi que des jeunes chercheuses et chercheurs, de toute discipline et de toute nationalité, poursuivant des recherches en études féministes, sur le genre et/ou sur les sexualités, dans le cadre de relations solidaires. L'association vise à promouvoir la valorisation et la diffusion des recherches et des enseignements en études féministes, sur le genre et/ou sur les sexualités.

GIS INSTITUT DU GENRE

Créé en 2012 à l'initiative de l'InSHS (CNRS), est une structure nationale et fédérative, pour encourager les recherches sur le genre interdisciplinaires ou transversales, à l'intérieur des sciences humaines et sociales (SHS) mais également entre les SHS et les autres domaines scientifiques et pour assurer une visibilité internationale aux recherches françaises.

Réseau de recherche international et pluridisciplinaire - Marché du travail et genre (Mage)

Créé en 1995, le GDR Mage (Marché du travail et genre) a été le premier groupement de recherche du CNRS centré sur la question du genre. L'objectif du Mage est de faire sortir la question du genre du cercle des initié-es, notamment via l'organisation de journées d'études sur le sujet.

MNEMOSYNE

Créée en 2000, il s'agit d'une association pour l'histoire des femmes et du genre, à la fois une association professionnelle, qui défend et soutient les travaux des chercheuses et chercheurs ; une société savante, qui produit et diffuse ces savoirs ; et une structure de mobilisation qui sensibilise les pouvoirs publics et le grand public à des questions aussi essentielles que les rapports sociaux de sexe et l'égalité femmes-hommes.

European Platform of Women Scientists (EPWS)

Regroupement de plus de 50 associations et réseaux, auxquels s'ajoute une soixantaine de membres individuels, qui sont presque exclusivement des femmes. EPWS produit des rapports sur la place des femmes dans le monde académique à l'échelle européenne et organise régulièrement des colloques.

Associations spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

CLASCHEs

Le collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur (CLASCHEs), né en 2002, est une association féministe de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur. Le rôle du CLASCHEs est de lever le silence sur la question du harcèlement sexuel, de sensibiliser, de diffuser des informations juridiques, et enfin d'œuvrer à la réforme des institutions universitaires et de recherche. S'il ne peut pas fournir une aide psychologique ni un accompagnement juridique aux victimes, il donne l'information aux victimes et les oriente vers les structures capables de les accompagner au mieux.

HeForShe NEOMA BS

Association pour l'égalité femmes-hommes de NEOMA Business School - Campus de Reims. Semaine de l'égalité pour les étudiant.e.s (conférences, village de stand, animations) ; actes de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles.

Sexe & Consentement

Fondée en 2019, cette association se donne pour mission de participer à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, particulièrement auprès des publics étudiants et universitaires. Ces moyens d'action sont des dispositifs pédagogiques innovants, les arts et le dialogue. De plus, l'association porte un plaidoyer pour obtenir l'inscription de mentions légales relatives au consentement sur les publicités et emballages de produits de santé.

Les projets des établissements d'enseignement supérieur soutenus par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Université d'Angers

Publication des actes du colloque « Le droit face aux violences sexuelles et/ou sexistes ». Faire connaître et disséminer le site Musea.

Université de Caen

Projet autour de la mixité professionnelle dans le secteur de la petite enfance ; exploiter et diffuser les résultats des recherches sur les normes sociales de mixité professionnelle dans les métiers de la prime enfance. Cela passe par des actions de valorisation en termes de formations, ressources, diffusions, sensibilisation auprès des publics étudiants et des personnels enseignants.

Agro ParisTech

Mise en place dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Université Lumière Lyon 2

Renforcement du dispositif violences sexistes et sexuelles avec activation du réseau des référents harcèlement discriminations.

Université Lyon 1

Mise en place d'un plan de formation pour installer durablement le dispositif d'écoute et d'accompagnement et en faire une ressource forte dans la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

Université Grenoble Alpes

- Mise en place du mentorat et formation des doctorant.e.s à lutte contre les VSS
- Evènements de sensibilisation autour du consentement
- Journée d'étude sur le genre

Université Clermont Auvergne

Construire deux formations de sensibilisation, l'une sur mixité, l'autre sur violences sexistes et sexuelles destinées à l'ensemble des personnels de l'université.

École nationale d'architecture de Rennes

Projets en faveur de l'égalité des sexes et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (5 établissements rennais).

Montpellier Business School

Plan d'action égalité incluant les questions de mixité, d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à destination des salarié.e.s et des étudiant.e.s.

Laboratoire JAD de Nice

Rendez-vous des Jeunes Mathématiciennes (RJM) ; vingt à trente lycéennes intéressées par les mathématiques et l'informatique sont invitées dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche ; ateliers de recherche sur des problèmes scientifiques ouverts, sensibilisation sur les stéréotypes dans les carrières scientifiques.

TBS BUSINESS SCHOOL

Projet Equal ID TBS a lancé le programme EQUAL ID en 2016 afin de promouvoir l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes de genre et l'autocensure des étudiantes et jeunes diplômées dans leur parcours professionnel – théâtre Forum sur VSS - égalité professionnelle, soutien aux étudiantes et chercheuses : mentorat proposé aux élèves ingénieures et doctorantes scientifiques

Les actions des organisations étudiantes soutenues
par le ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

LA FAGE – Fédération des associations générales étudiantes

Elle propose deux séminaires de formation à destination des associations étudiantes de son réseau portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, tout en déployant plus largement le dispositif de prévention « Trusted people » (accompagnement, démarches et soutien à la personne).

L'UNEF - Union Nationale des Etudiants de France

L'UNEF propose la promotion du dispositif contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) des établissements universitaires auprès des étudiant.e.s :

- Travailler au développement de projets communs avec les services des établissements universitaires ayant en charge le dispositif VSS
- Sensibiliser les étudiant.e.s contre les violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser les étudiant.e.s sur l'importance du consentement

Annexe 2. Synthèse

des questionnaires sur

les politiques en matière

d'égalité femmes-hommes

au sein des établissements

Contexte de production du questionnaire

L'article 80 de la loi de transformation de l'action publique du 6 août 2019 dispose que les établissements devront obligatoirement élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2020.

Ce plan d'action doit contenir les mesures suivantes :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Dans le cas où l'établissement n'aurait pas élaboré le plan d'action au 31 décembre 2020, il serait dans l'obligation de régler 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Conscient des difficultés de certains établissements à élaborer et mettre en œuvre des actions en matière d'égalité femmes/hommes, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et les conférences s'engagent à accompagner au mieux les établissements dans cette démarche.

Pour ce faire, en novembre 2019, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a envoyé un questionnaire à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à propos des politiques publiques et des actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes. L'objectif de ce questionnaire est d'établir un premier état des lieux des politiques d'égalité au sein des établissements et d'identifier certains freins à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le sujet. Dans ce cadre, un comité de suivi composé de différents établissements a été constitué, afin de contribuer à l'élaboration des plans d'action.

Dans cette synthèse, il s'agira donc d'analyser les réponses formulées par les établissements au questionnaire du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, à la fois d'un point de vue quantitatif à l'aide de graphiques permettant d'illustrer les données chiffrées récoltées auprès des établissements et d'un point de vue qualitatif à travers les différentes remarques et observations faites par les répondants.

Pour rappel, le questionnaire comprenait des questions relatives à :

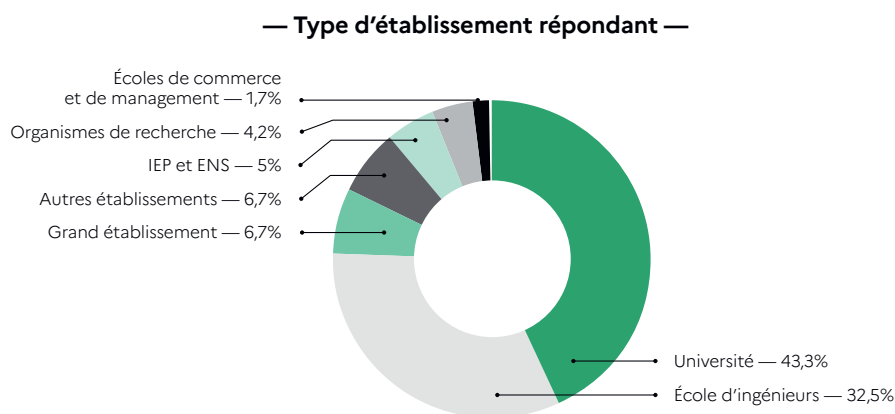
- La mission égalité au sein de l'établissement ;
- La mise en place d'actions de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles ou encore les LGBTIphobies ;
- Les données sexuées, la mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et les services de l'établissement impliqué dans les politiques d'égalité ;
- Les moyens budgétaires et les freins rencontrés dans la mise en œuvre de cette politique d'égalité.

Questions posées dans le questionnaire :

- 1 — Quel est votre statut ?
- 2 — Quel est votre établissement ?
- 3 — Quelle est votre fonction ?
- 4 — Quelles sont les actions de communication/sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle qui sont mises en place au sein de votre établissement (notamment à l'occasion du 8 mars – journée internationale de lutte pour les droits des femmes, du 25 novembre – journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, du 17 mai – journée internationale de lutte contre l'homophobie) ?
- 5 — Votre établissement produit-il des données sexuées (MCF, PR, avancement, promotion, salaires...) ou un rapport de situation comparée ? Si oui, est-il accessible en ligne ?
- 6 — Existe-t-il déjà un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre établissement (écarts de rémunération, accès aux responsabilités, articulation des temps de vie) ? Si oui, est-ce que ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales ?
- 7 — Quels sont les services au sein de votre établissement qui sont en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions (services RH, DGS, chargé.e de mission égalité, autres...) ? Le cas échéant, comment s'organise la collaboration entre les différents services (cellules d'écoute, groupe de travail, réunions) ?
- 8 — Avez-vous un budget alloué pour les actions en faveur de l'égalité ?
- 9 — Quels freins avez-vous identifié concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité au sein de votre établissement ?

Résultats quantitatifs et qualitatifs du questionnaire

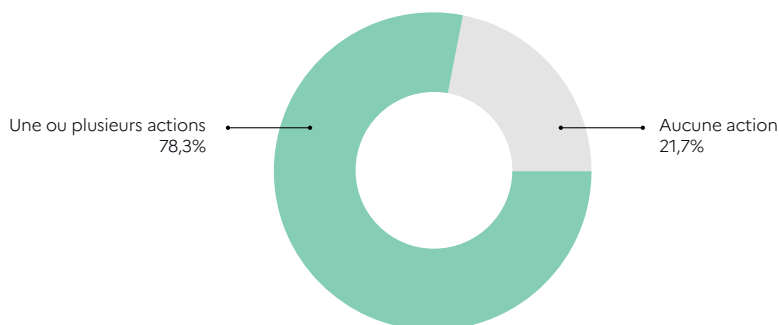
Taux de réponse au questionnaire et catégories d'établissements



Dans un délai de **un mois** et sur **plus de 200 établissements sollicités**, **120 retours** au questionnaire ont été transmis au ministère, ce qui constitue un taux de réponse relativement important. Le graphique ci-dessus présente les types d'établissements répondants.

Les actions de communication et de sensibilisation menées en faveur de l'égalité professionnelle au sein des établissements

— Actions menées en faveur de l'égalité —



Parmi les 78% d'établissements menant des actions de communication et de sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle, plusieurs catégories d'action peuvent être mises en avant :

— Des actions de sensibilisation :

- À travers le relai de campagnes nationales (exemple : Centrale Lille)
- À travers des initiatives locales (exemples : AMU, INSA Lyon, Bretagne occidentale, Le Havre Normandie, Montpellier, Université de Lille, Rennes 1, Tours...) : expositions, pièces de théâtre, ateliers, tables-rondes, colloques, concours, ciné-débat, conférences, affichage...

— La production et la diffusion de documents :

- Guides, flyers, affiches (exemples : INP Bordeaux, Bretagne occidentale, Rennes 1...)
- Rédaction et adoption de chartes : charte de l'égalité, charte de lutte contre les discriminations, charte sur la coordination entre temps de travail et de vie privée (exemples : Génie Eau Strasbourg, COMUE Lyon et IEP de Lyon, UVSQ...), charte sur la parentalité en entreprise (exemple : Bretagne occidentale), etc.
- Adhésion à des chartes préexistantes : notamment des chartes sur les LGBTI

— La mise en place de dispositifs d'alerte et d'écoute (exemples : Le Havre Normandie, UGA, Haute Alsace, Université du Mans, Lille Montpellier, Toulouse 3, UVSQ...)

— La formation des personnels / usager.e.s :

- Obligatoire ou facultative pour les nouveaux entrants (exemples : Bordeaux, Corse, INALCO, INSA Lyon, Montpellier, Toulouse II)
- Formation des ressources humaines (exemple : Saint-Etienne)
- Formation des étudiants / bureaux des associations (exemple : Paris Diderot)

— Des partenariats avec des associations, notamment étudiantes

— La sensibilisation des jurys de concours, sélection et recrutements (exemples : ENS Louis Lumière, ENS Rennes, Bretagne occidentale, Haute Alsace)

— La communication auprès des collèges et des lycées (exemples : ENS Rennes, ENSTA Paris) et la mise en place de conventions régionales (exemple : INSA Rouen)

— La réalisation d'enquêtes sur les discriminations et les VSS (exemple : Rennes 1) et de marches exploratoires sur les VSS (exemple : IEP Bordeaux)

— La participation au Concours ingénierie de la CDEFI (exemples : ENSEA, ENSTA Paris)

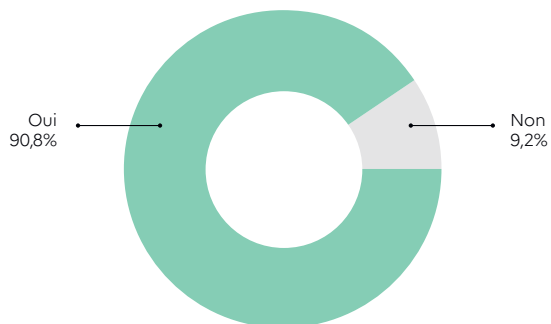
— Des démarches de labellisation

On remarque que de nombreux établissements mettent l'accent sur la diversité des actions menées : Bretagne occidentale, Lille, Corse, Lyon II, la Réunion, Lorraine, Montpellier, Côte d'Azur, Orléans...

Cependant, on observe qu'en ce qui concerne les actions de formation des personnels et des usager.e.s, les établissements indiquent très rarement si les sessions sont obligatoires.

La production de données sexuées

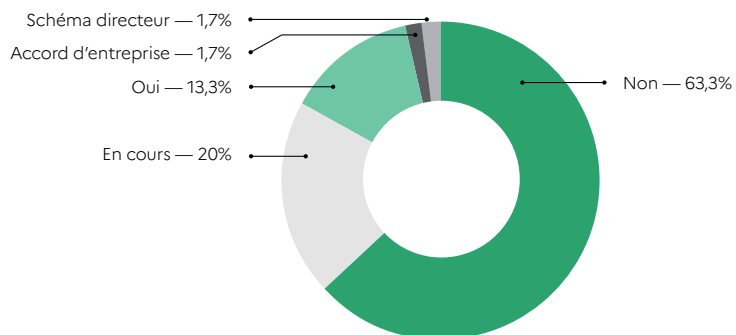
— Production de données sexuées —



90% des établissements répondants produisent des données sexuées.

L'existence d'un plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

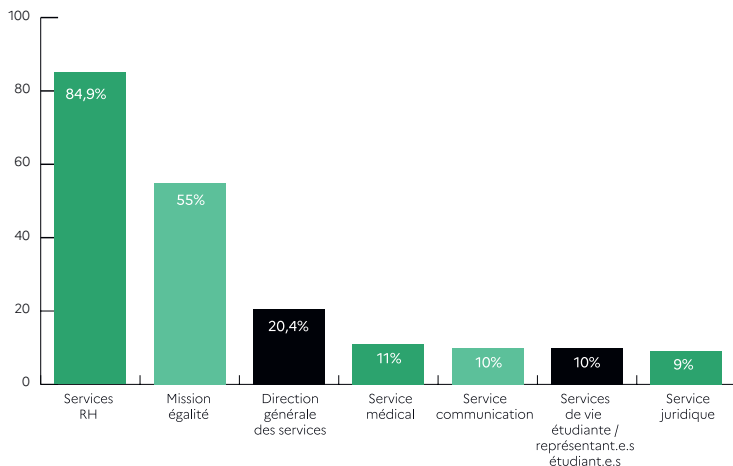
— Mise en oeuvre de plan d'actions —



13% des établissements répondants ont déjà mis en place un plan d'actions sur l'égalité professionnelle, 20% sont en train de le mettre en place.

Les services en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions

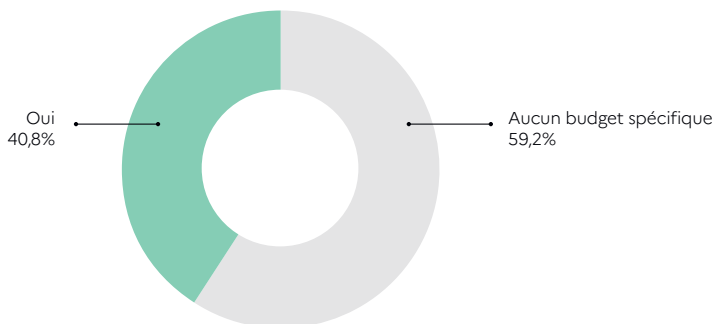
— Services impliqués dans la mise en oeuvre des plans d'action —



Les services les plus impliqués dans la mise en place des plans d'actions sont les services des ressources humaines, les missions égalité ainsi que la direction générale des services des établissements. On observe ainsi que les services communication, juridiques, médicaux et vie étudiante sont beaucoup moins sollicités par les établissements sur les plans d'action.

L'allocation d'un budget spécifique pour les actions en faveur de l'égalité

— Budget pour les actions en faveur de l'égalité —

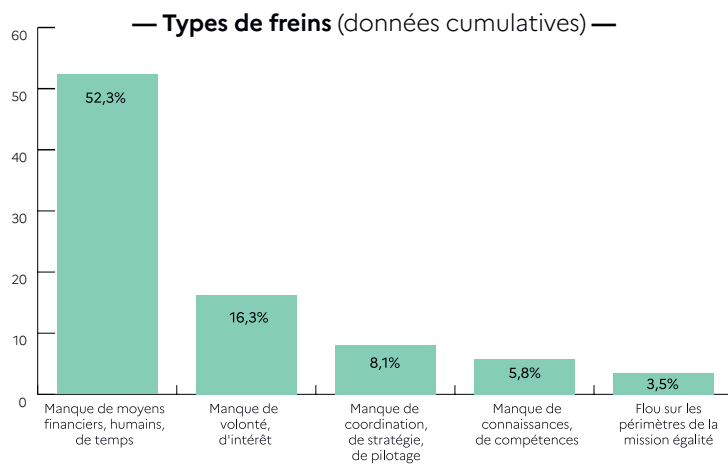


La majorité (près de 60%) des établissements ne dispose d'aucun budget spécifique pour la mise en place d'actions en faveur de l'égalité.

Cependant, on remarque que certains établissements parviennent à mener un grand nombre d'actions malgré l'absence d'un budget spécifique : on peut prendre l'exemple du CNAM, qui ne dispose pas d'un budget pour l'égalité, mais qui déclare mener des campagnes de communication, des catalogues de formation, des tables rondes, des colloques, etc.

On remarque aussi que la CVEC est rarement mentionnée dans le budget des universités : parmi les établissements qui disposent d'un budget spécifique pour l'égalité, seulement 16% mentionne l'utilisation de la CVEC (exemples : IEP Lyon, Sorbonne, Aix Marseille, Lorraine, Picardie, Orléans, Le Havre Normandie, Paris Est Marne la Vallée).

L'existence de freins concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité



Le manque de moyens financiers, humains et de temps constitue le premier frein notable pour les établissements répondants. Ceci est surtout valable dans les petites structures (exemples : INSA Strasbourg, Champollion Albi, Corse, etc.), mais également dans les grandes universités, au sein desquelles se pose le problème de services sous tension. Pour autant, il semble que les établissements de petite taille ayant peu de moyens ne coopèrent que très peu entre eux. La mise en réseau pourrait pourtant pallier leur manque de moyens.

Exemple : « impression de faire du bricolage » ; « faiblesse des moyens alloués à la mission égalité » ; « compliqué pour une seule personne de coordonner l'ensemble des actions » ; « systèmes d'information qui ne permettent pas toujours une finesse d'investigation dans le champ de l'égalité » ; « pas de budget propre » ...

Le manque de volonté et/ou d'intérêt pour les questions relatives à l'égalité participe aussi à freiner l'ampleur des actions menées par les établissements. Cela peut notamment se traduire par des oppositions en interne, qui rendent difficile le consensus. Considérées comme un sujet non prioritaire par les étudiant.e.s, les membres du personnel ou de la direction, les questions d'égalité peinent alors à être mises en œuvre par les chargé.e.s de mission. Ce manque de volonté de la part des établissements peut également venir d'une peur que la publication d'indicateurs sur l'égalité dans leur enceinte nuise à leur image.

Exemples : « l'égalité diversité est rarement vue comme une priorité » ; « des résistances à mettre en œuvre une communication égalitaire » ; « un milieu masculin » ; « peu de personnes se sentent concernées » ; « la direction confond « mission égalité » et « caution égalité » alors que les étudiant.e.s demandent beaucoup plus » ; « peur d'une mauvaise image en publiant les indicateurs » ...

Le manque de coordination, de stratégie ou de pilotage constitue un autre frein. Ces difficultés de coordination sont présentes entre les différents services des établissements, mais aussi entre les établissements eux-mêmes, dans des contextes de fusion et de réorganisation des logiques universitaires. Par conséquent, certains établissements observent des différences de culture ou de situation entre des services, des disciplines ou des membres d'une COMUE, qui entravent la mise en œuvre des politiques d'égalité.

Exemples : « des différences de situations et de cultures professionnelles dans les différentes facultés » ; « déséquilibres disciplinaires » ; « comment faire pour que l'égalité devienne un sujet de préoccupation dans tous les champs d'activité de l'université ? » ; « dimension multi site qui freine la coordination »...

Le manque de connaissances, de compétences sur les questions d'égalité constitue un frein pour les missions égalité, qui peuvent déplorer l'absence de données chiffrées et statistiques permettant d'identifier les facteurs de discriminations, de mesurer les inégalités et d'engager un processus de prise de conscience au sein de l'établissement. Par ailleurs, ceci se traduit également par des difficultés à trouver de bonnes formations à destination des personnels des établissements, afin de les sensibiliser sur la question des inégalités et des discriminations.

Exemple : « présence de stéréotypes et méconnaissance des phénomènes d'inégalité » ; « besoin d'études sur le sujet »...

Le manque de précisions sur les périmètres de la mission égalité au sein de l'établissement est un autre frein considérable. Il apparaît comme complexe pour les missions égalité de connaître leurs objectifs, leurs rôles et leurs marges de manœuvre au sein de l'établissement. Ce flou sur les périmètres de leur mission tend parfois à accroître un sentiment d'isolement, voire dans certains cas de détresse. Ce sentiment peut également être amplifié par l'existence de forts liens de dépendance avec la direction de l'établissement, qui créent des conflits internes et entravent les capacités de la missions égalité à mettre en œuvre des actions de manière efficace.

Exemple : « je n'ai ni feuille de route, ni budget alloué, ni objectif clair » ; « isolement de la chargée de mission » ; « impossibilité de réaliser les missions du fait de la pression exercée par la direction » ; « détresse des étudiant.e.s considérable mais incapacité à y répondre »...

Les différents freins évoqués sont cumulatifs pour la plupart des établissements, ce qui complexifie davantage la mise en œuvre des plans d'action et, plus largement, la prise en compte des questions d'égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Annexe 3. Exemples concernant le calcul des écarts de rémunérations³¹

Les tableaux suivants présentent un état des lieux de la répartition sexuée au niveau des universités.

Résultats globaux sur l'ensemble des universités (2018)

Emploi annuel moyen						
		Hommes	Femmes		Total	Part des femmes (%)
Effectifs annuels		53 739	55 727		109 466	50,9%
Équivalents temps plein employés		53 386	54 222		107 608	50,4%
Taux moyen de temps partiel		99,3%	97,3%		98,3%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois		€/mois	écart	€/mois	%(F-H)/H
Hommes	3 789	Femmes	3 035		-755€	-19,9%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	3 814	Femmes	3 119	écart	-695€	-18,2%

Décomposition des écarts		
	€/mois	% effet / (F-H par EQTP)
Effet temps partiel	-59€	8,5%
Effet ségrégation des corps	-589€	84,8%
Effet démographique au sein des corps	-90€	12,9%
Dont sur primes	-4€	0,5%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique	-16€	2,3%
Dont		
• sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)	8€	-1,2%
• temps ou aux cycles de travail	-4€	0,5%
• géographie et aux mobilités non forcées	-2€	0,3%
• résultats / performance / engagement professionnel	-5€	0,8%
• rémunérations accessoires	0€	-0%
• fonctions / sujétions indexées sur le traitement	0€	-0%
• fonctions / sujétions non indexées sur le traitement	-11€	1,5%
• restructurations ou mobilités forcées	0€	0%
• autres primes et écarts résiduels sur traitement	-3€	0,4%

³¹ Pour plus d'informations sur l'interprétation des résultats, voir le guide d'interprétation des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-proj/grille-de-lecture-des-resultats.pdf

Dans cet exemple, on observe que la majeure partie des écarts de rémunération est liée à l'effet «ségrégation des corps» au sein des universités. Cela signifie que l'écart se joue au niveau du nombre de femmes et d'hommes à des postes d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS. Cela provient d'une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (au-dessus de la rémunération moyenne)et/ou d'une surreprésentation des femmes dans les corps les moins rémunérés (inversement).

En 2017, les femmes représentaient 39% des enseignants et 63% des personnels BIATSS. Parmi les personnels de direction, 67% étaient des hommes tandis que les femmes représentaient 69% des personnels titulaires de catégorie C³².

³² Bilan social du ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2017-2018.

Résultats par corps

Résultats par corps											
Liste des corps	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)€/mois		Effectifs physiques		Effectifs (ETPT)		Taux moyen de temps partiel		Indicateur mixité salaire	Indicateur mixité emploi	Indicateur qualité TIB
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes			
0525 - Maître de conférences	3 763	3 728	16 332	13 732	16 297	13 620	99,8%	99,2%	1,00	1,00	0,90
0520 - Professeur des universités	5 427	5 158	9 610	3 743	9 601	3 735	99,9%	99,8%	1,00	1,00	1,19
1615 - Adjoint technique de recherche de l'Éducation nationale	1 995	1 954	4 780	8 445	4 746	8 162	99,3%	96,6%	1,00	1,00	3,19
1658 - Technicien de recherche et de formation de l'Éducation nationale	2 461	2 369	3 732	5 275	3 709	5 100	99,4%	96,7%	1,00	0,99	1,99
0513 - Ingénieur d'études de l'Éducation nationale	3 348	3 206	2 885	3 267	2 866	3 155	99,3%	96,6%	0,99	0,99	2,77
0059 - Professeur agrégé de l'enseignement du second degré	3 992	3 819	3 360	2 812	3 289	2 703	97,9%	96,1%	1,00	1,00	3,84
0519 - Professeur des universités praticien hospitalier	5 201	4 844	3 481	888	3 481	888	100%	100%	1,00	1,00	1,01
1637 - Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur	1 993	2 021	435	4 132	428	3 933	98,3%	95,2%	0,98	0,98	1,29
0557 - Professeur certifié et assimilé	3 440	3 202	1 915	2 256	1 846	2 153	96,4%	95,4%	1,00	0,99	3,10

Annexe 4. Exemples de dispositifs de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en place au sein des établissements de l'ESR

Une cartographie recense les dispositifs de prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles et des discriminations dans l'enseignement supérieur et dans la recherche sur l'ensemble du territoire : elle est à retrouver sur le site du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation à la page dédiée à l'égalité, aux VSS et à la lutte contre les discriminations³³. À titre illustratif, ce référentiel présente ici les dispositifs de quelques établissements.

³³ Cartographie nationale des dispositifs : enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html

Le Mans Université

- Depuis 2018, Le Mans Université a mis en place une **cellule de veille et d'accompagnement contre les violences sexistes et sexuelles, appelée cellule V2S**, avec quatre missions :
 - Diffuser les informations relatives aux violences sexistes et sexuelles, notamment sur les droits, démarches, recours et ressources dans une perspective de prévention ;
 - Accueillir et informer les membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles ;
 - Accompagner les victimes dans leurs démarches et les orienter vers des professionnel·les (médecin de prévention, assistant·e sociale, psychologue, etc.), des associations extérieures, des syndicats, etc. ;
 - Faire toutes les propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention des comportements abusifs entrant dans son champ de compétences.
- La cellule est coordonnée par deux personnes référentes : la·le chargé·e de mission égalité femmes-hommes et la·le responsable qualité de vie au travail. Elle est composée de 15 à 20 membres volontaires, représentatifs de la diversité de la communauté universitaire, nommé·es par le·la président·e de l'université sur proposition des référent·es de la cellule, pour un mandat de 2 ans renouvelable.
- Un groupe de travail « Violences sexistes et sexuelles » permet de travailler sur cette thématique tout au long de l'année. Ce groupe a pour objet le suivi du dispositif de prévention et de prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement sexuel sur les campus du Mans et de Laval. Il prend en compte trois dimensions : l'information et la prévention ; la prise en charge des situations ; la formation des personnels.

- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : univ-lemans.fr/fr/universite/actions-citoyennes/egalite-femmes-hommes.html

Université d'Angers

- Une cellule universitaire d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes est mise en place par l'Université d'Angers depuis 2018 et répond à trois missions :
 - Organiser les procédures de signalement relatives aux violences sexuelles et sexistes ;
 - Traiter les situations de violences sexuelles et sexistes (saisine des commissions disciplinaires, mobilité des agents, etc.) ;
 - Accompagner les victimes dans leurs démarches judiciaires et pénales.
- Elle est composée de membres formés à l'écoute et à l'accompagnement des victimes. L'ensemble des membres est soumis à une obligation absolue de confidentialité.
- En instaurant une prise en charge personnalisée des victimes, la création de cette cellule vient structurer et compléter le travail d'accompagnement des victimes initiés par la mission égalité de l'université depuis 2016, qui proposait déjà aux témoins et victimes de comportements ou de faits discriminatoires de témoigner de manière anonyme via un formulaire crypté.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : univ-angers.fr/fr/universite/strategies-et-grands-projets/egalite/cellule-violences-sexuelles-et-sexistes.html

Sciences Po Paris

- Depuis 2015, Sciences Po a développé un dispositif de sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel, de formation et d'accompagnement des personnes ayant été exposées à ces situations.
- Une cellule de veille sur le harcèlement sexuel est mise en place avec quatre missions :
 - Informer la communauté étudiante sur les agissements sexistes et les violences sexuelles
 - Recevoir et écouter les personnes qui auraient été exposées directement ou indirectement à des faits d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel en toute confidentialité
 - Proposer une protection des personnes et mettre en place un dispositif d'accompagnement nécessaire à la situation
 - Signaler aux instances disciplinaires les faits, lorsque nécessaire, et avec l'accord explicite de la personne.
- La cellule de veille se conforme à un modus operandi strictement défini, permettant de garantir la confidentialité des échanges et la protection de la personne dénonçant des faits subis ou observés.
- La cellule est coordonnée par la référente égalité femmes-hommes de Sciences Po et composée de membres formés aux situations spécifiques résultant d'un agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle.
- La cellule peut être saisie en anglais et en français.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : sciencespo.fr/students/fr/vivre/prevention-harcelement-sexuel.html

Université de Bordeaux

- Depuis 2015, une cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes a été mise en place au sein de l'université de Bordeaux. La cellule est conçue pour être un véritable lieu d'écoute, d'orientation et d'accompagnement des victimes ou des témoins d'actes de harcèlement sexuel et de violences sexistes et homophobes. Elle a trois missions :
 - Répondre concrètement aux situations dont elle est saisie ;
 - Agir pour prévenir et dissuader tout comportement abusif ;
 - Diffuser toutes les informations relatives au harcèlement sexuel et aux violences sexistes et homophobes, notamment sur les droits, démarches et recours, par tous les moyens mis à sa disposition.

- La cellule est coordonnée par la chargée de mission Parité, égalité, diversité. Elle est composée d'une vingtaine de personnes en formation plénière et se réunit au moins deux fois par an. En formation restreinte, elle peut être saisie autant de fois que de besoin pour l'examen de cas individuels.
- Les personnels de l'université membres de la cellule ont été formés pas CLASHES, le collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.
- Toutes les informations ainsi que les coordonnées de la cellule sont disponibles sur le site de l'université : u-bordeaux.fr/Universite/Universite-ethique/Egalite-femmes-hommes/Harcelement-et-violences

Annexe 5. Membres du comité de suivi des plans d'action égalité

MESRI	Département des stratégies ressources humaines et pour la parité et la lutte contre les discriminations (DSRHPAD)
	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)
	Direction générale des ressources humaines (DGRH)
	Centre national d'appui (au bien-être des étudiants en santé)
Présidences et directions d'établissements	CPU (Conférence des présidents d'université) CGE (Conférence des grandes écoles) CDEFI (Conférence des directeurs des Écoles Françaises d'Ingénieurs)
Acteurs de l'égalité dans l'ESR	CPED (Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité) VSS formation AFDESRI (Association des femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation)
Acteurs de l'ESR	Association des DRH de l'enseignement supérieur JuriSup FNCAS (Fédération nationale du conseil en action sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche)
Établissements pilotes	Université de Montpellier
	Université technologique de Belfort
	Université Le Havre Normandie
	Université Côte d'Azur
	Université de Tours
	Sorbonne Université
	Université Lyon II
	Université de Picardie
	INSA LYON
	Centrale Supélec
	INRAE
	CNRS
	ESIGELEC
	IEP Lyon
	CNAM
Cnous	
ANR	
Universcience	



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Synthèse des travaux réalisée par
**Élise Brunel, Julie Guerreiro
et Sarah Pouyaud** — DGEIP-DGRI A1-2

Département des stratégies de ressources humaines,
de la parité et de la lutte contre les discriminations

Design graphique : Delcom1 / MESRI



Annexe 3 – Lettre de mission type pour les référents et référentes académiques

Référent ou référente académique égalité professionnelle et diversité
(lutte contre les discriminations)

Lettre/Fiche de mission type

Madame / Monsieur,

Vous vous êtes porté(e) candidat(e) pour assurer la mission de référent(e) académique égalité professionnelle et diversité (lutte contre les discriminations) pour l'académie de XXX (ou : je vous confie la mission de ...).

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant pour le ministère de l'Éducation 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 toutes les discriminations. Le ministère s'est doté, dans le cadre d'un dialogue social renforcé³⁰ et conformément aux dispositions de la loi de 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, que notre académie entend pleinement relayer localement (ou : dans lesquelles notre académie est investie de longue date), afin de mettre en pleine cohérence nos pratiques RH et les valeurs qui fondent nos politiques éducatives.

En qualité de référent(e) 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(e) 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 ;

30 Cf. accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

- animation du réseau des référents égalité-diversité des DSDEN de l'académie ;
- 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 2018 ;
- contribution au diagnostic des risques de discrimination au sein du service et à l'élaboration d'un plan de prévention adapté ;
- conjointement avec le (la) responsable de la gestion des ressources humaines, 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 le (la) correspondant(e) handicap mais aussi le (la) référent(e) académique égalité filles-garçons, de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie de nos politiques externes et internes.

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 informé(e) de façon régulière des résultats de votre action. Je vous souhaite une pleine réussite dans votre mission.

Le recteur (la rectrice)
de l'académie de XXX

(Nom et qualité du destinataire de la lettre)



Annexe 4 – Références des textes et sigles utilisés

Références des textes

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

N° action ou mesure concernée ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Sources du texte ↓	Texte d'application ↓
1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social			
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congés de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Remplacement temporaire d'un représentant du personnel bénéficiant d'un congé pour maternité ou pour adoption : article 43 du projet de décret relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations dans les administrations et les établissements publics de l'État
1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle			
1.4.2	Accompagner pour la production de leur RSC (données sexuées du futur RSU) : <ul style="list-style-type: none">- les académies ;- les établissements du MENJS ;- les établissements de l'ESR	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État

1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

1.6.1	Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes : - formation pour tous les encadrants ; - évaluation professionnelle des cadres dirigeants et supérieurs	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Référentiel 2019 de la DGAFP de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique Évaluation : exemple récent : rien dans l'article 15 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État
-------	---	--	--

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

1.7.1	Création d'un FEP dans la fonction publique	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Circulaire du secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics du 22 février 2019 (NOR : CPAF1903608C) Le financement du FEP est porté par le programme 148 fonction publique.
-------	---	--	--

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

N° action ou mesure concernée ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Sources du texte ↓	Texte d'application ↓
2.1.4	Promouvoir les métiers des MENJS/ MESRI et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements : a. Assurer une représentation équilibrée f/h dans les jurys d'examens et de concours. b. Assurer l'alternance f/h des présidences de jury. c. Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes. d. Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés. e. Élaborer un projet de document cadre pour « recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques ». f. Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement.	Article 83 de la loi du 6 août 2019 de TFP	Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

2.3 – Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI

2.3.1	Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 82 de la loi du 6 août 2019 de TFP	Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
2.3.2	Assurer une nomination équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 82 de la loi du 6 août 2019 de TFP	Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 établit la nouvelle liste des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État auxquels s'applique le dispositif des nominations équilibrées (incluant les présidents de conseils d'administration des EPST) Décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'État Arrêté du 31 décembre 2019 fixant les modalités de recrutement des emplois de direction au ministère chargé de l'éducation nationale et au ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche

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

N° action ou mesure concernée ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Sources du texte ↓	Texte d'application ↓
3.1 – Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique			
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Outil de calcul des écarts de rémunération F/H à télécharger à partir du portail Internet de la fonction publique (https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes) Référentiel plan d'action DGAFP novembre 2019
3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière			
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP	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
3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental			
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

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

N° action ou mesure concernée ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Sources du texte ↓	Texte d'application ↓
4.1 – Reconnaître la coparentalité			
4.1.1	Reconnaître la coparentalité Création en 2019 d'une 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	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de TFP	
4.1.2	Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de TFP	
4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence			
	Exclure les congés maladies du délai de carence, pendant la grossesse	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de TFP	Application directe, mesure en vigueur depuis le 8 août 2018
4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux			
4.3.1	Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

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

4.4.1	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018
-------	---	--

4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

4.5.1	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de TFP	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
-------	--	--	--

4.6.2	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle-vie personnelle	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature - ESR : Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au MESRI du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
-------	--	--	---

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

N° action ou mesure concernée ↓	Libellé de l'action (mesure) ↓	Sources du texte ↓	Texte d'application ↓
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 national Égalité professionnelle des MENJS/ MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements			
5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des VSS auprès des employeurs publics	Article 80 de la loi du 6 août 2019 de TFP	Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Sigles utilisés

Sigle	Libellé
BS	Bilan social
CGDD	Commissariat général au développement durable
Cneser	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTM	Comité technique (futur Comité social) ministériel
DAC	Directeur/directrice d'administration centrale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
Dilcrah	Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT
Discri	Discrimination
Djepva	Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DSDEN	Directeur/directrice des services départementaux de l'éducation nationale
Epec	Ensemble Paris emploi compétences - ex. : Maison de l'emploi à Paris
ESR	Enseignement supérieur et recherche
FMSH	Fondation maison des sciences de l'homme
Graf	Grade à accès fonctionnel
GT	Groupe de travail
HSA	Heures supplémentaires année
IMP	Indemnité pour mission particulière
LA	Liste d'aptitude
LCD	Lutte contre les discriminations
Licra	Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
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
Mooc	Massive open online course, en français : formation en ligne ouverte à tous ou Flot, ou encore cours en ligne ouvert et massif, ou Clom
MPES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PNA	Plan national d'action Égalité professionnelle
PPCR	Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
RPS	Risques psychosociaux
RSC	Rapport de situation comparée
SSA	Services statistiques académiques
STPA	Secteur du travail protégé et adapté
TA	Tableau d'avancement
TFP	Transformation de la fonction publique (loi du 6 août 2019)
VSS	Violences sexistes et sexuelles



Annexe 5 – Liste des établissements/ opérateurs

Source Jaune Opérateurs PLF2020

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Académie des sciences d'outre-mer	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Agence bibliographique de l'enseignement supérieur	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Bibliothèque nationale universitaire	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Casa de Velasquez - Madrid	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	CentraleSupélec	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Centre national des œuvres universitaires - Vanves	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Aix-en-Provence	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Amiens	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Besançon	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Caen	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires – Clermont-Ferrand	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Corte	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Créteil	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Dijon	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Grenoble	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Lille	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Limoges	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Lyon 7	EPA	231 Vie étudiante

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Montpellier	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Nancy	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Nantes	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Nice	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Orléans	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Paris 5	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Pointe-à-Pitre	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Poitiers	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Reims	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Rennes	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Rouen	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Strasbourg	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Toulouse	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Versailles	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Centre technique du livre de l'enseignement supérieur	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Centre universitaire de recherche et de formation de Mayotte	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	Cereq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications	EPA	214 Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	Chancellerie de l'académie de Lyon	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'académie de Nancy-Metz	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'académie de Lille	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Besançon	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Bordeaux	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Chancellerie de l'université de Caen	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Corse	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Dijon	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Guyane	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de l'académie de Martinique	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Limoges	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Nantes	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Reims	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de Rouen	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie de l'université de La Réunion	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie des universités - Orléans	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie des universités - Poitiers	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie des universités - Strasbourg	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie des universités - Toulouse	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie des universités de Paris	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie d'université - Clermont-Ferrand	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie l'université de Montpellier	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie près le rectorat de Nice	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie université Amiens-Compiègne	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie université académie de Créteil	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie université Aix-Marseille	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie université de Guadeloupe	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Chancellerie universités de Versailles	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Chancellerie universités rectorat Rennes	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	Ciep - Centre international d'études pédagogiques	EPA	214 Soutien de la politique de l'éducation nationale
MENJS	Cned - Centre national d'enseignement à distance	EPA	214 Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	Collège de France	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université confédérale Léonard de Vinci	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Paris Lumières	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements Languedoc-Roussillon universités	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Paris-Saclay	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et d'établissements université fédérale de Toulouse-Midi-Pyrénées	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et d'établissements université Lille-Nord-de-France	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université de Lyon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements Hautes Écoles Sorbonne arts et métiers université	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Bourgogne-Franche-Comté	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université de recherche Paris sciences et lettres - PSL Research University	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Grenoble-Alpes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Paris-Est	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Paris-Seine	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté d'universités et établissements université Sorbonne Paris-Cité	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté universités et établissements Normandie université	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté universités et établissements université Côte d'Azur	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté universités et établissements université Bretagne-Loire	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Communauté universités et établissements – Val-de-Loire	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Conservatoire national arts et métiers	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Centre informatique national de l'enseignement supérieur	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaire - Saint-Denis	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	École centrale de Lille	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École centrale de Lyon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École centrale de Marseille	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École centrale de Nantes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École française d'archéologie d'Athènes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École française de Rome	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École française d'Extrême-Orient	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École des hautes études en sciences sociales	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure arts et métiers	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale d'ingénieurs de Tarbes	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	École nationale de voile et des sports nautiques	EPA	219 Sport
MESRI	École nationale des chartes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	École nationale des sports de montagne	EPA	219 Sport
MESRI	École nationale d'ingénieurs de Brest	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure des arts et industries textiles	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	École nationale supérieure de chimie de Montpellier	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de chimie de Rennes	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de chimie de Lille	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de chimie de Paris	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure Louis Lumière	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École nationale supérieure de mécanique et d'aérotechnique	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École normale supérieure	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École normale supérieure de Cachan	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École normale supérieure de Lyon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École normale supérieure de Rennes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	École pratique des hautes études	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires - Bordeaux	EPA	231 Vie étudiante
MESRI	Établissement public campus Condorcet	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques - Lyon	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	Insep - Institut national du sport, de l'expertise et de la performance	EPSCP	219 Sport
MESRI	Institut d'administration des entreprises - Paris	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques de Paris - Sciences po	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut français d'archéologie orientale	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national des sciences appliquées	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut de physique du globe de Paris	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques - Aix en Provence	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Institut d'études politiques - Rennes	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques - Grenoble	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut d'études politiques - Sciences po	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national de sciences appliquées - Lyon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national sciences appliquées - Rouen	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national d'histoire de l'art	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national des langues et civilisations orientales	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national des sciences appliquées - Centre-Val-de-Loire	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national polytechnique de Toulouse	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national sciences appliquées -	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national sciences appliquées - Strasbourg	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national universitaire Jean-François Champollion	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut polytechnique de Bordeaux	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut polytechnique de Grenoble	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut polytechnique des Hauts-de-France	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut supérieur mécanique de Paris	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	MNS - Musée national du sport	EPA	219 Sport
MESRI	Museum national d'histoire naturelle	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Observatoire de la Côte d'Azur	EPA	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Observatoire de Paris	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MENJS	Onisep - Office national d'information sur les enseignements et les professions	EPA	214 Soutien de la politique de l'éducation nationale

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MENJS	Réseau Canopé	EPA	214 Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	Sigma Clermont	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Sorbonne université	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	UGE - université Gustave Eiffel	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris XIII Paris-Nord-Villetaneuse	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Valenciennes-Hainaut-Cambrésis	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Avignon et des pays de Vaucluse	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Picardie Jules Verne - Amiens	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Bordeaux Montaigne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Bretagne occidentale - Brest	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Cergy-Pontoise	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Claude Bernard Lyon 1	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Clermont-Auvergne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Artois	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Aix-Marseille	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Angers	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Besançon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Bordeaux	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Bretagne Sud	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Caen Normandie	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Corse Pasquale Paoli	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Haute-Alsace	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Guyane	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Université de la Polynésie française	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de La Réunion	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de La Rochelle	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Lille	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Limoges	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Lorraine	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Marne-la-Vallée	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Montpellier	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Nantes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Nice	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Nîmes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Nouvelle-Calédonie	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Paris V René Descartes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Paris VIII Paris Vincennes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Paris XI Paris Sud	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Pau et des Pays de l'Adour	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Perpignan	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Poitiers	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Reims-Champagne-Ardenne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Rennes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Rouen-Normandie	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Strasbourg	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de technologie de Compiègne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Université de technologie de Troyes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Toulon	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université de Tours François Rabelais	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université des Antilles	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Evry-Val-d'Essonne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Dijon-Bourgogne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université d'Orléans	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université du littoral Côte d'Opale	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Grenoble-Alpes	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Jean Monnet-Saint-Étienne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Le Havre-Normandie	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Le Mans	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Lyon 2 a et Lumière	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Lyon 3 Jean Moulin	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Montpellier III Paul Valéry	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris Dauphine	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris Diderot - Paris VII	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris est Créteil Val de Marne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris II Panthéon-Assas	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris III Sorbonne nouvelle	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paris Ouest Nanterre-la Défense	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Paul Sabatier Toulouse III	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire

Périmètre ministériel ↓	Opérateur ↓	Statut ↓	Programme budgétaire ↓
MESRI	Université Rennes II Haute-Bretagne	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Savoie-Mont Blanc	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université technologie Belfort-Montbéliard	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Toulouse 1 capitole	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Toulouse II	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	Université Versailles-Saint-Quentin-Yvelines	EPSCP	150 Formations supérieures et recherche universitaire
MESRI	CNRS - Centre national de la recherche scientifique	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	IHEST - Institut des hautes études pour la science et la technologie	EPA	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	Ined - Institut national d'études démographiques	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	Inrae - Institut national pour la recherche en agriculture, alimentation et environnement	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	Inria - Institut national de recherche en informatique et en automatique	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	Inserm - Institut national de la santé et de la recherche médicale	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	IRD - Institut de recherche pour le développement	EPST	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires
MESRI	ANR - Agence nationale de la recherche	EPA	172 Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires

Liste des centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps)

Source : arrêté du 22 juin 2011 fixant la liste nominative des Creps.

Décret du 27 décembre 2013 - Creps de Rhône-Alpes

Creps de Bordeaux

Creps du Centre

Creps de Dijon

Creps d'Île-de-France

Creps de Montpellier

Creps de Nancy

Creps des Pays de la Loire

Creps de Provence-Alpes-Côte d'Azur

Creps de Pointe-à-Pitre

Creps de Poitiers

Creps de Reims

Creps de Rhône-Alpes

Creps de La Réunion

Creps de Strasbourg

Creps de Toulouse

Creps de Vichy

Creps de Wattignies

