



ACADÉMIE
DE DIJON

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Préambule

En application de la loi du 6 août 2019, l'académie de Dijon s'est dotée d'un plan d'action académique en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes, présenté lors du comité technique académique du 11 février 2022.

Pour élaborer notre plan, un premier travail de diagnostic a été mené par les services académiques, qui a permis de faire apparaître des marges de progrès pour passer d'une égalité professionnelle de droit à une égalité de fait.

Issu d'une réflexion pluricatégorielle visant à identifier les leviers mobilisables aux niveaux académique et départemental, le plan d'action est structuré en 5 axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- 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

Ce plan fera l'objet d'un suivi systémique des actions menées. Il sera présenté chaque année en CTA et en CHSCTA, en lien avec la mise en place du rapport social unique.

Désireuse d'insuffler une dynamique exemplaire en matière d'égalité professionnelle, je serai très attentive à la mise en œuvre de ce plan. Il doit être en pleine cohérence avec nos responsabilités éducatives et à la hauteur de nos ambitions sociétales.

Nathalie Albert-Moretti,
rectrice de l'académie de Dijon



Table des matières

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	4
Mesure 1.1 – Instaurer une gouvernance	
Mesure 1.2 – Mettre en œuvre le plan d'action académique	
Mesure 1.3 – Suivre la politique d'égalité professionnelle	
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	5
Mesure 2.1 – Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois	
Mesure 2.2 – Déployer un plan de formation structurant	
Mesure 2.3 – Organiser les évolutions de carrière	
Axe 3 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière	6
Mesure 3.1 – Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération	
Mesure 3.2 – Mobiliser des leviers pour résorber les écarts de rémunération	
Mesure 3.3 – Organiser les évolutions de carrière	
Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	
Mesure 3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé	
Mesure 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	7
Mesure 4.1 – Reconnaître la coparentalité	
Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	
Mesure 4.3 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	
Mesure 4.4 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail	
Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	8
Mesure 5.1 – Déployer le dispositif de recueil de signalements	
Mesure 5.2 – Former les publics prioritaires	
Mesure 5.3 – Accompagner les agents victimes de violences	
Mesure 5.4 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	



Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

— Mesure 1.1 – Instaurer une gouvernance

- Mettre en place une comitologie : comité stratégique, comité de pilotage et groupes de travail
- Présenter le plan d'action académique en instances académiques (CTA / CHSCTA)
- Veiller à la mixité des instances

— Mesure 1.2 – Mettre en œuvre le plan d'action académique

- Étudier l'impact des modalités de service sur les rémunérations et les carrières
- Déployer et animer un réseau de référents départementaux
- Déployer et animer un réseau de formateurs académiques
- Élaborer un plan de communication

— Mesure 1.3 – Suivre la politique d'égalité professionnelle

- Diffuser largement le plan d'action (sites internet/intranet...)
- Recueillir la perception des agents
- Faire un bilan annuel des actions menées



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

— Mesure 2.1 – Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois


- Informer, former tous les personnels sur les possibilités d'évolution de carrière et d'évolution professionnelle dans et hors éducation nationale
- Mettre en œuvre des actions visant à aider les femmes à briser « le plafond de verre » (mentorat, diffusion de capsule vidéo avec figure de référence féminine, repérage de potentiels, immersion professionnelle, accompagnement individualisé)
- Favoriser les temps partiels pour accompagner les évolutions professionnelles
- Travailler sur la conciliation des temps de vie privée – vie professionnelle pour l'encadrement et l'encadrement supérieur
- Utiliser des CV anonymisés pour l'embauche de contractuels

— Mesure 2.2 – Déployer un plan de formation structurant

- Augmenter le vivier de formateurs académiques au sein d'équipes pluri-catégorielles
- Mettre en place un plan de communication généralisé à toutes les unités éducatives
- Sensibiliser/former l'ensemble des personnels d'encadrement
- Proposer des actions de formation dans le cadre du plan académique
- Construire un parcours de formation pour les stagiaires et les nouveaux entrants

— Mesure 2.3 – Organiser les évolutions de carrière

- Disposer d'une cartographie des postes à hautes responsabilités de compétence académique
- Former, sensibiliser l'encadrement au repérage des potentiels, notamment lors des rendez-vous de carrière ou des entretiens annuels d'évaluation
- Accompagner la mobilité géographique



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

— **Mesure 3.1** – Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

- Déployer l'outil de diagnostic en test au ministère sur 2021

— **Mesure 3.2** – Mobiliser des leviers pour résorber les écarts de rémunération

- Suivre l'évolution de carrière des retours de congés familiaux et temps partiel (dont BOE)
- Garantir le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement

— **Mesure 3.3** – Organiser les évolutions de carrière

- Communiquer largement lors des concours, des recrutements directs et des mobilités
- Mentionner les éléments de rémunération sur tout document à destination des candidats

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


- Veiller à la bonne information des personnels concernés
- Professionnaliser des acteurs RH de proximité
- Sensibiliser les encadrants à l'accompagnement des congés familiaux

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

- Sensibiliser les encadrants à cette modalité
- Informer les agents concernés

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

- Respecter l'équilibre femmes/hommes dans l'ensemble des opérations d'avancement et de promotion de corps et de grade



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**

- Assurer une veille et diffuser les nouvelles règles dès leur publication
- Actualiser les guides RH
- Informer les personnels concernés via une campagne visant à faire connaître les enjeux et les droits à la coparentalité

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


- Informer les personnels concernés
- Actualiser les guides RH

— **Mesure 4.3 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental**

- Assurer une veille et diffuser les nouvelles règles dès leur publication
- Actualiser les guides RH
- Lancer les campagnes vers les agents concernés

— **Mesure 4.4 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail**

- Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation vie professionnelle et personnelle



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** – Déployer le dispositif de recueil de signalements

- Organiser une large campagne afin d'informer les personnels de l'académie sur l'existence d'une cellule d'écoute
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi
- Proposer un suivi régulier et présenter un bilan annuel du dispositif en CTA et CHSCTA

— **Mesure 5.2** – Former les publics prioritaires

- Former les encadrants
- Former/professionnaliser les membres de la cellule d'écoute
- Déployer une campagne académique de sensibilisation sur les actes de violences sexuelles et sexistes

— **Mesure 5.3** – Accompagner les agents victimes de violences

- Accompagner l'octroi de la protection fonctionnelle
- Mise en place d'un observatoire pluri-catégoriel (RH, médecin de prévention, assistante sociale conseillère technique de la rectrice, référente égalité, conseiller prévention académique, SIAJ)
- Accompagner les personnels victimes de violence y compris dans le cadre intrafamilial pour la mobilité ou toute autre demande d'action sociale
- Ne pas déplacer les victimes (sauf volonté contraire de l'intéressée)

— **Mesure 5.4** – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

- Communiquer sur l'engagement de l'académie
- Sensibiliser les encadrants à l'accueil et l'accompagnement des agents victimes pour leur permettre de retrouver un cadre professionnel serein
- Engager les procédures de sanctions disciplinaires à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissement sexiste, sans attendre l'action judiciaire
- Recourir à l'article 40 si besoin
- Sensibiliser les acteurs de la sphère RH



Contacts

Référente académique :

Rachel MEYNENT
IA-IPR
Établissements et vie scolaire
Rachel.Meynent@ac-dijon.fr
03 80 44 86 27

Référents départementaux :

— CÔTE-D'OR

Colette JEHANNO
Secrétaire générale
sg-dsden21@ac-dijon.fr
03 45 62 75 00

— NIÈVRE

Nathalie GIRARD-BLANC
Secrétaire générale
cab582@ac-dijon.fr
03 86 21 70 10

— SAÔNE-ET-LOIRE

Mayalen LAXAGUE
Secrétaire générale
sg-ia71@ac-dijon.fr
03 85 22 55 00

— YONNE

Christian PINARD
Secrétaire général
dircab89@ac-dijon.fr
03 86 72 20 00
