



RÉGION ACADÉMIQUE
LA RÉUNION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN ACADEMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2023

ÉGALITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Préambule

Le **Plan Académique d'Action 2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** 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. Cette Loi reprend 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.

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 MENJ, l'ensemble des dirigeants, des cadres supérieurs et intermédiaires bénéficie 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 plus de 500 formateurs académiques dans cette perspective. 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.

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** de l'académie de La Réunion se déploie dans les 5 axes conformes aux prescriptions de la loi et de l'accord précités :

- *AXE 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;*
- *AXE 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;*
- *AXE 3 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;*
- *AXE 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;*
- *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.*

Ce plan d'action fera l'objet d'un suivi tout au long de sa mise en œuvre. Il sera renouvelé puisque la loi de 2019 précitée inscrit durablement l'égalité professionnelle dans les politiques de ressources humaines. Plus globalement, la diffusion de cette culture de l'égalité entre les femmes et les hommes doit davantage conduire notre réflexion au quotidien, quel que soit notre champ d'action.

L'exemplarité de l'académie de La Réunion doit être à la hauteur de nos responsabilités éducatives : la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit durablement dans les politiques que nous déployons au bénéfice de nos élèves et de nos 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.



A.H.

+ 5K (3112)
for 16 hrs
buddy 2
(perhaps)
3 and 4

500

ido]
p.d. 500

on a small cluster for
Multi-informants to
It can be seen at 375/4 on

Table des matières

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

Mesure 1.1 - Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action académique Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre

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

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

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.

Mesure 1.5 - Déployer des référents et référentes égalité professionnelle dans l'académie

Mesure 1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

Mesure 1.7 - Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

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

Mesure 2.1 - Favoriser le développement de la connaissance des métiers du MENJ, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

Mesure 2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre ou liés à l'orientation sexuelle et lutter contre les discriminations

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

Mesure 3.1 - Mettre en œuvre au sein de l'académie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

Mesure 3.2 - Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 3.3 - Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière)

Mesure 3.4 - Veiller au 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

Mesure 4.1 - Favoriser la reconnaissance de la coparentalité

Mesure 4.2 - S'assurer de la bonne mise en œuvre des règles applicables en matière de congés pendant la grossesse (non application du délai de carence)

Mesure 4.3 - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux pour les personnels qui peuvent en bénéficier

Mesure 4.4 - Veiller à la bonne application des dispositifs visant à sécuriser la situation des stagiaires enceintes, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

Mesure 4.5 - Informer des modalités d'utilisation du congé parental

Mesure 4.6 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

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

Mesure 5.1 - Consolider dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

Mesure 5.2 - Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 5.3 - 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 professionnelle entre les femmes et les hommes

Mesure 1.1 - Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action académique Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre

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. 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. Ainsi, le Ministère de l'Éducation et de la Jeunesse a mis en place son premier [Plan National d'Action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes \(2021-2023\)](#).

Le Plan Académique d'Action à La Réunion couvre la période 2023 et sera, à compter de cette année, 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).

L'élaboration de ce plan implique la mise en place d'une gouvernance et d'un comité dédié. Ainsi, un comité de pilotage académique 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).

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

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020, le Plan Académique d'Action est présenté pour avis au Comité Social d'Administration (CSA).

En amont de cette consultation obligatoire, les propositions sont discutées avec les représentants du personnel qui sont des partenaires et acteurs de sa mise en œuvre.

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 et les commissions.

Au-delà de cette obligation, il convient de veiller et de favoriser 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.

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 2012, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017.

L'académie de La Réunion a ainsi produit et publié chaque année un Bilan Social Académique comprenant des données à l'échelon pertinent au regard des personnels concernés.

La loi TFP de 2019 prévoit que les données sexuées sont intégrées au rapport social unique (RSU) qui remplace le bilan social depuis 2021.

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 cette perspective, le comité de pilotage du plan d'action mis en place pour la durée du plan sera réuni aussi souvent que nécessaire.

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 des référents et référentes égalité dans l'académie

La référente Egalité Femmes-Hommes porte localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Nommée par Mme la rectrice, elle est dotée 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. Elle relaie les orientations nationales qu'elle contribue à mettre en œuvre. Elle est force de proposition dans l'animation locale de ces politiques et facilite leur appropriation par l'ensemble des agents en contribuant notamment à la sensibilisation et à la formation des encadrants, premiers acteurs RH de proximité.

La référente académique assure la coordination nécessaire avec les personnels ou services intéressés, en particulier le correspondant handicap mais aussi la référente académique Egalité filles-garçons, de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie des politiques publiques. Elle anime le réseau des référents en bassins pour le 1^{er} et le 2nd degrés.

La référente académique bénéficie d'une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discriminations. 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 » dédiée.

Un annuaire des référents du MENJ est disponible en ligne sous forme de cartes interactives sur le site internet du ministère.

La référente académique constitue un vivier de formateurs et met à leur disposition les ressources et outils nécessaires à leur intervention. Ces formateurs sont sensibilisés aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et 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 académie bénéficient quant à eux d'une formation spécifique organisée par la MPES placée auprès de la secrétaire générale des deux ministères, complétée par l'offre de formation académique.

Le réseau académique des référents Egalité femmes-hommes est porté à la connaissance du public sur le site internet de l'académie.

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 MENJ. De même, en académie, 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.).

Mesure 1.7 - Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

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

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

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 académique sur le site internet académique et mise en œuvre d'actions évènementielles ;
- Valorisation et promotion 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...
- Actions participatives de type rencontres/échanges avec grands témoins, etc.

La référente égalité professionnelle contribue à ces actions et veille à leur cohérence.

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilotes
1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action académique						
1.1.1	Etablir un Plan d'action Académique	Elaborer et faire valider le plan académique d'action		2023	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 Cahier des charges du label 2.4	Référente Egalité
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 discriminations (LCD) pour pérenniser le portage de cette politique	Désigner un référent ou une référente à l'égalité professionnelle pour l'académie		2023		Rectrice
1.1.3	Constituer un comité de pilotage opérationnel pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions Veiller à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle, des politiques du handicap et des politiques d'égalité entre les filles et les garçons	Proposer 2 réunions par an et y associer le correspondant handicap académique et la référente académique égalité filles-garçons	Nombre de séances Engagement des membres Ordres du jour et comptes rendus	2023	Cahier des charges du label 2.2	Référente Egalité Carré régalien
1.1.3	Accompagner les personnels d'encadrement dans la mise en œuvre du Plan d'Action Académique	Présenter le PAA dans les différentes instances : CODIR, Groupe Blanchet, Collèges des inspecteurs, réunions de bassins... Produire une note d'accompagnement de Mme la rectrice aux personnels d'encadrement	Nombre de présentations réalisées	2023		Référente Egalité
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						
	Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social renforcé	Présenter le PAA en CSA	Validation du PAA en CSA	2023	Loi de TF de la FP 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	Référente Egalité

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilotes
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 les personnels en congés de maternité sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Faire appel aux suppléants en cas de congés de maternité	Nombre de remplacements effectués rapportés au nombre de situations	2023	Art 85. Décret n°2020-1427	Secrétariat Général Organisations syndicales
1.4 - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions en matière d'égalité professionnelle						
1.4.1	a) Enrichir régulièrement le rapport de situation comparée (RSC) - données sexuées du futur rapport social unique (RSU) et produire des études incluant des études de cohortes par filières et/ou métiers. b) Alimenter régulièrement la base concours pour une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes	Produire le RSU et le RSC	Parutions	2023	Loi n°2017-86 relative à l'égalité et la citoyenneté et arrêté du 22 décembre 2012 portant modification de l'arrêté du 28 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs dans le BSA	DSM IV DEC DRH
1.4.2	Produire un bilan annuel qui tient compte du tableau de suivi et portant sur l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'égalité professionnelle	Produire un bilan	Bilan annuel	Juin 2023	Loi n°2017-86 relative à l'égalité et la citoyenneté	Référente égalité
1.5 - Déployer des référents et référentes égalité professionnelle dans l'académie						
1.5.1	Nommer un référent, une référente dans l'académie Nommer un référent, une référente par bassin pour le 1 ^{er} et le 2 nd degré Professionaliser les référents par des formations idoines	Identifier le référent ou la référente académique Identifier un référent, ou une référente par bassin pour le 1 ^{er} et le 2 nd degré	Nombre de référents ou référentes identifiés Lettres de mission des référents ou référentes identifiés	2023	Circulaire SG aux DAC et aux Recteurs du 29-08-2018 instituant les référents égalité, diversité et lutte contre les discriminations Circulaire DGAFP du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics Cahier des charges du label 2.2	Référente égalité
1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle						
1.6.1	Sensibiliser les encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes	Proposer une sensibilisation en CODIR élargi à l'occasion de la présentation du plan Proposer une sensibilisation aux cadres de l'académie Former les membres des jurys de recrutement du CRPE	Nombre de personnes sensibilisées Bilan annuel des formations (EAFc) inclus au bilan social académique (futur RSU)	2023	Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle	Référente égalité EAFc

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilotes
1.7 - 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						
1.7.1	Recueillir la perception des agents et agentes en matière de l'égalité sous la forme d'un questionnaire annuel	Consulter les agents	Nombre de répondants	2023		Référente égalité
1.7.2	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Inscrire l'égalité professionnelle dans : - Le Vivemecum RH - Les Livrets d'accueil		2023	Cahier des charges du label 2.1 Lettre E/D Livret d'accueil	Référente égalité Service communication
1.7.3	Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes par la diffusion du guide de communication sans stéréotypes de sexe	Diffuser le guide à tous les services, écoles et établissements de l'académie	Nombre de destinataires	2023		Référente égalité Service communication
1.7.4	Promouvoir l'action "Egalité" de l'académie avec l'ensemble des partenaires et développer les partenariats	S'associer aux actions relatives à l'égalité filles-garçons Développer les partenariats - Créer une page dédiée sur le site académique - Informer sur la politique d'égalité professionnelle via la lettre d'info RH et la rubrique L'Actu du site académique - Réaliser des interviews des femmes au sein de la gouvernance, et / ou aux postes à responsabilité, de la référente égalité femmes-hommes et filles-garçons	Recensement des actions Bilan annuel	2023	Cahier des charges du label 6.1 plan d'action académique	Référente égalité Service communication
1.7.5	Elaborer un plan de communication dédié aux politiques d'Egalité professionnelle - Diffuser le plan d'action (sites internet, lettre d'info RH,...) - Valoriser visuellement les politiques d'égalité : logo national et charte graphique dédiés - Valoriser les journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations - S'associer aux campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement...	- Réaliser des interviews de femmes et d'hommes au parcours singulier - S'associer aux actions des journées du 8 mars (droit des femmes) et du 25 novembre (pour l'élimination de la violence contre les femmes) - Rendre visible la politique de tolérance zéro à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.	Nombre de publications et d'actions entreprises	2023	Cahier des charges du label 4.1	Référente égalité Service communication



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

Mesure 2.1 - Favoriser le développement de la connaissance des métiers du MENJ, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

Au regard de l'état de la mixité des métiers au niveau nationale et dans l'académie, certains déséquilibres ont pu être mis en évidence : leur identification a permis de cibler les premières actions à mettre en œuvre pour y remédier.

La forte féminisation des effectifs toutes catégories et tous emplois confondus présente au sein du MENJ se vérifie dans l'académie, tout comme les déséquilibres en défaveur des femmes concernant par exemple :

- 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.

L'académie de La Réunion se saisit des leviers locaux tels que la lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), l'identification et la promotion des potentiels avec un accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel (accompagnement dans le cadre de la mise en place de la MAE, etc.)

Plus généralement, la mixité des métiers doit être promue et favorisée auprès de tous les publics.

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 ;
- Pour prévenir tout stéréotype de genre, les concepteurs des sujets de concours doivent être sensibilisés à l'impact du choix des sujets et de leur rédaction ;
- Pour prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, la DGRH formalisera et diffusera en 2021 un document cadre sur les procédures et les bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer.

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 pour mettre fin aux stéréotypes de genre ou liés à l'orientation sexuelle 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.

Dans l'académie de La Réunion tous les référents et référentes bénéficient d'une formation adéquate. Ils participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les personnels d'encadrement, les chefs de service, 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. L'ensemble des personnels intéressés peut accéder au [Parcours Magistère en autoformation « Comprendre pour agir - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - diversité et lutte contre les discriminations »](#) proposé par l'IH2EF. Cet outil complète l'offre de formation de l'académie de La Réunion prévue dans les plans de formations.

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.

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

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilotes
2.1 - Favoriser le développement de la connaissance des métiers du MENJ, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers						
2.1.1	Etablir un diagnostic de la mixité des métiers	Etablir le RSC avec des éléments portant sur : - les postes à profil (enseignants ou administratifs) - les personnels de direction : Proviseur/principal / adjoints - les directeurs école - les Inspecteurs - les cadres - les promotions (liste d'aptitude et tableau d'avancement) établir dans le RSC un diagnostic - les corps très peu féminisés ou très peu masculinisés	RSU et RSC 2023	2023	Dispositions de l'article 5 de la loi de transformation de la FP Art. L231-2 du CGFP Protocole 2018 Cahier des charges du label 5.3	DRH DSM IV
2.1.2	Agir pour plus de mixité a) dans les corps des personnels enseignants : les postes à profils, notamment en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE), BTS... et les emplois de directeurs d'école b) dans les corps des personnels de direction : emplois de chefs/chefes 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	Inciter les encadrants à encourager des femmes à postuler sur des postes à profil, à s'inscrire sur les listes d'aptitude, les concours, etc.	Indicateurs RSC Analyse des parcours MAE	2023	Cahier des charges du label 5.3	Référente égalité Chargée de mission MAE
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJ 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 Femmes/Hommes	Participer au club des référents égalité femmes-hommes 974 Poursuivre le partenariat avec les associations : Chancegal Association des Femmes ingénieures 974, Elles bougent 974, soroptimists		2023		Référente égalité

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilotes
2.1.4	Promouvoir les métiers du MENJ et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements	Prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements : a) Favoriser une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours et lors des entretiens de recrutement b) Favoriser 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) Proposer une sensibilisation aux concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés e) Diffuser le Guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer » et s'assurer de sa mise en œuvre dans les recrutements f) Communiquer sans stéréotype dans les appels à candidature	Nombre de membres de jury formés Proportion d'hommes et de femmes dans les différents recrutements et évolution des écarts RSC annuel	2023	Cahier des charges du label 6.2 Protocole 2018 Recrutement BOE : décret 95-979, fiche technique ministérielle (MIPH-DGRHB), affichage (calendrier, modalités, conditions d'éligibilité) sur le site académique + PEP + information en direction des universités et de CapEmploi	Référénté égalité DRH DEC
2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et à la sensibilisation des agents publics personnels du MENJ pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations						
2.2.1	1) Former les référents et référentes par bassin 2) Reconstituer et maintenir un vivier de formateurs et de formatrices en académie, incluant les référents et référentes	Actualiser la liste des formateurs et formatrices académiques Former les nouveaux formateurs et nouvelles formatrices	Etat annuel du vivier et des formations dispensées	2023	Cahier des charges du label 4.3	Référénté égalité EAFc
2.2.2	Former les publics prioritaires : a) Membres de jury du concours CRPE b) Personnels encadrants dans les services administratifs ou dans les établissements scolaires c) Personnels des divisions de personnels, conseiller mobilité carrière, conseillers RH de proximité d) Personnels préparant les concours d'encadrement e) Talents MAE	Proposer des formations aux publics prioritaires	Bilan annuel : nombre de sessions, nombre de formés : primo formés et répartition par sexe, pourcentage de formés par catégorie de personnel.	2023	Référentiel des formations DGAFP relatif à l'égalité professionnelle Cahier des charges du label 4.3	Référénté égalité EAFc,
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.	Mettre à disposition des agents les ressources utiles via la page académique Promouvoir les deux parcours M@gistère en auto-formation	Taux de consultation de la page académique Nombre de personnes ayant réalisé les parcours	2023		Référénté égalité Service communication



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 de l'académie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

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.

Ce diagnostic suppose des données de paye intégralement sexuées. C'est pourquoi un inventaire des données de paye 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.

Cet outil méthodologique 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.

Mesure 3.2 - Assurer la transparence des rémunérations

Afin de garantir l'équité des rémunérations et l'attractivité des métiers, une communication sur les éléments factuels de rémunération sera faite le plus largement possible et en toute occasion.

Mesure 3.3 - Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière)

En vue de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020, modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité.

Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité a été porté à 12 ans et la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois.

Ainsi, les années passées dans ces positions, dans la limite de 5 ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

En gestion, il convient de veiller à la bonne information des personnels et de les accompagner au mieux. Un entretien spécifique peut notamment être organisé lors de leur retour.

Mesure 3.4 - Veiller au 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 académiques 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 congés familiaux ne doivent pas être un frein dans la carrière des agents.

L'académie de La Réunion s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions.

Le tableau annuel d'avancement précise ainsi la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

En cas de déséquilibre constaté par rapport aux viviers d'agents promouvables, des actions doivent être mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés.

Le bilan relatif à la mise en œuvre des LDG qui est présenté annuellement devant les comités techniques compétents comprend des données sexuées.

En outre, la mise en œuvre de ces actions fait l'objet d'un suivi dans le cadre des instances consultatives compétentes, notamment à l'occasion du bilan annuel de l'état d'avancement des mesures prévues au plan d'action égalité professionnelle.

Axe 3 Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilote
3.1 - Mettre en œuvre au sein du MENJ la méthodologie d'identification des écarts de rémunération						
3.1.1	Sexuer les données de paye et établir un bilan indemnitaire sexué	Etablir un état des lieux en fonction des données disponibles par sexe.	RSU	2023	Protocole d'accord de 2018	DSM IV
3.1.2	Généraliser l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP	Etablir un état des lieux	RSU	2023		DSM IV
3.2 - Assurer la transparence des rémunérations						
3.2.1	Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes lors des recrutements par concours, sans concours ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Mener une réflexion sur la répartition des IMP/HSA par sexe	Intégrer ces données aux fiches de poste / lettres de missions y compris pour les AESH (chefs d'établissement). Donner des consignes aux services	Fiches de postes / Lettres de missions	2023		DRH, chefs de divisions des personnels, personnels d'encadrement
3.3 - Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière)						
3.3.1	Veiller au respect de la réglementation sur les congés familiaux et notamment leur impact sur les déroulements de carrière	Sensibiliser les services (gestionnaires, paye etc.) et personnels d'encadrement (PPCR)	Bilans annuels	2023	Article 85 de la loi de transformation de la FP	DRH
3.3.2	Veiller à accompagner les retours de congés de maternité, parental ou d'adoption.	Sensibiliser les personnels d'encadrement	Bilans annuels	2023		Référente égalité
N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilote
3.4. Veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement						
3.4.1	Inscrire le principe d'égalité des deux sexes dans les LDG de carrière Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les différents corps/grades (enseignants et personnels d'éducation, IATSS, encadrements, inspection et personnels jeunesse et sports).	Sensibiliser les évaluateurs des personnels.	Publications des LDG et du RSU	2023		Référente égalité



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

Mesure 4.1 - Favoriser la reconnaissance de 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 l'académie de La Réunion adapte l'ensemble des instructions et documentations utiles aux agents.

Mesure 4.2 - S'assurer de la bonne mise en œuvre des règles applicables en matière de congés pendant la grossesse (non 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 (pour les personnels qui peuvent en bénéficier)

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 permet aux agents d'utiliser, à compter du 1er mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

Les guides, notes et instructions académiques sont actualisés en conséquence, notamment dans le cadre de la campagne annuelle relative au CET.

Mesure 4.4 - Veiller à la bonne application des dispositifs visant à sécuriser la situation des stagiaires enceintes, 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.

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.

Mesure 4.5 - Informer des modalités 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.

Les guides, notes et instructions académiques sont actualisés 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 télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire récente a en effet mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les femmes confrontées à la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

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.).

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilote
4.5 - Informer des modalités d'utilisation du congé parental	Veiller à la bonne application des dispositifs visant à sécuriser la situation des stagiaires enceintes, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité					
4.5.1	Mettre en œuvre les règles d'utilisation du congé parental	Sensibiliser les divisions de personnels	RSU	2023	Article 85 de la loi de transformation de la FP Code de la fonction publique : articles L515-1 à L515-12	DRH
4.5.2	Diffuser les nouvelles règles relatives au congé parental Campagne en direction des publics concernés	Mettre en place la campagne d'information		2023	Cahier des charges du label 5.3	DRH Service communication
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	Informar les femmes enceintes de la possibilité d'avoir un temps partiel au retour de leur congé de maternité.	RSU Pourcentage de temps partiels par sexe (marqueur évolutif).	2023		DRH
4.6.2	Permettre et accompagner les recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle et vie personnelle	Faciliter le recours au télétravail	Nombre de jours de télétravail accordés par sexe	2023	Arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministères 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 FP et la magistrature	DRH
4.6.3	Encourager des modalités d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	Diffuser les bonnes pratiques en termes d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle		2023		DRH

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

N° action	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilote
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	Développer cette thématique lors des sensibilisations proposées	Facilitation horaire (usage)	2023	Loi de TFP du 6 août 2019	DRH
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			2023		DRH
4.1.3	Veiller à l'application des nouvelles règles retenues pour le MENJ. Actualiser les guides RH. Mieux faire connaître les enjeux et les droits de la coparentalité auprès des agents.	Actualiser le vademécum RH Informers les agents via le livret d'accueil et les réunions de rentrée.	Inscription dans les documents	2023	Loi de TFP du 6 août 2019	DRH
4.2 - S'assurer de la bonne mise en œuvre des règles applicables en matière de congés pendant la grossesse (non application du délai de carence)						
4.2.1	Exclure les congés maladies du délai de carence pendant la grossesse	Veiller à la prise en compte systématique par les divisions de personnels	Applications (AGORA etc)	2023	Loi de TF de la FP du 6 août 2019 article 84	DRH
4.3 - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux pour les personnels qui peuvent en bénéficier						
4.3.1	Permettre le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux pour les bénéficiaires du CET	Informers les services et établissements	RSU	2023	Loi de TFP du 6 août 2019 décret n°2020-87 du 20 mars 2020	DRH
4.4 - Veiller à la bonne application des dispositifs visant à sécuriser la situation des stagiaires enceintes, 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 en compte du congé de paternité et d'accueil durant la scolarité	Informers les élèves et stagiaires sur leurs droits.		2023	Protocole du 30 novembre 2018	DRH



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

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 du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle.

Mesure 5.1 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes

En application de la loi TFP du 6 août 2019, les employeurs publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir le signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Ce dispositif, accessible via un formulaire, ne se substituera pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistants de service social des personnels, hiérarchie, représentants des personnels, etc.). Il complétera leur action et interagira avec ces acteurs dans ses fonctions d'information, d'orientation et d'accompagnement, ainsi qu'avec les autres dispositifs internes (groupe académique de prévention des risques psychosociaux) ou externes (espace d'accueil et d'écoute du réseau PAS MGEN) de soutien aux agents.

Un bilan d'activité de ce dispositif sera présenté chaque année à la 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 seront intégrées au RSU.

Deux représentants du personnel (1 titulaire et 1 suppléant) de cette instance seront également désignés par les membres de cette instance pour exercer les fonctions de « référent » sur ces questions pour la durée du mandat.

Mesure 5.2 – 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 MENJ pour mettre fin aux stéréotypes de genre ou liés à l'orientation sexuelle et lutter contre les discriminations ».

Les 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, bénéficient d'une formation pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

Mesure 5.3 – 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 mobilise plusieurs leviers :

- Les assistants de service social du personnel ;
- La médecine de prévention ;
- Les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème et hors campagnes de mobilité. À l'inverse, il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé(e) ;
- Les services d'action sociale : aide au logement, aide financière, etc. ;
- Le service juridique 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.

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

L'académie de La Réunion en lien avec le MENJ met en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette politique est visible, assumée et garantit la mise en œuvre du principe de « tolérance zéro ».

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

Dès lors doivent être mises en œuvre sans délai, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, tant les procédures répressives prévues par le Code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

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

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	Libellé de l'action	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre	Références	Pilote
5.1 – Consolider le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes						
5.2.1	Renforcer le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Mettre en œuvre et évaluer le processus de traitement des signalements		2023	Article 80 de la loi de TF de la FP du 6 août 2019	Référénte égalité
5.2.2	Assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif d'écoute devant les instances de dialogue social. Assurer un recensement des signalements reçus et traités par d'autres dispositifs d'écoute.	Faire les recensements et les présenter en CSA	RSU	2023	Domaine 3 du cahier des charges du label	Référénte égalité
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 les personnels d'encadrement, les assistants et conseillers de prévention, les assistants de service social, les représentants des personnels	Intégrer la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes dans les formations proposées	Nombre de formations proposées	2023	Cahier des charges du label 4.3	Référénte égalité
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 et des demandes de mobilité • Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle • Permettre à la victime de violences et/ou de discrimination citée comme témoin dans une procédure disciplinaire d'être assistée d'une personne de son choix devant le conseil de discipline • Mobiliser le soutien psychologique • Recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête)	Finaliser le processus de prise en charge des violences Sensibiliser (offre de webinaire sur la protection fonctionnelle)	Tableau de suivi des prises en charges (entretiens avec les ASS, nombre de protections fonctionnelles et mesures conservatoires accordées par rapport aux situations signalées)	2023	Article 31 de la loi de TF du 6 août 2019 - Circulaire Intérieur/Justice/FP/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.	Référénte égalité
5.5 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire						
5.5.1	Être exemplaire dans le traitement disciplinaire : • Formaliser, faire connaître la ligne de fermeté de l'académie et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels • Engager les procédures disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure pénale • Recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédure pénale - faire la promotion et l'explication à ce sujet • Former les services gestionnaires aux procédures disciplinaires proposer un autre poste à la victime si elle le souhaite	Finaliser le processus Sensibiliser (offre de webinaire sur la procédure disciplinaire)	Tableau de suivi des procédures disciplinaires	2023		Référénte égalité

PLAN ACADEMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2023

ÉGALITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ