ACADÉMIE
DE NANCY-METZ

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

Le plan académique d'action 2021-2023 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.

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.

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. 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 Nancy-Metz est ainsi structuré en 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.**

Le plan d'action 2021-2023 fera l'objet d'un suivi dans sa mise en œuvre. Il 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 notre académie 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 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.**

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 2

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 2

Mesure 1.3 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social. 2

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 3

Mesure 1.5 - Déployer dans l'académie des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place 3

Mesure 1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle 4

Mesure 1.7 - Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique. 4

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 5

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 MENJS, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers. 8

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 9

Mesure 2.3 - Mieux accompagner la mobilité géographique. 9

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. 11

Mesure 3.2 - Favoriser les mesures de résorption des écarts de rémunération 11

Mesure 3.3 - Assurer la transparence des rémunérations. 12

Mesure 3.4 - Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière) 12

Mesure 3.5 - Mieux informer sur la possibilité du temps partiel annualisé comme alternative au congé parental 12

Mesure 3.6 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. 12

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. 15

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). 15

Mesure 4.3 - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux (pour les personnels qui peuvent en bénéficier). 15

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 15

Mesure 4.5 - Informer des modalités d'utilisation du congé parental 16

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. 16

Mesure 4.7 - Favoriser l'aide à la parentalité pour les agents. 16

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 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes 18

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 18

Mesure 5.3 - Accompagner les agents victimes de violences 19

Mesure 5.4 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire. 19

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 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 académique d'action 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).

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

Un comité de pilotage stratégique

Ce comité définit les orientations stratégiques.

Il est présidé au niveau académique par le recteur ou la rectrice.

Il associe le ou la secrétaire générale d'académie, le ou la responsable des RH, les référents égalité-diversité et lutte contre les discriminations (E-D/LCD) et les responsables de l'ensemble des services concernés.

Le comité de pilotage veille à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle (politique RH), des politiques du handicap (lutte contre toutes les formes de discriminations), des politiques d'égalité entre les filles et les garçons (politique éducative).

À ce titre, il associe autant que de besoin aux travaux le correspondant handicap et le 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

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020, l'axe 5 du plan d'action égalité est présenté pour information, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et, il lest présenté pour avis au comité technique académique.

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

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 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 Nancy-Metz produit ainsi chaque année un bilan social académique et le publie sur son site internet. Celui-ci comprend des données à l'échelon pertinent au regard des personnels concernés.

La loi TFP de 2019 prévoit que ces données sexuées sont intégrées au rapport social unique (RSU) qui remplacera le bilan social à compter de 2021.

L'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 associés.

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, un comité de suivi du plan d'action sera mis en place pour la durée du plan. Il associe les services et les représentants du personnel désignés par les organisations syndicales siégeant au comité technique académique, pour échanger sur l'état d'avancement des mesures et préparer le bilan annuel d'exécution du plan d'action.

Le comité de suivi est réuni au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Selon 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 dans l'académie des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

Les référents égalité portent localement les politiques d'égalité professionnelle et, plus largement, de lutte contre toutes les formes de discriminations. Ils relayent les orientations académiques qu'ils contribuent à mettre en œuvre. Ils sont force de proposition dans l'animation locale de ces politiques. Ils facilitent leur appropriation par l'ensemble des agents en contribuant notamment à la sensibilisation et à la formation des acteurs RH de proximité.

Ils participent à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques. Ils sont nommés par le recteur/la rectrice parmi les cadres disposant d'une très bonne connaissance de l'environnement institutionnel. Ils sont dotés d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal de leurs fonctions et leur donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services. Le dispositif académique est porté à la connaissance du public sur le site internet de l'académie.

Les référents académiques assurent 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. Ils animent le réseau des référents départementaux.

Les référents 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@gistère ».

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.

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

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.

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 académie (recteurs et rectrices d'académie) bénéficient ainsi d'une formation spécifique organisée par la MPES placée auprès de la secrétaire générale des deux ministères.

La formation des cadres est complétée par l'offre de formation académique.

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

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 1er 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.

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.

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 (projet académique, lignes directrices de gestion, guides ressources humaines, 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 académique sur le site internet institutionnel et sur l'intranet, 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, 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, etc.

Les référents égalité professionnelle contribuent à ces actions et veillent à leur cohérence.

AXE 1 - Tableau de mise en oeuvre

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
Mesure 1.1 - Élaborer et mettre en œuvre un plan d'action académique Égalité professionnelle, accompagner sa mise en œuvre					
Établir un plan d'action pluriannuel	Plan d'action de l'académie de Nancy-Metz	X	X	X	Plan
Pilotage	Création du comité de pilotage stratégique	X	X	X	Réunion du comité (nombre de séances, ordre du jour)
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					
Dialoguer avec les instances syndicales dans le cadre des instances consultatives	Groupe de travail – réunion 2 fois / an	X	X	X	Nombre de réunions
Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social					
Assurer une représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles	Élections professionnelles 2022 et suivantes		X		Élections professionnelles 2022 et suivantes Part des femmes et hommes
Veiller à la mixité F/H dans les groupes de travail et autres	Dans la mesure du possible, mise en œuvre dans tous les groupes de travail et autres	X	X	X	
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					
Enrichir le bilan social et RSU de données sexuées	Bilan social et RSU	X	X	X	Bilan social et RSU
Création d'un comité de suivi du plan d'action	Réunion 2 fois par an	X	X	X	Dates des réunions
Mesure 1.5 – Déployer dans l'académie des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place					
Nommer un ou des référents académiques	2 ou 3 référents régis par une lettre de mission	X	X	X	Nombre de référents Lettres de mission publiées sur PARTAGE
Animer le réseau des référents départementaux	Réunions régulières	X	X	X	Dates des réunions

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle					
Prise en compte de l'action des encadrants (formation)		X	X	X	Bilan des formations
Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique					
Création du fonds pour l'égalité professionnelle	Déposer un projet		X	X	Date de dépôt du projet et résultat de la consultation
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					
Consultation des agents	Consultation		X	X	Date et modalité de la consultation des agents Taux de réponse
Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Tous les documents	X	X	X	Recensement annuel
Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes	Création d'un guide		X	X	Publication du guide

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 MENJS, 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 comparée (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.

L'académie de Nancy-Metz accompagne cette dynamique en se saisissant des leviers locaux : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), identification et promotion des potentiels avec un accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel.

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 Nancy-Metz 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 les viviers de formateurs en académie. 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.

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. L'ensemble des personnels intéressés peut accéder à l'outil d'autoformation en ligne développé par l'IH2EF. Cet outil complète l'offre de formation de l'académie de Nancy-Metz à destination de tous les agents 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, notamment dans le cadre des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé).

Mesure 2.3 - Mieux 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 lignes directrices de gestion (LDG) mobilités élaborées au niveau national par le MENJS ont pleinement pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même les LDG académiques 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 ;
- mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint, etc.).

AXE 2 - Tableau de mise en oeuvre

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
Mesure 2.1 - Favoriser le développement de la connaissance des métiers du MENJS, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers					
Établir un diagnostic de la mixité des métiers (bilan social, RSU)	Données disponibles dans le bilan social ou le RSU	X	X	X	Données disponibles au RSU
Promouvoir les métiers et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements	Contribuer à un meilleur équilibre F/H dans tous les métiers en mobilisant les réseaux partenaires	X	X	X	Composition des jurys de concours et de recrutement Nombre de personnels formés
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					
Former les référents et référentes académiques et départementaux	Participation aux formations	X	X	X	Nombre de sessions/ an Nombre de formés / an
Former les publics prioritaires (cadres, encadrants, gestionnaires, membres de jury, ...)	Intégration d'une formation dans le plan académique de formation (PAF)	X	X	X	Nombre de sessions/ an Nombre de formés / an
Sensibiliser - former tous les publics	Intégration d'une formation dans le PAF		X	X	Nombre de sessions/ an Nombre de formés / an
Mesure 2.3 - Mieux accompagner la mobilité géographique					
Suivi des mutations		X	X	X	Taux de satisfaction mutation Rapprochement de conjoint

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.

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 retraite 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 dès que possible sur un premier périmètre pilote pour l'administration centrale et les académies avant sa généralisation à l'ensemble des académies.

Mesure 3.2 - Favoriser les 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. 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) ;

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.

Mesure 3.4 - Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière)

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

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

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

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

Mesure 3.5 - Mieux informer sur la possibilité du temps partiel annualisé 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.

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 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 Nancy-Metz 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 - Tableau de mise en oeuvre

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
Mesure 3.1 – Mettre en œuvre au sein de l'académie la méthodologie d'identification des écarts de rémunération					
Déployer l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP				X	Rémunération , dont IMP, HSA, HSE, primes
Mesure 3.2 – Favoriser les mesures de résorption des écarts de rémunération					
Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération			X	X	Nombre de « décideurs » formés
Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations					
Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes		X	X	X	Publication sur l'intranet
Mesure 3.4 – Informer et accompagner les personnels pour neutraliser l'impact des congés familiaux (rémunération et déroulement de carrière)					
Mieux accompagner en amont at au retour des congés maternité, parental ou d'adoption		X	X	X	Evolution des demandes des 3 congés
Mesure 3.5 – Mieux informer sur la possibilité du temps partiel annualisé comme alternative au congé parental					
Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental		X	X	X	Evolution des demandes de temps partiel annualisé
Mesure 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement					
Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les LDG carrières		X	X	X	Publication des LDG et du bilan social ou RSU Bilan des promotions

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 Nancy-Metz 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.).

L'acte de déclinaison académique de mise en œuvre du télétravail, qui rappelle le cadre réglementaire et les bonnes pratiques associées, a fait l'objet d'une formalisation concertée avec les représentants des personnels et d'une validation en comité technique académique (CTA).

Mesure 4.7 - Favoriser l'aide à la parentalité pour les agents

L'action sociale est notamment mobilisée au niveau académique pour accompagner la parentalité : aide financière (Cesu, ASIA frais de garde périscolaire, aide aux activités sportives et culturelles, hébergement étudiant), etc

AXE 4 - Tableau de mise en oeuvre

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
Mesure 4.1 – Favoriser la reconnaissance de la coparentalité					
Reconnaître la coparentalité par l'application des évolutions réglementaires		X	X	X	
Adapter tous les documents existants		X	X	X	
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)					
Exclure le délai de carence durant un congé maladie pendant la grossesse		X	X	X	
Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux (pour les personnels qui peuvent en bénéficier)					
Adapter la campagne CET			X	X	
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					
Ne pas faire de la grossesse ou du congé parental un obstacle à l'entrée dans la fonction publique	Information des stagiaires	X	X	X	Nombre de personnels concernés informés
Mesure 4.5 – Informer des modalités d'utilisation du congé parental					
Renforcer l'information sur l'assouplissement des règles d'utilisation du congé parental		X	X	X	Congé parental par sexe
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					
Intégrer le temps partiel comme modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et de l'articulation des temps de vie professionnelle	Campagne annuelle de temps partiel Charte du droit à la deconnexion	X	X	X	% temps partiel sur effectif global TP par sexe
Permettre et accompagner le recours au télétravail	Campagne annuelle télétravail	X	X	X	Nombre de télétravailleurs
Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la parentalité pour les agents					
Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants dans le plan annuel d'action sociale		X	X	X	Bilan action sociale

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 permettra également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

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 sera mise en place.

Ce dispositif, accessible via un numéro unique et une adresse mail dédiée, ne se substituera pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, 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 ou externes de soutien aux agents.

Un bilan d'activité de ces dispositifs sera présenté chaque année au comité technique académique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (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 seront intégrées au RSU.

Deux représentants du personnel (1 titulaire et 1 suppléant), membre 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 MENJS pour mettre fin aux stéréotypes de genre ou liés à l'orientation sexuelle 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 pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

L'IH2EF a mis en place dès 2021 un séminaire spécifique pour la formation des personnels concernés au sein du MENJS.

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 peut mobiliser plusieurs leviers :

- la médecine de prévention ;
- les services sociaux du personnel ;
- les services d'action sociale : aide au logement, aide financière, etc. ;
- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème 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) ;
- le service RH 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 ;
- les acteurs et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN, etc.).

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

L'académie de Nancy-Metz en lien avec le MENJS 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 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 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.

Dans cette perspective, le service juridique et les cellules RH bénéficient des formations juridiques nécessaires.

AXE 5 - Tableau de mise en oeuvre

Action	Objectifs à atteindre	Calendrier de mise en œuvre			Indicateurs de suivi
		2021	2022	2023	
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					
Mettre en place et pérenniser le protocole			X	X	
Assurer un recensement des signalements			X	X	Recensement et analyse des appels Temps de traitement Type de suite apportée
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					
Former systématiquement certains personnels (cadres supérieurs, encadrants, gestionnaires, ...)	Former tous les publics concernés	X	X	X	Nombre de personnels formés Plan d'action
Professionnaliser les membres des dispositifs de signalement	Formation	X	X	X	Nombre de personnels formés Plan d'action
Mesure 5.3 – Accompagner les agents victimes de violences					
Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences dans le cadre des demandes de mobiilité		X	X	X	Nombre de mobilité accordée à des agents victimes de violence
Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle		X	X	X	Nombre d'octrois
Mesure 5.4 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire					
Être exemplaire dans le traitement disciplinaire	Atteindre la tolérance « zéro » vis-à-vis des auteurs de discriminations, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes	X	X	X	Bilan annuel