



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

**Secrétariat général
Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et
des relations sociales
Département du droit syndical et de la veille sociale
Secrétariat permanent du comité technique ministériel
de l'Éducation nationale**

Paris, le mardi 1^{er} décembre 2020

O R D R E D U J O U R
DU COMITE TECHNIQUE MINISTERIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE (CTMEN)
DU MERCREDI 16 DECEMBRE 2020 - 9h30

- 1→ Désignation du secrétaire adjoint de séance

- 2→ Suivi des textes examinés aux précédents CTMEN

- 3→ Points pour information
 - a. répartition des moyens de l'enseignement scolaire à la rentrée 2021 (DGESCO)
 - b. répartition des moyens « soutien de la politique de l'éducation nationale » à la rentrée 2021 (SAAM)

- 4→ Point pour avis
projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (DGRH)



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

MENJS

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MESRI

Document de travail DGRH DP

Table des matières

Préambule (à rédiger)	4
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Mesure 1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action national "égalité professionnelle", accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs.....	6
Mesures 1.2 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du MENJS et du MESRI.....	7
1.3- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social.....	7
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.....	8
Mesure 1.5 - Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.....	9
Mesure 1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	10
Mesure 1.7 - Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique (FEP).	11
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	12
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	13
Mesure 2.1 - Développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers	13
Mesure 2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations	14
Mesure 2.3- Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI.....	15
Mesure 2.4 - Accompagner la mobilité géographique.....	16
Axe 3 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	16
Mesure 3.1 - Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique.....	17
Mesure 3.2- Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération	17
Mesure 3.3 - Assurer la transparence des rémunérations.....	18
Ces mentions sont ainsi évoquées dans les avis de concours, les avis de vacances de postes et tout document utile aux candidats.	18
Mesure 3.4 - Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	18

Mesure 3.5 - Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental .	19
Mesure 3.6 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.....	19
Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	20
Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité.....	20
Mesure 4.2 - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	20
Mesure 4.3 - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	20
Mesure 4.4 - Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	21
Mesure 4.5 - Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	21
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	21
Mesure 4.7 - Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS et MESRI.....	22
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	22
Mesure 5.1 - Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan national "égalité professionnelle" des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements.....	22
Mesure 5.2 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs.....	23
Mesure 5.3- Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	24
Mesure 5.4 - Accompagner les agents victimes de violences	24
Mesure 5.5 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	25
Annexe 1 : plan national d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI.....	26
Annexe 2 : référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.....	27
Annexe 3 : lettre de mission type pour les référents et référentes académiques	28
Annexe 4 : références des textes et sigles utilisés	29
Annexe 5 : liste des établissements/opérateurs	36

Préambule (à rédiger)

Historique de l'engagement ministériel en faveur de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes

- Une première entrée par l'égalité filles-garçons (élèves et politiques éducatives)
- Avant l'émergence de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (personnels et politiques RH) : de la feuille de route annuelle égalité (2012-2017) au plan d'action national MENJS/MESRI pour l'égalité professionnelle (groupe projet avec administration centrale et trois académies pilotes + comité stratégique)
- Au MENJS/MESRI, l'opportunité d'un continuum élèves/étudiants/personnels

Une concertation continue et renforcée avec les organisations syndicales

- Début des concertations formelles 2018
- Reprise des concertations en format régulier 2019-2020 (GT MENJS, GT MESRI)

Un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle commun au MENJS et au MESRI

- Un secrétariat général et des services supports communs
- Une DGRH transversale qui gère des corps communs aux deux ministères, un DGRH qui assure le rôle de Haut fonctionnaire à l'égalité pour les MENJS/MESRI
- L'intégration des personnels Jeunesse et sports au 01/01/2021
- Un plan commun = synergie, continuum, mutualisation, cohérence
- Les personnels concernés : femmes et hommes ! (éducation nationale, jeunesse, sports, enseignements supérieurs (dont doctorantes et doctorants), recherche, titulaires, fonctionnaires stagiaires, contractuels, vacataires, stagiaires)

De l'égalité professionnelle (prévention des discriminations fondées sur le sexe) à la prévention de toutes les discriminations (cf. axe V)

- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- Intersectionnalité des sujets....

Une mise en œuvre et un suivi différenciés

- Niveau national : un plan d'action qui emporte l'administration centrale MENJS/MESRI et les académies (MENJS)
- Des opérateurs autonomes qui élaborent leur propre plan d'action (éducation nationale, sports, enseignement supérieur et recherche)

Les mesures d'évaluation et de suivi

Une politique inscrite visiblement et durablement dans le quotidien des services (mise en œuvre au quotidien dans les politiques RH + irrigation des politiques publiques), conçue et suivie dans le cadre d'un dialogue social permanent :

- mise à jour, actualisation, adaptation des plans tous les trois ans
- compte-rendu d'avancement des mesures du plan d'action chaque année
- un comité de suivi du plan national MENJS/MESRI (pilotage DGRH en concertation avec DGESIP/DGRI) et un comité de suivi des plans d'établissements pour l'ESR (pilotage DGESIP/DGRI en association avec DGRH)

Structuration : cinq axes, cinq annexes (dont le plan d'action sous forme de tableau et le référentiel des plans d'actions des établissements)

- Les sources : l'accord égalité professionnelle du 30 novembre 2018, la loi TFP du 6 août 2019
- La mise en œuvre : commentée ci-après pour faciliter la mise en œuvre au niveau national, académique et dans les établissements.

Document de travail DGRH-DP

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

Mesure 1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action national "égalité professionnelle", accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique (TFP) reprend les principales dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. La loi prescrit à l'ensemble des employeurs publics l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Le plan national d'action joint en annexe est commun au MENJS et au MESRI. Il couvre la période 2021-2022-2023. Ce plan sera renouvelé tous les 3 ans dans une logique d'amélioration continue. Il intègre les 4 axes (2, 3, 4 et 5 du présent plan) prescrits par la loi ainsi qu'un axe « gouvernance » (axe 1 du plan national) par référence à l'accord de 2018.

Le plan national d'action MENJS/MESRI fournit un cadre d'action commun aux deux ministères. Il a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local. Les opérateurs du MENJS¹ et du MESRI² élaborent leur propre plan d'action égalité professionnelle (Loi du 6 août 2019). Ils conçoivent et mettent en œuvre leur stratégie en faveur de l'égalité professionnelle en tenant compte des orientations formalisées par le MENJS et le MESRI dans le présent plan qui constitue un cadre de référence et de cohérence.

L'élaboration des plans d'action égalité (ou leur déclinaison locale) implique la mise en place d'une gouvernance et de comités dédiés :

Un comité stratégique

Ce comité définit les orientations stratégiques et valide les propositions formulées par le comité de pilotage.

Il est présidé au niveau national par les ministres, au niveau académique par le recteur ou la rectrice et, s'agissant des opérateurs, par le dirigeant ou la dirigeante de l'établissement.

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

Le comité de pilotage ou groupe projet

Au niveau national, le groupe projet (ou comité de pilotage) est animé par la directrice de projet pour l'égalité professionnelle et la diversité rattachée au directeur général des ressources humaines. Il comprend les référents des trois académies pilotes de Versailles, Rennes et Strasbourg et de l'administration centrale (MENJS/MESRI). Il associe régulièrement les acteurs de la formation (MPES,

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

² EPSCP, EPST...

IH2EF et tout service utile en fonction de l'actualité du sujet). Ce comité a élaboré le plan national d'action proposé au comité stratégique puis concerté avec les organisations syndicales.

Au niveau local et en établissement, un comité de même nature élabore le projet de plan d'action local ou d'établissement en associant, autour du référent égalité et du directeur des ressources humaines, tout service utile selon les thèmes de travail (acteurs de la RH dont assistants sociaux, de la formation, de la communication, des services statistiques, référents départementaux...).

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).

A ce titre, il associe autant que de besoin aux travaux le correspondant handicap et, dans les académies, le chargé de mission égalité filles-garçons.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La connaissance des situations

Depuis 2012⁵, les employeurs publics sont tenus de produire des statistiques sexuées dont la liste est fixée par l'arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2017.

Le MENJS et le MESRI produisent ainsi chaque année un rapport national de situation comparée (RSC) qu'ils enrichissent régulièrement de nouvelles données. Ces rapports sont publiés sur les internet ministériels.

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

De même les académies et les établissements ⁶produisent un bilan social/RSC, futur rapport social unique et le publient sur leur site internet.

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

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

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

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

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

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

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

⁶ Cf. liste des établissements en annexe.5

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

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

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

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

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

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

Il participe à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques. Il dispose d'une quotité de temps suffisante pour ses fonctions de référent ou de référente, proportionnée à la taille de sa structure (effectifs des personnels administratifs et enseignants) mais également à la taille du territoire concerné.

Il est nommé par le recteur ou le dirigeant de l'établissement parmi les cadres⁸ disposant d'une très bonne connaissance de l'environnement institutionnel. Il est doté d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal de ses fonctions et lui donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services (cf. annexe- lettre de mission type), publiée sur le site internet de l'académie ou de l'établissement.

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

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

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

⁸ Personnels administratifs ou personnels enseignants détachés sur des fonctions administratives

⁹ 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

Les référents et référentes académiques et départementaux bénéficient d'une formation spécifique à l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discriminations dispensée par l'IHEEF. Ils contribuent à mettre en place un vivier de formateurs proportionnel aux effectifs à former. Ils ont eux-mêmes la qualité de formateurs dans ce domaine. L'ensemble des ressources et outils est mis à la disposition des formateurs sur la plateforme ministérielle M@gistère¹⁰.

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

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

Les référents et référentes de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sont réunis au niveau national, a minima une fois par an, par le département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations (DSRHPADI), service commun à la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) et à la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI), en lien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH).

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

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

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

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

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

A 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

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

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

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...). Dans cette perspective, ils sont formés aux aspects juridiques de l'égalité professionnelle et sensibilisés aux enjeux de mixité des métiers, de prévention des discriminations (déconstruction des stéréotypes) et de prévention des violences sexuelles et sexistes (VSS).

Les cadres supérieurs et dirigeants en administration centrale et en académie (directeurs et directrices d'administration centrale, recteurs et rectrices d'académie, dirigeants des opérateurs de l'éducation nationale et leurs comités de directions respectifs) bénéficient ainsi d'une formation spécifique organisée par la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) placée auprès de la Secrétaire générale des deux ministères.

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

La direction générale des ressources humaines (DGRH) portera cette proposition au sein du comité de pilotage dédié, réunissant la Secrétaire générale des MENJS et MESRI, la Conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des écoles françaises d'ingénieurs (CEDEFI), la conférence des grandes écoles (CGE), la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP), l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR), l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHEEF), l'agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) et l'association des directeurs et des directrices généraux des services (ADGS).

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

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

Mesure 1.7 - Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique (FEP)

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

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

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

cohortes, études sur les métiers à prédominance féminine ou masculine), ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

La politique d'égalité professionnelle portée par l'institution est également promue dans le cadre des relations contractuelles ou partenariales à tous les niveaux. Enfin, l'ensemble des actions fait l'objet d'un plan de communication adapté :

- publication du plan national, académique ou d'établissement sur les sites internet institutionnels et les intranets, et mise en œuvre d'actions « évènementielles »;
- valorisation visuelle de l'engagement institutionnel : cf. logo et charte graphique dédiés disponibles sur la plateforme M@gistère ;
- valorisation des journées internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi à l'ensemble des discriminations : journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars ; journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai ; journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre...

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

- campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement...

- actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, jeux-concours...

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

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

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

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

Il convient en premier lieu d'appréhender l'état de la mixité des métiers en exploitant les données des rapports de situation comparée ¹⁴(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... 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 (IEN/IA-IPR) avec des viviers d'enseignants pourtant largement féminisés ;
- les personnels techniques et pédagogiques (PTP, sports), avec une prédominance masculine très marquée et une part faible des femmes dans les emplois de direction.

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

Les académies et les opérateurs sont invités à accompagner cette dynamique en se saisissant des leviers locaux et en menant une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude...), identification et promotion des potentiels (notoriété assistée), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel...

¹⁴ Futur rapport social unique

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

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

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

Dans la phase de recrutement des personnels, plusieurs leviers sont mobilisés :

- depuis 2012 (loi Sauvadet), l'administration est tenue de nommer une proportion minimale de 40% de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection ;
- depuis 2017, la présidence des jurys et des comités de sélection est obligatoirement alternée entre les femmes et les hommes à l'issue de chacun des mandats ;
- l'organisation des concours et des examens professionnels doit également prévenir toute discrimination avec une attention toute particulière notamment pour les femmes enceintes, qui peuvent, si elles le souhaitent, concourir par visio-conférence pour les épreuves orales ;
- pour prévenir tout stéréotype de genre, les concepteurs des sujets de concours doivent être sensibilisés à l'impact du choix des sujets et de leur rédaction : à cet effet, les présidents de jurys nationaux bénéficieront prochainement d'un module de formation ;
- pour prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, la DGRH formalisera et diffusera en 2021 un document cadre sur les procédures et les bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer (rédaction des vacances de postes et avis de concours sans stéréotype de genre, grilles d'entretiens objectivées pour les recrutements...).

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

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

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles, la formation est un outil majeur et structurant.

Une offre de sensibilisation/ formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes doit être déployée pour tous les agents publics et les élèves des écoles de service public.

En premier lieu, il convient de former les référents et référentes en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations. Au MENJS, tous les référents et référentes bénéficient d'une

formation professionnalisante dans le cadre des deux séminaires annuels de formation de formateurs organisés par l'IH2EF qui constitue et maintient, en lien avec les services formations locaux, les viviers de formateurs en académie et en établissement. Il importe en effet que les référents participent à part entière à la mission de sensibilisation et de formation des publics prioritaires : les cadres supérieurs ou dirigeants, les cadres de tout niveau ou les managers de projets ou de réseaux, les gestionnaires RH, l'ensemble des acteurs RH de proximité, les membres de jury de concours ou d'examen et les représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives.

Les cadres supérieurs ou dirigeants en administration centrale, en académie et en établissement (MENJS) bénéficient d'une formation spécifique. Dans les établissements de l'ESR, les DRH et les DGS bénéficient également d'une formation. L'offre de formation sera renforcée et élargie à d'autres cadres de direction. Les autres personnels prioritaires sont formés dans le cadre des plans de formation locaux ou d'établissements.

Au-delà de ces publics prioritaires, les lauréats de concours ou nouveaux entrants bénéficient d'une sensibilisation dans le cadre de leur formation initiale et statutaire ou d'adaptation à l'emploi. En outre, l'ensemble des personnels intéressés peut accéder à l'outil d'autoformation en ligne développé par l'IH2EF¹⁵. Cet outil complète l'offre de formation locale en académie ou en établissement à destination de tous les agents, prévue dans les plans de formations.

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 INSPE.

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

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

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

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

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

Ainsi, le taux de primo-nominations féminines, pour l'ensemble des emplois à l'administration centrale et en académie, est en forte progression, passant de 28,57% en 2015 à 48,3% en 2020. En 2018, la cible ministérielle, fixée dans le cadre du dispositif Sauvadet relatif aux nominations équilibrées, a

¹⁵ Site IH2EF ouvert au grand public également

largement été dépassée. La part des femmes parmi les cadres supérieurs en fonction est passée de 29% en 2015 à 40% en 2020.

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

Dans le même esprit, un état des lieux sexué des dirigeants d'établissements nommés par la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sera réalisé en 2021, assorti le cas échéant de propositions d'action.

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

Mesure 2.4 - Accompagner la mobilité géographique

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les déroulements de carrières. C'est pourquoi les lignes directrices de gestion (LDG)¹⁶ « Mobilités » élaborées au niveau national par le MENJS et MESRI ont pleinement pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

En gestion, diverses mesures, assorties d'indicateurs de suivi, peuvent ainsi être mises en œuvre :

- favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques ;
- mieux anticiper, mieux organiser les cycles de mobilités ou allonger la durée de préavis avant le changement d'emploi ;
- mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint...).

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

¹⁶ LDG instaurées par la loi TFP de 2019

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

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (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 retrace l'ensemble des éléments de payes renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

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

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

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

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

Mesure 3.2- Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels. Elle est aussi un facteur d'attractivité pour les métiers du MENJS et du MESRI. A 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...

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 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 et notamment lors des recrutements et des déroulements des parcours professionnels : concours, recrutements directs, mobilité géographique, mobilité fonctionnelle..

Ces mentions sont ainsi évoquées dans les avis de concours, les avis de vacances de postes et tout document utile aux candidats.

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

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 ¹⁷modifiant 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 cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

En gestion, il convient de veiller à la bonne information des personnels par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants...) et d'accompagner au mieux les agents et agentes concernés par ces mesures. Un entretien spécifique peut notamment être organisé lors de leur retour.

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

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

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

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

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

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

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

Mesure 3.5 - Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Le décret n°2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé autorise les agents publics élevant un enfant de moins de 3 ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

En gestion, il convient de veiller à la bonne information des personnels par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants...).

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 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 lignes directrices de gestion (LDG) des MENJS/MESRI relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont ainsi posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.

Les ministères (MENJS /MESRI) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A 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 déséquilibres constatés 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 lignes directrices de gestion qui est présenté annuellement devant les comités techniques compétents comprend des données sexuées

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

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

Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société. Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l'accompagnement de leur exercice pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

La DGAFP adapte progressivement les références applicables aux droits des agents liés à l'exercice de la parentalité (autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse ; liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant...).

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

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

Depuis la loi TFP du 6 août 2019, les agentes en état de grossesse ne se voient plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

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

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020¹⁸ permet aux agents d'utiliser, à compter du 1^{er} mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

Il convient d'actualiser les guides, circulaires et instructions nationales, académiques ou d'établissement en conséquence, notamment dans le cadre des campagnes annuelles relative aux CET.

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

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

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

Au MENJS/MESRI, les écoles de service public ou dont les élèves ont le statut de fonctionnaires stagiaires (IHEEF, ENS, ENSSIB, INSPE...) veillent à l'absence de discrimination liée à la parentalité dans les parcours de scolarité.

Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité 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 - Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

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

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

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

L'égalité professionnelle suppose une organisation du travail optimisée, valorisée dans les politiques RH et intégrée dans les pratiques managériales.

Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas-âge, monoparentalité...).

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 agents en congé maternité).

Au-delà de ces mesures, l'égalité professionnelle conduit également à repenser les modes d'organisation pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, tel que prescrit par la loi du 6 août 2019.

S'agissant en particulier du télétravail¹⁹, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire récente a en effet mis en exergue les risques d'un travail à distance non maîtrisé dans sa mise en œuvre, en particulier pour les femmes confrontées la contrainte d'une « double journée » (professionnelle et domestique).

¹⁹ Cette disposition ne concerne pas les enseignants

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

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

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

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

Le recours à ce dispositif doit en tout état de cause s'inscrire dans le cadre d'une organisation des temps maîtrisés : respect des horaires réglementaires et bonnes pratiques associées (réunions non tardives, droit à la déconnexion...).

Le rappel du cadre réglementaire et les bonnes pratiques associées peuvent faire l'objet d'une formalisation concertée avec les représentants des personnels (charte des temps, chartes QVT....).

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

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

Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Mesure 5.1 - Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan national "égalité professionnelle" des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements

En application de la loi TFP du 6 août 2019, la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, est une thématique obligatoire des plans d'actions pour l'égalité professionnelle.

Au MENJS et au MESRI, cet axe figure dans le plan d'action national et dans ses déclinaisons académiques ainsi que dans les plans des établissements. Ce point est vérifié dans le cadre du dialogue

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

de gestion pour les académies et à l'occasion de la transmission des plans des établissements aux ministères prévue par le décret du 4 mai 2020.²¹

Mesure 5.2 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs

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

Le décret du 13 mars 2020²² précise les modalités de mise en place et prévoit notamment la possibilité de mutualiser, par voie de convention, le dispositif entre plusieurs employeurs publics. Il définit les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité des informations traitées.

Au MENJS, une expérimentation a été menée en 2018 -2019, dans le cadre d'un périmètre pilote comprenant l'administration centrale et les académies de Versailles, Rennes et Strasbourg. Chaque entité s'est ainsi dotée d'une cellule d'écoute ouverte à l'ensemble des agents, sur un champ de compétences larges incluant les discriminations, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et, au final, toute forme de risque psycho-social.

Ce dispositif, accessible via un numéro unique ou une adresse mail dédiée, ne se substitue pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, hiérarchie, représentants des personnels...). Il complète leur action et interagit avec ces acteurs dans ses fonctions d'information, d'orientation et d'accompagnement, ainsi qu'avec les autres dispositifs internes ou externes²³ de soutien aux agents.

Au MESRI, le colloque du 4 décembre 2017 consacré aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche a acté une mobilisation générale dans cette lutte contre les violences sexistes et sexuelles.²⁴

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

Leurs travaux ont donné lieu à des livrables disponibles sur le site du ministère et la majeure partie des établissements est aujourd'hui dotée de dispositifs dédiés aux violences sexistes et sexuelles (VSS),

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

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

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

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

accessibles aux personnels et aux étudiants/étudiantes. Ces dispositifs sont recensés via une carte interactive ²⁵ accessible en ligne sur le site du MESRI.

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

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

Un bilan d'activité de ces dispositifs est présenté chaque année au comité technique national, académique ou d'établissement. Les données relatives aux actes de violences de harcèlement sexuel ou moral et agissements sexistes sont intégrées au rapport social unique annuel (RSU).

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

La lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes est intégrée dans les formations prévues à l'action 2.2. « Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations ».

S'agissant des membres des dispositifs de signalement et plus largement des acteurs de la prévention, appelés à écouter les personnels, les accompagner et les orienter pour le traitement de leur signalement, il est nécessaire de leur apporter une formation spécifique (écoute active, prise en compte de l'état traumatique, crainte de la stigmatisation, de la marginalisation...) pour sécuriser l'exercice de leurs missions eu égard à la complexité des situations qui peuvent être rencontrées.

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

En ce qui concerne les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, les personnels concernés disposent d'un réseau de formateurs et de formatrices spécialisés sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), créé au printemps 2018 par deux associations (ANEF, C.P.E.D.) avec le réseau JuriSup. Il s'agit d'un réseau indépendant qui propose des actions de sensibilisation et de formation à destination des différents membres de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que des missions de conseil et d'accompagnement de politiques de formation. L'offre de formation et les ressources sont disponibles sur le site internet du réseau : VSS formation ²⁶

Mesure 5.4 - Accompagner les agents victimes de violences

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

²⁶ Voir référentiel ESR et le site VSS Formation <http://vss-formation.fr/>

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 d'action sociale (assistantes-assistants sociaux : aide au logement, aide financière...) ;
- les services RH pour faire cesser les faits en prenant toutes mesures conservatoires²⁷ (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème pour le MENJS et hors campagnes de mobilité. A l'inverse, il importe de ne pas déplacer systématiquement la victime, sauf volonté contraire de l'intéressé(e) ;
- les services RH et/ou juridiques pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle. Par ailleurs, dans le cadre des procédures disciplinaires de l'enseignement supérieur et la recherche, l'article 31 de la loi TFP du 6 août 2019 permet désormais au témoin qui s'estime victime de violences sexistes ou sexuelles et /ou de discriminations d'être assisté d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire (CNESER) ;
- les acteurs et dispositifs de soutien psychologique internes ou externes (MGEN...).

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

Les MENJS et MESRI mettent en œuvre une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes. Cette politique doit être visible, assumée et garantir la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro ». (cf. notamment plan de communication, action 1.8 du plan d'action).

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

Dès lors, doivent être mises en œuvre sans délai, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 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 pénale²⁸ en cours.

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

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

²⁸ Sur la base d'une plainte de la victime présumée ou par recours à l'article 40 du CPP.

Annexe 1 : plan national d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI

Document de travail DGRH-DP

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PROJET DE PLAN PLURIANNUEL NATIONAL D'ACTION 2021-2023

Le présent document constitue le plan national d'action 2021-2023 du MENJS et du MESRI pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet outil vise à renforcer la politique mise en œuvre dans ce domaine et à l'inscrire dans une logique d'amélioration continue.

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan national d'action "égalité professionnelle", accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs								
1.1.1	Etablir un plan d'action pluriannuel Plan d'action 2021-2023	MENJS/MESRI	- 1 plan national d'action (PNA) - 1 déclinaison du PNA par académie - 1 plan par opérateur	National : production au 31-12-2020 Académies : déclinaison locale du PNA ----- Opérateurs : production des plans le 31-12-2020 et transmission à la tutelle au plus tard le 01-03- 2021	X	X	X	Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
1.1.2	Transformer la direction de projet sous la forme d'une mission ou d'une délégation à l'égalité professionnelle (+diversité + Lutte contre les discrimination (LCD)) pour pérenniser le portage de cette politique	MENJS/MESRI	Organigramme institutionnel et fonctionnel	Selon modalités à l'étude	X	X		
1.1.3	Réunir le comité stratégique COSTRAT Egalité (diversité et Lutte contre les discrimination (LCD)) sous présidence Cabinets des ministres	MENJS/MESRI	1 par an	Ordres du jour/comptes rendus nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.4	Animer le groupe Projet sur le périmètre pilote pour accompagner les académies dans la déclinaison du PNA	MENJS/MESRI	3 par an minimum	Ordres du jour/comptes rendus nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.5	Garantir la cohérence et la complémentarité des approches (élèves/étudiants/RH) en animant le groupe de coordination DGRH/DGESCO/DGESIP-DGRI sur le sujet Egalité (+ diversité et Lutte contre les discrimination (LCD))	MENJS/MESRI	2 par mois	nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.6	Accompagner les opérateurs du MENJS et du MESRI pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action	MENJS/MESRI		dates de réunion de groupes de travail dédiés aux opérateurs en amont de la production de leur plan d'action	X	X	X	Voir Annexe budgétaire PLF - Jaune opérateurs pour la liste des établissements concernés

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.2- Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI								
1.2.1	Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social renforcé : a) groupe de travail dédié (phase d'élaboration du plan) b) Comité de suivi (phase de mise en oeuvre et d'évaluation) c) Comité technique (futur Comité social) et formations spécialisées (tout au long du processus)	MENJS/MESRI	b) a minima 2 réunions par an et autant que nécessaire	dates de réunion	X	X	X	Loi TFP du 6 août 2019 et décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
1.3- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social								
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congés de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Tous ministères						Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) Art.43 du projet de décret relatif au CSA - effet aux prochaines élections professionnelles
1.3.2	Assurer une représentation équilibrée Femmes/Hommes dans les élections professionnelles Veiller à la mixité F/H dans groupes de travail, groupes de réflexion avec les représentants des personnels au-delà des mesures réglementaires de représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles	MENJS/MESRI		Elections professionnelles 2022 et suivantes —	X — X	X — X	X — X	Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 Circulaire du 5 janvier 2018 "Listes de candidats composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs couverts du service pour lequel le comité technique est institué" (art.15 du décret n°2017-1201 du 27-07-2017)
1.4 - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle								
1.4.1	Enrichir régulièrement le rapport de situation comparée (RSC) - données sexuées du futur rapport social unique -RSU) national annuel et produire des études et rapports dédiés incluant des études de cohortes par filières et/ou métiers. Alimenter régulièrement la base concours pour une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes (identification des risques de discriminations)	MENJS/MESRI	Rapport annuel Etudes et rapports	Rapport annuel Etudes et rapports	X	X	X	Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.4.2	<p>Accompagner pour la production de leur Rapport de situation comparée (RSC) (données sexuées du futur rapport social unique -RSU) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les académies - les établissements du MENJS - les établissements de l'ESR 	MENJS/MESRI	<p>1 Rapport de situation comparée (RSC) par académie</p> <p>1 Rapport de situation comparée (RSC) par établissement</p>	<p>Rapport annuel</p> <p>Etudes et rapports</p>	X	X	X	<p>Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat</p> <p>ESR : articles 47 et 64de la loi ESR du 22 juillet 2013 - Articles L.712-3 al.7 (approbation par le CT du BS/futur RSU) - - L.951-1-1 du Code de l'Éducation (présentation du BS au CT ; - D.951-5 (publicité du BS futur RSU)</p>
1.4.3	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer un suivi annuel du plan national d'action pluriannuel (résultats des actions- moyens dédiés) en créant un comité de suivi ad-hoc et en inscrivant la thématique dans le dialogue de gestion avec : <ul style="list-style-type: none"> a) les académies b) les établissements du MENJS c) les établissements ESR - Assurer un suivi des plans d'action des établissements à travers un comité de suivi dédié -Formaliser à travers un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan 	MENJS/MESRI		<p>dates de réunion</p> <p>Bilan annuel</p>	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.5- Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements des référents et référentes Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place								
1.5.1	<p>Nommer un référent, une référente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par direction d'administration centrale - par académie : un/une académique, un ou une par département - par établissement du MENJS - par établissement de l'ESR <p>Veiller au remplacement des départs et à l'actualisation de la carte interactive des référentes et référentes publiée sur le site internet du MENJS et du MESRI</p> <p>Animer les réseaux des référents et des référentes</p>	MENJS/MESRI	<p>DGRH-DP = 2 SAAM =1, DGESCO = 2, Départements = 101 dont 15 adamiques</p> <p>1 référent par établissement 329 personnes dans l'ESR</p> <p>1 à 2 réunions par an</p>	<p>Nombre de référents/nombre direction en administration centrale</p> <p>Nombre de référents nommés</p> <p>Nombre de référents/ nombre d'académies</p> <p>Lettres de mission</p> <p>—</p> <p>Date(s) de réunion effectif pérennisé</p> <p>Date(s) de réunion</p>	X	X	X	<p>Circulaire SG aux DAC et aux Recteurs du 29-06- 2018 instituant les référents égalité, diversité et lutte contre les discrimination dans les académies</p> <p>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, instituant un référent par direction d'administration centrale (DAC)</p>
1.6- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle								
1.6.1	<p>Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation pour tous les encadrants - évaluation professionnelle des cadres dirigeants et supérieurs 	Tous ministères						<p>protocole EGAPRO du 30-11-2018</p> <p>Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle</p>
1.6.2	<p>Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes (hiérarchiques et/ou fonctionnel) dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>a) formation pour tous les encadrants dont cadres supérieurs et dirigeants <i>Pour l'ESR : proposition portée par la DGRH au sein du Comité de pilotage de la formation des cadres de l'enseignement supérieur et de la recherche</i></p> <p>b) évaluation professionnelle des encadrants relative au portage et à la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle</p>	MENJS/MESRI	<p>a) Cible: 100%</p> <p>b) vérification lors des entretiens d'évaluation du suivi effectif de la formation</p>	<p>a) Bilan annuel des formations</p> <p>b) nombre d'encadrants formés sur nombre d'encadrants</p>	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.7- Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique								
1.7.1	Création d'un fond pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	Tous ministères						Circulaire MASCP/DGAFP du 22 février 2019 - annuelle
1.7.2	- Large diffusion des appels à projets FEP et ministériels (MESRI) - Accompagnement et suivi des projets présentés au titre du FEP - Promotion des lauréats	MENJS/MESRI	Augmenter le nombre de projets proposés	Nombre de projets proposés Nombre de projets lauréats	X	X	X	
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								
1.8.1	Associer les agents et agentes dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action Recueillir la perception des agents/agentes en matière de d'égalité (et de diversité/Lutte contre les discrimination (LCD))	MENJS/MESRI	Consultation agents a minima 1 fois par plan triennal	date et modalité de la consultation			X	
1.8.2	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	MENJS/MESRI	exemples : - Accords ministériels - LDG - Plan managérial...	Recensement annuel ESR : contrat d'établissement (dialogue stratégique et de gestion, cf. annexe Loi de programmation de la Recherche (LPR))	X	X	X	
1.8.3	Promouvoir l'action 'Egalité' du MENJS/MESRI dans l'action interministérielle et/ou internationale et plus largement avec l'ensemble des partenaires	MENJS/MESRI		Bilan annuel	X	X	X	
1.8.4	Elaborer un plan de communication institutionnel dédié aux politiques d'Egalité professionnelle - Diffuser largement le plan d'action (sites internet/intranets...) - Valoriser visuellement les politiques d'égalité : logo et charte graphique dédiés - Valoriser les journées du 8 mars - Journée internationale des droits des Femmes, et du 25 novembre - Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes - Faire des campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention violences discrimination, harcèlement... - Prévoir des actions participatives	MENJS/MESRI	Campagne annuelle	Bilan annuel en matière de communication	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	

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

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	

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

2.1.1	Etablir un diagnostic de la mixité des métiers (voir Rapport de situation comparée (RSC), futur RSU)	MENJS/MESRI	Enrichir le Rapport de situation comparée (RSC)	Données disponibles notamment au Rapport de situation comparée (RSC)/RSU	X	X	X	«Le Rapport Social Unique" (RSU) ne sera produit qu'à partir de 2021, cf. disposition de l'art.5 (V) de la loi TFP créant l'article 9 bis A de la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dont les conditions d'application seront prochainement définies par décret pris en CE ESR : code de l'éducation (art. D.951-5)
2.1.2	Agir pour plus de mixité : Pour le MENJS 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/cheffes d'établissement/adjoins/adjointes + établissements de toute catégorie c) dans les corps d'inspection (IEN/IA-IPR) d) dans les corps Jeunesse e) dans les corps Sports Pour le MESRI f) exploiter le rapport sur les freins aux carrières des femmes dans l'ESR g) mettre en place un groupe de travail sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - BIATPSS (cf. également action 3.)	MENJS/MESRI	b) - progression de 3 pts des 57,4% actuels pour une cible de 60,4% de femmes adjointes passant cheffes d'EPLÉ toutes catégories - Progression de +1,5% de la part des femmes pour chaque catégorie d'EPLÉ, soit 46,2% de femmes cheffes d'EPLÉ toutes catégories confondues c) objectifs chiffrés Voir service E d) et e) objectifs chiffrés voir services C et E + DS et DJEPVA g) mise en place du GT (2022)	a) et b) % effectif par sexe sur emploi et sur catégorie d'établissement c) % effectif par sexe d) % effectif par sexe e) % effectif par sexe f) nombre de propositions mises en œuvre g) bilan des travaux (2023)	X	X	X	
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJS/MESRI et prévenir les stéréotypes de genre en développant les partenariats associatifs et en favorisant la création de réseaux professionnels en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes	MENJS/MESRI		Liste des associations et réseaux partenaires	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
2.1.4	<p>Promouvoir les métiers du MENJS/MESRI et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements :</p> <p>a) Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours</p> <p>b) Assurer l'alternance F/H des présidences de jury</p> <p>c) Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes</p> <p>d) Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés</p> <p>e) Elaborer un projet de document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques"</p> <p>f) Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement</p>	MENJS/MESRI	<p>a) b) et c) Respect des dispositions légales et réglementaires</p> <p>c) Equiper toutes les académies</p> <p>Couvrir tous les concours</p> <p>d) Conception d'un module de formation dédié</p> <p>e) Diffusion du document cadre</p> <p>f) Campagnes annuelles de recrutement</p>	<p>a) et b) Production du tableau de suivi annuel produit par la DGRH-D</p> <p>c) Nbre d'académies équipées/nbre total d'académies nombre de concours concernés/total concours éligibles</p> <p>d) nombre de concepteurs sujets formés</p> <p>e) publication document cadre</p> <p>f) Bilan annuel des campagnes</p>	X	X	X	<p>Mesures légales et réglementaires</p> <p>a) Art.55 de la Loi 2012-347 du 12-03-2012</p> <p>- Décret 2013-908 du 10-10-2013 (40% applicables au 01-01-2015)</p> <p>b) Loi 2017-86 du 27-01-2017</p> <p>- Loi de transformation de la fonction publique art.83</p>
2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics personnels des MENJS et MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations								
2.2.1	<p>Former les référents et référentes académiques et départementaux Egalité (Diversité), les référents et référentes d'établissements de l'ESR</p> <p>Constituer et maintenir un vivier de formateurs et de formatrices pour les académies et les opérateurs, incluant les référents et référentes</p>	MENJS/MESRI	<p>2 sessions annuelles</p> <p>1 vivier par académie</p> <p>1 vivier par opérateur du MENJS</p>	<p>Nombre de sessions/an</p> <p>Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe</p> <p>—</p> <p>Etat annuel des viviers</p>	X	X	X	
2.2.2	<p>Former les publics prioritaires de façon systématique</p> <p>a) encadrement supérieur et dirigeant</p> <p>b) personnels encadrant tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs)</p> <p>c) personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité dans les académies et en administration centrale</p> <p>d) Membres de jury d'examens et de concours, jurys de thèses et d'attribution de financement de thèses</p> <p>e) représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives.</p>	MENJS/MESRI	<p>Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF</p> <p>100% des publics prioritaires</p>	<p>Nombre de sessions/an</p> <p>Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe</p> <p>% des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés</p>	X	X	X	Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
2.2.3	<p>Prévoir une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations accessible à tous les agents.</p> <p>Les établissements sont invités à déployer des mesures de même ordre.</p>	MENJS/MESRI	<p>Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF</p>	<p>Nombre de sessions prévues</p> <p>Nombre de formés</p>		X		

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
2.3 - Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI								
2.3.1	Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique	Tous ministères						
2.3.2	<p>a) Champ de la loi Sauvadet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurer une nomination équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants définis par décret <p>b) Hors champ de la loi Sauvadet</p> <ul style="list-style-type: none"> - en concertation avec la conférence des présidents d'université (CPU) : état des lieux sexué des dirigeants/dirigeantes d'universités élu(e)s ou nommé(e)s et propositions d'actions - état des lieux sexué des dirigeants d'établissements nommés par la ministre et propositions d'action 	MENJS/MESRI	40% de chaque sexe dans les primo-nominations sur emplois cités au décret	<p>a) Taux de primo-nomination, nominations par sexe</p> <p>Taux de femmes dans les emplois considérés</p> <p>—</p> <p>b) - état des lieux</p> <p>- propositions et calendrier d'action</p>	X	X	X	Loi Sauvadet + art. 82 Loi TFP 2019 + décret du 30-12-2019 modifiant le décret de 2012 relatif aux nominations équilibrées (extension aux dirigeants des établissements publics nommés en conseil des ministres) CNED 8 établissements Recherche
2.4 - Accompagner la mobilité géographique								
2.4.1	<p>Mettre en place un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité et, le cas échéant, des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique.</p> <p>—</p> <p>ESR</p> <p>Suivi des mutations prioritaires des enseignants chercheurs conformément aux lignes directrices de gestion -(LDG) Mobilités du 22-11-2019</p>	MENJS/MESRI	ESR Taux de satisfaction des demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs	<p>Publication des lignes directrices de gestion mobilité des personnels</p> <p>—</p> <p>ESR</p> <p>50% de demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs satisfaites en 2023, avec un point chaque année</p>	X	X	X	Renouvellement tous les 3 ans au plus

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
Axe 3 - Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes								

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
3.1- Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique								
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts	Tous ministères						Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019
3.1.2	Sexuer les données de payes et établir un bilan indemnitaire sexué	MENJS/MESRI	Etablir un état des lieux des données sexuées disponibles ----- Sexuer l'ensemble des données de rémunérations	Bilan des données existantes et manquantes ----- Etat d'avancement de la production des données	X -		- X	Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019
3.1.3	Déployer l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP au sein des MENJS/MESRI	MENJS/MESRI	Mise en œuvre sur périmètre pilote ----- Généralisation académies Accompagnement opérateurs (MENJS/MESRI)	Bilan de la mise en œuvre ----- Etat d'avancement du déploiement	X -		- X	Cf. référentiel Plan d'action DGAFP Novembre 2019
3.2 - Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération								
3.2.1	Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération	MENJS/MESRI	Propositions de mesures correctives en fonction du diagnostic selon typologie de l'outil d'analyse des écarts de rémunération					DOCUMENTATION DE L'OUTIL DE CALCUL D'INDICATEURS D'ECART DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/documentation-outil-de-calcul-des-ecarts-de-remuneration.pdf

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
3.3- Assurer la transparence des rémunérations								
3.3.1	Communiquer les grilles indiciaires et les et critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	MENJS/MESRI	Instruction aux services	référence Instruction	X			
3.4- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière								
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrières	Tous ministères						Ref. Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n°2020-529 du 5 mai 2020
3.4.2	a) Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption Dans l'ESR b) encourager les établissements d'enseignement supérieur à accorder une part des congés pour projets pédagogiques (CPP) en priorité aux enseignants de retour de congé maternité, parental ou d'adoption, dan sun contexte où un financement dédié de ces congés est réservé par la DGESIP c) Encourager le CNU et les établissements à accorder des CRCT lors des retours de congés maternité, parental ou pour adoption d) Assurer le suivi des contingents concernés	MENJS/MESRI	a) Instruction aux services b) circulaire annuelle	a) Référence instruction b) Référence circulaire annuelle - (actuellement fixation d'un contingent de 200 CPP) c) et d) suivi annuel	X	X	X	
3.5- Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental								
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Tous ministères						Décret no 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
3.6- Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement								
3.6.1	Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les lignes directrices de gestion (LDG) Carrières, nationales et académiques Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés : - pour les personnels enseignants - pour les personnels des sports - pour les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - pour les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs	MENJS/MESRI	Note interne : exploiter les observations des services	Publication des lignes directrices de gestion Carrières	X	X	X	

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

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
4.1- Reconnaître la coparentalité								
4.1.1	4.1-1 Reconnaître la coparentalité Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	Tous ministères		En attente				Loi TFP du 6 août 2019
4.1.2	4.1-2 Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Tous ministères		En attente				Loi FTP du 6 août 2019
4.1.3	Circulariser les nouvelles règles retenues pour le MENJS et le MESRI Actualiser les guides RH Campagne pour mieux faire connaître les enjeux et les droits de la coparentalité auprès des agents	MENJS/MESRI		Références, guides de toute nature			X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
4.2- Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence								
4.2.1	Exclure les congés maladies du délai de carence, pendant la grossesse	Tous ministères						Loi TFP du 6 août 2019 - art.84 application directe
4.3- Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux								
4.3.1	Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux	Tous ministères						Loi TFP du 6 août 2019 décret n° 2020-287 du 20 mars 2020,
4.3.2	Adapter la campagne CET Actualiser les guides RH	MENJS/MESRI		Références des textes, instructions et guides de toute nature	X			
4.4- Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité								
4.4.1	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Tous ministères		GT prévu contacter DGAFP				Protocole du 30 novembre 2018
4.4.2	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires, de l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHE2F), enceintes au cours de leur scolarité ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et accompagner les établissements de l'ESR qui entrent dans le champ de la mesure (ENSSIB -INSPE en universités....)	MENJS/MESRI		Recensement des structures concernées et état des lieux — Accompagnement le cas échéant Etat d'avancement annuel	X —	— X	— X	Protocole du 30 novembre 2018
4.5 -Assouplir les règles d'utilisation du congé parental								
4.5.1	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Tous ministères		Contacteur DGAFP				Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n°2020-529 du 5 mai 2020
4.5.2	Circulariser les nouvelles règles retenues pour les MENJS et MESRI Actualiser des guides RH Campagne vers les agents concernés	MENJS/MESRI		Références, textes, guides de toute nature	X			

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
4.6- Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail								
4.6.1	Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	MENJS/MESRI		Mesures annuelles : % TP sur effectif total TP par sexe	X	X	X	
4.6.2	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle -vie personnelle	MENJS/MESRI	MENJS : retour d'expérience télétravail crise sanitaire dans les académies selon modalités à définir ESR : Retour d'expérience(géné) télétravail crise sanitaire dans les établissements formation des membres du CHSCT national par ANACT élaboration d'un document méthodologique pour les CHSCT d'établissements formation des assistants de prévention des établissements au retex pour être formateurs dans les établissements	RETEX MENJS RETEX MESRI —	X —	— —	— —	-Arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature - ESR : Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
4.6.3	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle (Charte des temps, Charte QVT, Règlement intérieur...)	MENJS/MESRI		Nombre d'académies dotée d'un dispositif formalisé intégrant cette dimension	X	X	X	
4.7 - Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS et MESRI								
4.7.1	Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants, places en crèche....)	MENJS/MESRI		Bilan annuel	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	

Axe 5 : "Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes"

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	

5.1 - Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan national "égalité professionnelle" des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements

5.1.1	S'assurer de l'inscription de cette thématique dans les plans d'action pluriannuels égalité professionnelle Femmes/Hommes des académies et des établissements (Calendrier, Modalités de mise en œuvre des mesures, indicateurs de suivi des signalements) lors des comités de suivi Accompagner les académies et les établissements dans l'élaboration de leurs plans	MENJS/MESRI		Bilan annuel	X			
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	--	--------------	---	--	--	--

5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs des MENJS et MESRI

5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des violences sexuelles et sexistes auprès des employeurs publics	Tous ministères						Article 80 de la loi TFP du 6 août 2019 Décret d'application DGAFP n°2020-256 du 13 mars 2020
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------

5.2.2	Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des VSS : - Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs ou lorsqu'ils préexistent, veiller leur adaptation aux dispositions de la Loi TFP et du décret du 13 mars 2020 - Mettre en place une cartographie interactive de l'ensemble des cellules d'écoute	MENJS/MESRI	28 Arrêtés ministériels MENJS et MESRI + circulaire MENJS et référentiel ESR Inscription à l'agenda social - CHSCT - CT à l'avenir aux comités sociaux d'administration (CSA) ODJ des comités techniques - futur CSA ou CSE	Publication Arrêtés ministériels, circulaire et référentiel — Recensement du nombre de cellules d'écoutes /nombre d'académies ou d'établissements — Actualisation des sites internet	X	X	X	—	X	X	X	Article 80 de la loi TFP du 6 août 2019 Décret n°2020_256 du 13 mars 2020 cf. charte de fonctionnement des dispositifs de signalement (...) DGAFP - Novembre 2019
--------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
5.2.3	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/ signalement devant les instances de dialogue social : - Assurer localement un recensement de l'ensemble des signalements tous dispositifs internes ou externalisés confondus Cellules d'écoute, services RH, services des affaires contentieuses et disciplinaires, assistants de prévention, médecine de prévention, médiateur,... - Assure un recensement national des décisions disciplinaires dans les établissements 	MENJS/MESRI		Bilan annuel — Bilan annuel — Recensement annuel	X	X	X	

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

5.3.1	Former systématiquement <ul style="list-style-type: none"> - l'encadrement supérieur et dirigeant - les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs) - les référents égalité et diversité et lutte contre les discrimination - les personnels et gestionnaires des services RH - les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention - les assistants et assistantes de service social - les représentants du personnel - les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services) 	MENJS/MESRI	100% de l'encadrement supérieur en fonction sur le périmètre national 100% de l'encadrement intermédiaire en fonction sur le périmètre national	% des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés Voir plans d'actions locaux	X	X	X	
5.3.2	Professionaliser les membres des dispositifs de signalement (cellule d'écoute), écoutants et experts dont référents égalité	MENJS/MESRI		Offre de formation Nombre de sessions Nombre de session réseau des formateurs VSS	X	X	X	

5.4 - Accompagner les agents victimes de violences

5.4.1	<ul style="list-style-type: none"> - Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences y compris intrafamiliales : - dans le cadre de l'action sociale - dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques - Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle. Dans l'ESR, permettre au témoin qui s'estime victime de VSS et /ou de discriminations d'être assisté d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire (CNESER) - Mobiliser le soutien psychologique - Ne pas déplacer la victime (sauf volonté contraire de l'intéressé-e) et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête) 	MENJS/MESRI	Instructions aux services Fiches, guides	Références instruction, fiches, guides	X			ESR : art.31 de la loi TFP du 6 août 2019 Circulaire Intérieur/justice/fonction publique/citoyenneté du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	---------------------------------------------	----------------------------------------	---	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

SIGLE	LIBELLE
BS	Bilan social
CGDD	Commissariat général au développement durable
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTM	Comité technique (futur Comité social) ministériel
DAC	Directeurs d'administration centrale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DILCRAH	Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT
DISCRI	Discriminations
DJEPVA	La direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DSDEN	Directeurs des services départementaux de l'éducation nationale
EPEC	Ensemble Paris Emploi Compétences ex -Maison de l'emploi à Paris
ESR	Enseignement supérieur et recherche
FSMH	Maison des sciences de l'homme
GRAF	Grade à accès fonctionnel
GT	Groupe de travail
HSA	Heures supplémentaires années
IMP	Indemnité pour mission particulière
LA	Listes d'aptitude
LCD	Lutte contre les discriminations
LICRA	Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme
MEAE	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MDOO	Massive open online course, en français formation en ligne ouverte à tous ou FLOT, ou encore cours en ligne ouvert et massif ou CLOM
MPES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PNA	Plan national d'action Egalité professionnelle
PPCR	Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
RPS	Risques psychosociaux
Rapport de situation comparée (RSC)	Rapport de situation comparée
SSA	Services statistiques académiques
STPA	Secteur de travail Adapté et protégé
TA	Tableau d'avancement
TFP	Transformation de la Fonction Publique (Loi du 6 août 2019)
VSS	Violences sexistes et sexuelles

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

Document de travail DGRH-DP

Annexe 3 : lettre de mission type pour les référents et référentes académiques

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

Lettre/Fiche de mission type

Madame / Monsieur,

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

Je vous remercie de votre engagement dans ce projet structurant pour le ministère de l'éducation nationale, qui porte avec détermination les politiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes, de la diversité et de la lutte contre toutes les discriminations. Le ministère s'est doté, dans le cadre d'un dialogue social renforcé ²⁹et conformément aux dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, d'un plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan contribue à renforcer davantage encore ces politiques, que notre académie entend pleinement relayer localement (ou : dans lesquelles notre académie est investie de longue date), afin de mettre en pleine cohérence nos pratiques RH et les valeurs qui fondent nos politiques éducatives.

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

Vous assurerez notamment les missions suivantes :

- ✓ Correspondant(e) de la directrice de projet nationale égalité diversité du MENJS et du MESRI (agnes.varnat@education.gouv.fr) et référent(e) local de la politique du ministère dans ces domaines : participation au réseau des référents académiques égalité diversité, participation aux réunions, travaux et échanges organisés dans le cadre de l'animation nationale qui sera progressivement mise en place
- ✓ Animation du réseau des référents égalité diversité des DSDEN de l'académie
- ✓ Information et sensibilisation des personnels académiques aux risques de discrimination ; écoute, information et orientation des agents en situation de discrimination vers les instances compétentes
- ✓ Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des discriminations ; en particulier, accompagnement du déploiement du plan de formation à partir de la rentrée 2018.
- ✓ Contribution au diagnostic des risques de discrimination au sein du service et à l'élaboration d'un plan de prévention adapté
- ✓ Conjointement avec le (la) responsable de la gestion des ressources humaines, conseil sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation...) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité de traitement

Vous assurerez la coordination nécessaire avec tous les personnes ou services intéressés, en particulier le (la) correspondant(e) handicap mais aussi le (la) référent(e) académique « égalité filles garçons », de façon à contribuer à la cohérence et à la synergie de nos politiques externes et internes.

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

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur l'intranet de l'académie.

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

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

(Nom et qualité du destinataire de la lettre)

²⁹ Cf. accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique

Annexe 4 : références des textes et sigles utilisés

Références des textes

Document de travail DGRH-DP

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité			
N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	sources	Texte d'application
1.3 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social			
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congés de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Remplacement temporaire d'un représentant du personnel bénéficiant d'un congé pour maternité ou pour adoption : article 43 du projet de décret relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat
1.4 - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle			
1.4.2	Accompagner pour la production de leur Rapport de situation comparée (RSC) (données sexuées du futur rapport social unique -RSU) : - les académies - les établissements du MENJS - les établissements de l'ESR	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu par l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat prévu par les articles 15 et 43 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
1.6 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle			
1.6.1	Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes - formation pour tous les encadrants - évaluation professionnelle des cadres dirigeants et supérieurs	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Référentiel 2019 de la DGAFP de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique Evaluation : exemple récent : rien dans l'article 15 du décret n° 2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat
1.7 Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique			
1.7.1	Création d'un fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) dans la fonction publique	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Circulaire du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics du 22 février 2019 (NOR: CPAF1903608C) Le financement du FEP est porté par le programme 148 «Fonction publique».
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles			

2.1.4	<p>Promouvoir les métiers du MENJS/MESRI et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements :</p> <p>a) Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examens et de concours</p> <p>b) Assurer l'alternance F/H des présidences de jury</p> <p>c) Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes</p> <p>d) Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés</p> <p>e) Elaborer un projet de document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques"</p> <p>f) Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement</p>	Article 83 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Axe 3 - Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes			
3.1 Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique			
3.1.1	Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Outil de calcul des écarts de rémunération F/H à télécharger à partir du portail internet de la fonction publique (https://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-de-letat-de-la-situation-comparee-des-femmes-et-des-hommes) Référentiel plan d'action DGAFP novembre 2019
3.4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière			
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrières	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 85 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental			
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

Document de travail DGRH-DP

Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle			
4.1 Reconnaître la coparentalité			
4.1.1	Reconnaître la coparentalité Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	
4.1.2	Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 45 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	
4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence			
	Exclure les congés maladies du délai de carence, pendant la grossesse	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018 Article 84 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Application directe, mesure en vigueur depuis le 8 août 2018
4.3 Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux			
4.3.1	Favoriser le recours au CET au terme des congés familiaux	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics
4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité			
4.4.1	Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018	
4.5 Assouplir les règles d'utilisation du congé parental			
4.5.1	Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018/ Article 85 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant
4.6.2	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle - vie personnelle	Protocole d'accord égalité professionnelle F/H du 30 novembre 2018/	-Arrêté du 6 avril 2018 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, les services déconcentrés et les établissements relevant du ministre de l'éducation nationale du décret no 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature - ESR : Arrêté du 3 novembre 2017 portant application au ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes			
5.1 Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes les violences sexuelles et sexistes (VSS) une thématique obligatoire du plan national "égalité professionnelle" des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements			

5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des violences sexuelles et sexistes auprès des employeurs publics	Article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sigles utilisés

SIGLE	LIBELLE
BS	Bilan social
CGDD	Commissariat général au développement durable
CNESER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTM	Comité technique (futur Comité social) ministériel
DAC	Directeurs d'administration centrale
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DILCRAH	Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT
DISCRI	Discriminations
DJEPVA	La direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DSDEN	Directeurs des services départementaux de l'éducation nationale
EPEC	Ensemble Paris Emploi Compétences ex -Maison de l'emploi à Paris
ESR	Enseignement supérieur et recherche
FSMH	Maison des sciences de l'homme
GRAF	Grade à accès fonctionnel
GT	Groupe de travail
HSA	Heures supplémentaires années
IMP	Indemnité pour mission particulière
LA	Listes d'aptitude
LCD	Lutte contre les discriminations
LICRA	Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme
MEAE	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
MENJ	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MOOC	Massive open online course, en français formation en ligne ouverte à tous ou FLOT, ou encore cours en ligne ouvert et massif ou CLOM
MPES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PNA	Plan national d'action Egalité professionnelle

PPCR	Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
RPS	Risques psychosociaux
Rapport de situation comparée (RSC)	Rapport de situation comparée
SSA	Services statistiques académiques
STPA	Secteur de travail Adapté et protégé
TA	Tableau d'avancement
TFP	Transformation de la Fonction Publique (Loi du 6 août 2019)
VSS	Violences sexistes et sexuelles

.../...

Document de travail DGRH-DP

Annexe 5 : liste des établissements/opérateurs

Source Jaune Opérateurs PLF2020

Périmètre ministériel	Opérateur	Statut	Programme budgétaire
MESRI	ACADEMIE DES SCIENCES D'OUTRE MER	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	AGENCE BIBLIOGRAPHIQUE ENSEIGNEMENT SUP	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	BIBLIOTHEQUE NATIONALE UNIVERSITAIRE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CASA DE VELASQUEZ A MADRID	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CENTRALESUPELEC	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CENTRE NATIONAL DES OEUVRES UNIVERSITAIRES VANVES	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - AIX EN PROVENCE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - AMIENS	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - BESANCON	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - CAEN	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - CLERMONT FERRAND	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - CORTE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - CRETEIL	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - DIJON	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - GRENOBLE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - LILLE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - LIMOGES	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - LYON 7EME	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - MONTPELLIER	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - NANCY	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - NANTES	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - NICE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - ORLEANS	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - PARIS 5	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - POINTE A PITRE	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - POITIERS	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - REIMS	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - RENNES	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - ROUEN	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - STRASBOURG	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - TOULOUSE	EPA	231 "Vie étudiante"

MESRI	CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - VERSAILLES	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	CENTRE TECHNIQUE DU LIVRE ENSEIGNEMT SUP	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CENTRE UNIVERSITAIRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION DE MAYOTTE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	CEREQ - Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications	EPA	214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	CHANCELLERIE ACADEMIE LYON	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'ACADEMIE NANCY METZ	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'ACADEMIE DE LILLE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE BESANCON	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE BORDEAUX	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE CAEN	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE CORSE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE DIJON	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE GUYANE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	Chancellerie de l'université de l'académie de Martinique	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE NANTES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE REIMS	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE DE ROUEN	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DE L'UNIVERSITE REUNION	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DES UNIVERSITES - ORLEANS	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DES UNIVERSITES - POITIERS	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DES UNIVERSITES - STRASBOURG	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DES UNIVERSITES - TOULOUSE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE DES UNIVERSITES DE PARIS	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE D'UNIVERSITE CLERMONT FERRAND	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE L'UNIVERSITE DE MONTPELLIER	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE PRES LE RECTORAT DE NICE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE UNIV AMIENS COMPIEGNE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE UNIVERSITE ACADEMIE CRETEIL	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE UNIVERSITE AIX MLLE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE UNIVERSITE DE GUADELOUPE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CHANCELLERIE UNIVERSITES DE VERSAILLES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MESRI	CHANCELLERIE UNIVERSITES RECTORAT RENNES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	CIEP - Centre international d'études pédagogiques	EPA	214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale
MENJS	CNED - Centre national d'enseignement à distance	EPA	214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	COLLEGE DE FRANCE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE CONFEDERALE LEONARD DE VINCI	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE PARIS LUMIERES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS LANGUEDOC-ROUSSILLON UNIVERSITES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE PARIS SACLAY	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET D'ETABLISSEMENTS UNIVERSITE FEDERALE DE TOULOUSE MIDI-PYRENEES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET D'ETABLISSEMENTS UNIVERSITE LILLE NORD DE FRANCE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS (COMUE) UNIVERSITE DE LYON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS D'AQUITAINE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS HAUTES ECOLES SORBONNE ARTS ET METIERS UNIVERSITE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE BOURGOGNE - FRANCHE-COMTE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE DE RECHERCHE PARIS SCIENCES ET LETTRES - PSL RESEARCH UNIVERSITY	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE GRENOBLE ALPES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE PARIS EST	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE PARIS-SEINE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE D'UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE SORBONNE PARIS CITE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS NORMANDIE UNIVERSITE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMMUNAUTE UNIVERSITES ET ETABLISSEMENTS UNIVERSITE COTE D'AZUR	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMUE - Université Bretagne Loire	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	COMUE - Val de Loire	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CONSERVATOIRE NATIONAL ARTS ET METIERS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CTRE INFORMATIQUE NATIONAL ENSEIGNE.SUPE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CTRE RGAL OEUVRES UNIVERSITAIRES SCOLAIR SAINT DENIS	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	ECOLE CENTRALE DE LILLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE CENTRALE DE LYON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MESRI	ECOLE CENTRALE DE MARSEILLE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE CENTRALE DE NANTES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE FRANCAISE D'ARCHEOLOGIE D'ATHENES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE FRANCAISE DE ROME	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE FRANCAISE D'EXTREME ORIENT	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE HAUTES ETUDES SCIENCES SOCIALES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NAT SUP ELECTRONIQUE APPLICATION	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NAT SUP SCIENCES INFORMAT BIBLIOTH	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NAT SUPER ARTS TECHNIQUES THEATRE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NAT SUPER MECANIQUE MICROTECHNIQUE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NAT SUPERIEURE ARTS ET METIERS (ENSAM)	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS TARBES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	ECOLE NATIONALE DE VOILE ET DES SPORTS NAUTIQUES	EPA	219 "Sport"
MESRI	ECOLE NATIONALE DES CHARTES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	ECOLE NATIONALE DES SPORTS DE MONTAGNE	EPA	219 "Sport"
MESRI	ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS DE BREST	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE D'INGENIEURS ST ETIENNE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE ARTS INDUSTRIES TEXTILES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE D'INFORMATIQUE POUR L'INDUSTRIE ET L'ENTREPRISE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE CHIMIE - MONTPELLIER	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE CHIMIE - RENNES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE CHIMIE DE LILLE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE CHIMIE DE PARIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE INGENIEURS CAEN	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE LOUIS LUMIERE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NATIONALE SUPERIEURE MECANIQUE ET AEROTECHNIQUE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NORMALE SUPERIEURE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE CACHAN	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE LYON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE RENNES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	ECOLE PRATIQUE DES HAUTES ETUDES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	EPA CENTRE REGIONAL OEUVRES UNIV SCOLAIRES - BORDEAUX	EPA	231 "Vie étudiante"
MESRI	Etablissement public Campus Condorcet	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	IEP LYON	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MENJS	INSEP - Institut national du sport, de l'expertise et de la performance	EPSCP	219 "Sport"
MESRI	INST ADMINISTRATION ENTREPRISES PARIS	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INST ETUDES POLITIQ DE PARIS-SCIENCES PO	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INST FRANCAIS D'ARCHEOLOGIE ORIENTALE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INST NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT DE PHYSIQUE DU GLOBE DE PARIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES - AIX EN PROVENCE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT D'ETUDES POLITIQUES - RENNES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT ETUDES POLITIQUES	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT ETUDES POLITIQUES DE GRENOBLE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT ETUDES POLITIQUES SCIENCES PO	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NAT SCIENCES APPLIQUEES LYON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIO SCIENCES APPLIQUEES ROUEN	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL D' HISTOIRE DE L'ART	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL DES LANGUES ET CIVILISATIONS ORIENTALES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUEES CENTRE VAL DE LOIRE	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE DE TOULOUSE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL SCIENCES APPLIQUEES -	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL SCIENCES APPLIQUEES - STRASBOURG	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT NATIONAL UNIVERSITAIRE JEAN-FRANCOIS CHAMPOLLION	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT POLYTECHNIQUE DE BORDEAUX	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT POLYTECHNIQUE DE GRENOBLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	Institut polytechnique des hauts de France	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	INSTITUT SUPERIEUR MECANIQUE DE PARIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	MNS - Musée national du sport	EPA	219 "Sport"
MESRI	MUSEUM NATIONAL D'HISTOIRE NATURELLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	NSTIT NAT SUP FORMAT RECHERCHE EDUC JEUNES HANDICAPES ENSEIGNEMENTS ADAPTESI	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	OBSERVATOIRE DE LA COTE D'AZUR	EPA	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	OBSERVATOIRE DE PARIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	ONISEP - Office national d'information sur les enseignements et les professions	EPA	214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	RENNES		150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MENJS	Réseau Canopé	EPA	214 – Soutien de la politique de l'éducation nationale
MESRI	SIGMA CLERMONT	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MESRI	Sorbonne université	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UGE - Université Gustave Eiffel	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIV PARIS XIII PARIS-NORD VILLETANEUSE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERS.VALENCIENNES HAINAUT CAMBRESIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSI AVIGNON ET DES PAYS DE VAUCLUSE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE AMIENS PICARDIE JULES VERNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE BORDEAUX MONTAIGNE BORDEAUX III	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE BREST BRETAGNE OCCIDENTALE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE CERGY-PONTOISE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE CLAUDE BERNARD LYON 1	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE CLERMONT AUVERGNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE D'ARTOIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE D'AIX MARSEILLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE D'ANGERS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE BESANCON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE BORDEAUX	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE CAEN NORMANDIE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE CORSE P PAOLI	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LA GUYANE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LA POLYNESIE FRANCAISE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LA REUNION	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LA ROCHELLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	Université de Lille	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LIMOGES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE LORRAINE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE MARNE LA VALLEE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE MONTPELLIER	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE NANTES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE NICE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE NIMES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE NOUVELLE CALEDONIE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE PARIS 5 RENE DESCARTES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MESRI	UNIVERSITE DE PARIS VIII.PARIS VINCENNES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE PARIS XI PARIS SUD	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE PAU ET DU PAYS DE L'ADOUR	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE PERPIGNAN	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE POITIERS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE REIMS CHAMPAGNE-ARDENNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE RENNES I	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE ROUEN-NORMANDIE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE STRASBOURG	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE TOULON	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DE TOURS FRANCOIS RABELAIS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DES ANTILLES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE D'EVRY VAL D'ESSONNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DIJON BOURGOGNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE D'ORLEANS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE DU LITTORAL COTE D'OPALE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE GRENOBLE ALPES	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE JEAN MONNET SAINT ETIENNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE LE HAVRE NORMANDIE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE LE MANS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE LYON 2 A ET L LUMIERE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE LYON 3 JEAN MOULIN	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE MONTPELLIER III PAUL VALERY	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON-SORBONNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS DAUPHINE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS DIDEROT - PARIS 7	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL VAL DE MARNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS II PANTHEON ASSAS	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS III SORBONNE NOUVELLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PARIS OUEST NANTERRE LA DEFENSE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE PAUL SABATIER TOULOUSE III	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE RENNES II HAUTE BRETAGNE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"

MESRI	UNIVERSITE SAVOIE MONT BLANC	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE TECHNOLOGIE BELFORT MONTBELIA	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE TOULOUSE II	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	UNIVERSITE VERSAILLES ST QUENTIN YVELINE	EPSCP	150 "Formations supérieures et recherche universitaire"
MESRI	CNRS - Centre national de la recherche scientifique	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	IHEST - Institut des Hautes Etudes pour la Science et la Technologie	EPA	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	INED - Institut national d'études démographiques	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	INRAE - Institut national pour la recherche en agriculture, alimentation et environnement	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	INRIA - Institut national de recherche en informatique et en automatique	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	INSERM - Institut national de la santé et de la recherche médicale	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	IRD - Institut de recherche pour le développement	EPST	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »
MESRI	ANR - Agence nationale de la recherche	EPA	172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires »

Document de travail DGS/DRP



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
des ressources humaines**

**Secrétariat général
Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et
des relations sociales
Département du droit syndical et de la veille sociale
Secrétariat permanent du comité technique ministériel
de l'Éducation nationale**

72 rue Régnault
75243 PARIS cedex 13

Paris, le jeudi 24 décembre 2020

**Attestation de passage
au comité technique ministériel
de l'éducation nationale (CTMEN)**

Le directeur général des ressources humaines certifie que, lors de la séance du 16 décembre 2020, le CTMEN a examiné le projet de texte suivant :

- projet de plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lors de cet examen, l'administration n'a pas présenté d'amendement.

Les représentants des personnels avaient déposé préalablement vingt-deux amendements dont dix-huit au titre de la FSU (neuf non retenus par l'administration, un retenu partiellement, huit retirés en séance) et quatre au titre de la CFDT (deux non retenus par l'administration, deux retirés en séance).

Le texte des amendements est joint en annexe.

Le projet de texte modifié a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 13 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)
Contre : 0
Abstentions : 2 (FO)

Le directeur général des ressources humaines

Vincent SOETEMONT

ANNEXE

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

- Amendement FSU n°1 (retiré en séance) :

Amendement n°1 - p. 5 ; mesure 1.1

Dans la phrase : « *Au niveau local et en établissement, un comité de même nature élabore le projet de plan d'action local ou d'établissement en associant, autour du référent égalité et du directeur des ressources humaines, tout service utile selon les thèmes de travail (acteurs de la RH dont assistants sociaux, de la formation, de la communication, des services statistiques, référents départementaux...).* »

Intégrer le mot « assistantes » après le mot « assistants »

- Amendement FSU n°2 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°2 - p. 5 ; mesure 1.2

Remplacer dans la phrase « *En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020, les plans d'action égalité sont présentés pour avis aux comités techniques compétents, ministériels, académiques, ou d'établissement et, pour information, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)* » le terme « **information** » par « **avis** »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 10 (FSU : 6 ; FO : 2 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 5 (UNSA : 4 ; CFTD : 1)

- Amendement FSU n°3 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°3 - p. 5, mesure 1.2

Remplacer dans la phrase « *En amont de ces consultations obligatoires, il est important d'associer les représentants du personnel aux travaux de conception du plan d'action, dans le cadre de groupes de travail dédiés.* » le mot « **important** » par « **nécessaire** »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 13 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; CFTD : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 0 + 2 (refus de prendre part au vote [FO])

- Amendement FSU n°4 (retiré en séance) :

Amendement n°4 - p. 6 ; mesure 1.4

Remplacer la phrase « *De même les académies et les établissements produisent un bilan social/RSC, futur rapport social unique et le publient sur leur site internet* »

par

« *De même les académies et les établissements produisent un bilan social/RSC, futur rapport social unique et le publient sur leur site internet. Celui-ci comprend des données à l'échelon pertinent au regard des personnels concernés (départemental ou académique).* »

- **Amendement FSU n°5 (retenu partiellement par l'administration) :**

Amendement n°5 - p. 6, mesure 1.4

Remplacer la phrase « Dans la perspective de cette présentation formelle, il est recommandé de mettre en place un comité de suivi dédié. »

par

« Dans la perspective de cette présentation, un comité de suivi dédié est mis en place »

Rédaction retenue par l'administration :

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

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 13 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 0 + 2 (refus de prendre part au vote [FO])

- **Amendement FSU n°6 (non retenu par l'administration) :**

Amendement n°6 - p. 6 ; mesure 1.4

Remplacer la phrase « Un comité de suivi du plan national d'action est institué pour la durée du plan. Il associe les services et les représentants du personnel siégeant aux comités techniques du MENJS et du MESRI, pour échanger sur l'état d'avancement des mesures et préparer le bilan annuel d'exécution du plan d'action »

par

« Un comité de suivi du plan national d'action est institué pour la durée du plan. Il associe les services et les représentants du personnel siégeant aux comités techniques et comités hygiène sécurité et conditions de travail du MENJS et du MESRI, pour échanger sur l'état d'avancement des mesures et préparer le bilan annuel d'exécution du plan d'action »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 12 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 1 (CFDT) + 2 (refus de prendre part au vote [FO])

- **Amendement CFDT n°1 (retiré en séance) :**

Mesure 1.5 : Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place – page 9

Version initiale, 3ème paragraphe	Proposition du Sgen-CFDT
Il est doté d'une lettre de mission qui explicite le caractère transversal de ses fonctions et lui donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services (cf. annexe- lettre de mission type), publiée sur le site internet de l'académie ou de l'établissement.	Il est doté d'une lettre ou d'une fiche de mission qui explicite le caractère transversal de ses fonctions et lui donne légitimité pour agir auprès de l'ensemble des services (cf. annexe- lettre/ fiche de mission type), publiée sur le site internet de l'académie ou de l'établissement.

- Amendement FSU n°7 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°7 - p. 7 ; mesure 1.5

Remplacer

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

par

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

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 13 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 0 + 2 (refus de prendre part au vote [FO])

- Amendement FSU n°8 (retiré en séance) :

Amendement n°8 - p. 7 ; mesure 1.5

Après la phrase « En 2021, l'administration centrale des MENJS/MESRI sera dotée d'un référent par direction, nommé par la Secrétaire générale des ministères »

Rajouter la phrase :

« Au sein de chaque CHSCT, il est désigné un référent égalité professionnelle »

- Amendement FSU n°9 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°9 - p. 14 ; titre de l'axe 3

Remplacer le titre proposé par « Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 7 (FSU : 6 ; CFDT : 1)

Contre : 0

Abstentions : 6 (UNSA : 4 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1) + 2 (refus de prendre part au vote [FO])

- Amendement FSU n°10 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°10 - p. 15, mesure 3.2

Après la phrase : « 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... »,

ajouter « Des mesures urgentes doivent être prises pour les personnels AESH »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 15 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; FO : 2 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstention : 0

- Amendement CFDT n°2 (non retenu par l'administration) :

Mesure n° 3.6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement – page 19

Version initiale	Proposition du Sgen-CFDT
Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement et viser la résorption des écarts salariaux

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 15 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; FO : 2 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)
Contre : 0
Abstention : 0

- Amendement CFDT n°3 (non retenu par l'administration) :

Mesure n° 3.6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement – page 19

Version initiale	Proposition du Sgen-CFDT
Les ministères (MENJS /MESRI) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A 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 déséquilibres constatés 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.	Les ministères (MENJS /MESRI) s'attachent à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps, ou permette de compenser les écarts constatés précédemment au détriment des femmes, en promouvant plus que proportionnellement des femmes. A 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, et rappelle les données équivalentes pour les campagnes des années précédentes. En cas de déséquilibres constatés 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. La DGRH peut demander à ce qu'un tableau de promotion soit revu et amendé afin d'assurer soit l'équilibre des promotions, soit une dynamique de rattrapage pour la durée de la mise en œuvre du présent plan national d'action.

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 1 (CFDT)
Contre : 0
Abstentions : 4 (UNSA)
+ **10** (refus de prendre part au vote [FSU : 6 ; FO : 2 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1])

- [Amendement FSU n°11 \(retiré en séance\)](#) :

Amendement n°11 - p. 17 ; mesure 3.6

Remplacer la phrase « 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. »

par : « Le tableau annuel d'avancement précise ainsi la part respective des femmes et des hommes dans le corps, dans le vivier des agents promouvables et dans celle parmi les agents effectivement promus en exécution de celui-ci. »

- [Amendement CFDT n°4 \(retiré en séance\)](#) :

Mesure 4.4 : - Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité – page 21

Version initiale	Proposition du Sgen-CFDT
Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité 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.	Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, ou d'accueil de l'enfant 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.

- [Amendement FSU n°12 \(non retenu par l'administration\)](#) :

Amendement n°12 - p. 19 ; mesure 4.6

Ajouter après « Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas-âge, monoparentalité...). »

la phrase suivante :

« L'exercice à temps partiel ne doit pas être un frein à l'exercice de fonctions »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 15 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; FO : 2 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)
Contre : 0
Abstention : 0

- [Amendement FSU n°13 \(retiré en séance\)](#) :

Amendement n°13 - p. 20, titre de l'axe 5

Remplacer le titre de l'axe 5 « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes »

par

« Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes »

- [Amendement FSU n°14 \(retiré en séance\)](#) :

Amendement n°14 - p. 22 ; mesure 5.2

Remplacer la phrase « Un bilan d'activité de ces dispositifs est présenté chaque année au comité technique national, académique ou d'établissement. »

par

« Un bilan d'activité de ces dispositifs est présenté chaque année au comité technique et CHSCT national, académique ou d'établissement. »

- Amendement FSU n°15 (retiré en séance) :

Amendement n°15 - p. 23 ; mesure 5.4

Reformuler « les services d'action sociale (assistantes-assistants sociaux : aide au logement, aide financière...)
»

sous forme de liste : «

- les services sociaux du personnel ;
- les services d'action sociale : aide au logement, aide financière...»

- Amendement FSU n°16 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°16 - p. 23 ; mesure 5.5

Après la phrase : « Elle implique de mobiliser l'ensemble des dispositifs juridiques relatifs à la sanction de ces actes. »

ajouter : « Un guide des procédures juridiques en cas de violences sexistes et sexuelles sera produit et mis à disposition des personnels. »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 11 (FSU : 6 ; FO : 2 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstentions : 4 (UNSA)

- Amendement FSU n°17 (retiré en séance) :

Amendement n°17 - p. 36 ; mesure 3.6.1

Ajouter après « publication des lignes directrices de gestion carrière » **les mots** « , publication des bilans sexués des promotions dans les bilans sociaux, les rapports sociaux uniques. »

- Amendement FSU n°18 (non retenu par l'administration) :

Amendement n°18 - page 40

Ajouter sous « mobiliser le soutien psychologique », **une entrée de liste ainsi formulée** « - renforcer les moyens de la médecine de prévention et des services sociaux des personnels »

L'amendement a fait l'objet des expressions de vote suivantes :

Pour : 15 (FSU : 6 ; UNSA : 4 ; FO : 2 ; CFDT : 1 ; CGT : 1 ; SNALC SNE : 1)

Contre : 0

Abstention : 0