

IV – Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Egalité/diversité

DEPLOIEMENT ACADEMIQUE DE LA POLITIQUE NATIONALE EN
FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE LA LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Table des matières

Axe 1 : renforcer la gouvernance académique des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
1.1) Un conseil stratégique.....	5
<i>Composition</i> :.....	5
<i>Missions</i>	5
1.2) Un comité de pilotage ou groupe projet.....	5
<i>Composition</i> :.....	6
<i>Des groupes de travail</i>	6
1.3) Des outils produits par le service évaluation, de la statistiques (SESPAG) - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.....	6
1.4) L'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle.....	7
1.5) Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle : la formation/sensibilisation	8
<i>La formation du haut encadrement</i>	8
<i>La formation des formateurs</i>	8
<i>La formation des personnels</i>	9
<i>Les membres de jury</i>	9
<i>Un séminaire académique</i>	10
1.6) La mobilisation du Fonds pour l'égalité professionnelle	11
1.7) Déployer une communication appropriée	11
<i>Le déploiement de la culture de l'égalité/ diversité/ lutte contre les discriminations au plus près des territoires</i>	11
Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles...	12
Axe 3 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....	13
3.1) Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération.....	13
3.2) Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération	13
3.3) Assurer la transparence des rémunérations.....	14
3.4) Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière..	14
3.5) Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	14
3.6) Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	15
Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.....	16
4.1) Reconnaître la coparentalité	16
4.2) Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence.....	16
4.3) Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	16
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	17
4.5) Assouplir les règles d'utilisation du congé parental.....	17

4.6) Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	17
4.7) Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents	18
4.8) Mettre en place une communication assurant la promotion des actions et permettant un ancrage des actions du plan dans toutes ses dimensions jusque sur le terrain	18
Axe 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	19
5.1) La cellule d'écoute.....	19
<i>Présentation</i> :.....	19
<i>Traitement et suivi des situations</i> :	20
<i>Actions de communication</i> :	20
5.2) Le projet « MARGUERITE » (voir Annexe 4).....	21
<i>L'équipe projet</i> :	21
Annexes.....	22
Annexe 1 : Mémo DGRH - mesure égalité loi de transformation de la fonction publique.....	22
Annexe 2 : Les chiffres académiques de l'égalité femmes-hommes.....	23
<i>Chiffres clés édition 2019</i>	23
<i>Chiffres clés édition 2021-2022</i>	25
Annexe 3 : programme séminaire académique séminaire.....	29
Annexe 4 : Le projet Marguerite.....	30

Introduction : le cadre national

Le ministère est engagé depuis 2018 dans un dialogue social soutenu pour décliner au plan ministériel l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a repris les grandes dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (annexe1).

Un plan d'action, qui intègre les quatre axes de travail obligatoires a été établi pour :

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

Le ministère est par ailleurs engagé dans une démarche projet visant à obtenir le **label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** mais aussi le **label « diversité »**, délivrés par l'AFNOR.

Le label égalité professionnelle reconnaît l'engagement de l'institution et les actions entreprises en faveur de l'égalité des personnels quel que soit leur sexe ; le label diversité s'intéresse plus largement à l'ensemble des discriminations.

La démarche de labellisation se décline en 7 domaines

- **Domaine 1** : état des lieux, diagnostic et analyse de risque
- **Domaine 2** : définition et mise en œuvre de la politique académique
- **Domaine 3** : cellule d'écoute
- **Domaine 4** : communication interne, sensibilisation, formation
- **Domaine 5** : prise en compte de la politique dans la gestion des ressources humaines
- **Domaine 6** : communication externe, ancrage
- **Domaine 7** : évaluation

Cette démarche constitue un fil rouge pour le déploiement de la politique académique.

Axe 1 : renforcer la gouvernance académique des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1) Un conseil stratégique

Un conseil stratégique animé par le référent ou la référente académique est créé et présidé par Madame la Rectrice.

Composition :

- Rectrice ou son ou sa représentante
- Secrétaire Général adjoint -DRH
- 5 DASEN ou ses représentants secrétaires généraux de DSDEN, référentes et référents départementaux
- Conseillère ou conseiller technique Etablissements Vie Scolaire CT-EVS
- Déléguée académique ou Déléguée académique adjointe à la FTLV
- Chargée de missions égalité femmes hommes, diversité, détention, à l'UGA
- Déléguée ou délégué académique vie lycéenne DAVL
- Chargée ou chargé de mission, infirmier ou infirmière scolaire, formateur ou formatrice égalité filles-garçons, détenteur ou détentrice du DU « égalité femmes-hommes »

Missions

- Elabore la stratégie de mise en œuvre de la politique académique sur le long terme
- Assure la cohérence des dispositifs avec la mission égalité filles/garçons
- Elabore les critères et indicateurs permettant d'évaluer la politique académique

1.2) Un comité de pilotage ou groupe projet

Ce comité de pilotage (COFIL) élabore le projet de plan local d'action en associant, autour du référent ou de la référente égalité et du directeur des ressources humaines (DRH), tout service utile selon les thèmes de travail (acteurs des ressources humaines, RH, dont assistants et assistantes sociaux, de la formation, de la communication, des services statistiques, référents départementaux, etc.).

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

À ce titre, il associe autant que de besoin aux travaux le correspondant ou la correspondante handicap, le chargé ou la chargée de mission égalité filles-garçons et le référent ou la référente égalité professionnelle au sein du CHSCTA.

Le comité de pilotage s'assure notamment du bon fonctionnement de la cellule d'écoute, en s'appuyant sur des indicateurs de traitement (nombre de signalements, nombre de situations traitées, délai de prise en charge...)

Composition :

- 1 référente ou référent académique
- 5 référentes ou référents départementaux : Secrétaires généraux de DSDEN
- Cheffes ou chefs de division RH et de division des examens et concours
- Conseillères ou conseillers techniques Médecin, Infirmier et assistant social
- Déléguée ou Délégué académique à la formation tout au long de la vie DAFTLV ou DAFTLV adjoint
- Communication interne/modernisation
- Service statistique
- Référente ou référent handicap
- Chargée ou chargé de mission égalité filles-garçons
- Conseillère ou conseiller technique ASH
- Service juridique

Des groupes de travail

Issus du CTA, ces groupes de travail contribueront à l'élaboration du plan d'action, et leurs travaux seront présentés au CHSCTA.

En application de la loi TFP et du décret du 4 mai 2020, le plan d'action égalité sera présenté pour avis au comité technique académique et, pour information, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCTA).

Au-delà des mesures relatives aux élections professionnelles (décret 2017-1201 du 27 juillet 2017 et la circulaire du 5 janvier 2018 qui ont prévu le principe de mixité dans les listes de représentants des personnels pour les élections professionnelles), l'académie inscrira la mesure suivante dans son plan d'action :

Actions

- **Dès 2022 afin de favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social**, l'administration veillera à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants et les représentés du personnel.
- **Un comité usager sera mis en place pour une relecture de circulaires et vérifier que la communication est exempte de stéréotype de sexe.**

1.3) Des outils produits par le service évaluation, de la statistiques (SESPAG) - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes

Pour renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi que l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle, le service d'étude

statistiques, de la performance et de l'analyse de gestion (SESPAG) produit chaque année un rapport académique comprenant les chiffres clés de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes (Annexe 2). Le rapport académique est enrichi régulièrement de nouvelles données.

Le bilan social académique, présenté chaque année en CTA, est fortement marqué par cette même exigence de produire des données genrées. Un travail sera conduit pour approfondir encore cette démarche. A compter de 2022 seront mis en place une base de données sociales (DBS) et un rapport social unique (RSU).

L'arrêté du 7 mai 2021 fixe pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Actions

- **Production d'un état de situation comparée en 2019 sous forme d'un 4 pages** (annexe 2) : **il sera enrichi par d'autres indicateurs par le SESPAG dès l'année scolaire 2021 2022.**
- **Renforcement des connaissances statistiques par l'intégration de données genrées dans la base de données sociales et le rapport social unique.**

1.4) 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 ».

Actions

Mettre en place un comité de suivi académique dédié. Il associe les services et les représentants du personnel siégeant au comité technique académique, pour échanger sur l'état d'avancement des mesures et préparer le bilan annuel d'exécution du plan d'action. A sa demande, tout groupe de travail y compris un comité usagers territorialisé peut être mobilisé pour préparer ce bilan.

L'implantation de la plateforme VoxRH, boîte à idées sur les questions RH, pourra recueillir les propositions des usagers sur les questions d'égalité professionnelle.

Ce comité de suivi académique se réunit au moins deux fois par an.

Il rédige le bilan annuel du plan local d'action à partir d'indicateurs genrés de suivi identifiés par le comité de pilotage. Ces indicateurs seront présentés historiquement (sur 3 années) :

- **Indicateurs genrés globaux** : données genrées de la base de données sociale ;
- **Indicateurs genrés sur les titulaires et les contractuels ;**
- **Indicateurs sur les personnels en situation de handicap (RQTH) ;**
- **Indicateurs sur les PPCR ;**
- **Indicateurs sur les postes à responsabilité, d'encadrement et de direction** (distinction dans le 1er degré et décharges) ;
- **Indicateurs sur les rémunérations des agents** (avec un point sur les IMP et les HS) ;

- **Indicateurs sur la mobilité des agents et leurs motifs ;**
- **Indicateurs sur les promotions des agents ;**
- **Indicateurs sur les formations des agents** (avec un focus sur la formation égalité professionnelle), sur le nombre de personnels formés par IH2EF et sur les congés formation (congés formation demandés versus accordés)
- **Indicateurs générés en fonction des disciplines ou postes qui ressortent de façon atypique** : mise en relief des métiers très féminisés ou inversement très masculinisés ;
- **Indicateurs sur la composition des jurys ;**
- **Indicateurs sur les conditions de travail** : données sur les quotités de travail des agents (temps partiel de droit et sur autorisation) ; sur l'adaptation de son travail à son temps personnel (télétravail), sur les violences (en lien avec la cellule d'écoute) ; sur les aides sociales (prêts, logements sociaux), sur les congés parentaux, sur les arrêts maladie (pour fatigue, stress...), sur le nombre de visites chez les psychologues et les médecins du travail, et sur les situations déclarées de discriminations, de violences, de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

1.5) Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle : la formation/sensibilisation

La formation du haut encadrement

Une formation a été proposée à tous les membres du haut encadrement le 17 Juin 2019. La formation a été diligentée par la MPES et était animée par un cabinet de consultant externe JLO.

Actions

- **Renouveler la formation proposée au haut encadrement ;**
- **Sensibiliser le vivier MAE** (cadres en devenir) à cet enjeu sociétal

La formation des formateurs

- Tous les formateurs et formatrices ont participé à la **formation de formateurs niveau 1 à l'IH2EF**
- 3 cadres ont participé au **niveau 2**
- 4 cadres ont été inscrites pour un **diplôme universitaire sur l'égalité professionnelle proposé par l'UGA.**

L'équipe est en cours de renouvellement. Elle compte des SG de DSDEN, des IEN, des PERDIR et des chefs et cheffes de division.

Actions

- **Proposer une formation des formateurs et formatrices** pour enrichir leur nombre sur le terrain et diffuser les bonnes pratiques et la culture de l'égalité ;
- **Engager une équipe de formateurs et formatrices académiques dans** la construction d'une formation pour les cadres du Rectorat et des DSDEN en lien avec la DRAFPE ;
- **Maintenir à niveau les formateurs et formatrices et animer ce réseau ;**
- **Déployer une formation à l'attention des personnels administratifs sur la communication ;**
- Inscrire **le DU Egalité Femmes Hommes** dans le plan d'action des référents et référentes académiques

La formation des personnels

Actions

- Inscrire au cahier des charges de la formation continue 2022-2023 les formations à l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations professionnelles ;
- Dans la formation initiale, il a été introduit un module obligatoire de 18 h réparties en master M1 et M2 MEEF comme suit : 4,5h dans les temps de formation consacrés au respect d'autrui et aux valeurs républicaines, 4,5h sur les mécanismes à l'œuvre dans la création des stéréotypes de genre, 9h dans les enseignements disciplinaires en lien avec les inégalités filles garçons spécifiques à chacun d'eux.

A prévoir dans la formation continue dès le plan de formation 2022-2023

- Une sensibilisation des nouveaux personnels d'encadrement titulaires et contractuels ;
- Un module dédié à l'égalité professionnelle pour les titulaires et contractuels dans le PAF, en plus des formations déjà existantes sur l'égalité filles-garçons, la lutte contre les discriminations ;
- Une formation dédiée pour les ASSAE, les CTSS, les médecins et les infirmiers et infirmières.

Les membres de jury

Mise à disposition à partir du 16/05/2019 d'une plateforme magistère pour les membres de jurys académiques (214 participants inscrits, 50 ont effectivement consulté le parcours). Cette plateforme sera réactivée en auto-inscription en avril 2022 et les membres des futurs jurys seront systématiquement invités à la consulter.

Titre du parcours : **Formation des membres de jurys de concours - se projeter dans une démarche de recrutement**

Objectifs visés

- **S'approprier les enjeux liés de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité ;**
- **Reconnaître des situations discriminantes ;**
- **Adopter des comportements prévenant les discriminations dans le cadre des recrutements par concours ;**
- **Se projeter dans une démarche globale de recrutement.**

Actions en lien avec la division des examens et concours

- **Sensibiliser les présidents et présidentes de jury** cette année et rendre obligatoire la validation du parcours sur m@gistère pour pouvoir être membre d'un jury académique ;
- **Concevoir une charte Egalité** à faire signer obligatoirement en début de séance avec l'émargement ; par les membres du jury pour attester avoir suivi la formation académique sur m@gistère.

Un séminaire académique

Historique :

En 2019-2020, des cadres de l'académie ont été formés à l'IH2EF pour devenir « personnes ressources » dans ce domaine. Un groupe de formateurs inter catégoriel d'une quinzaine de personnes a ainsi été constitué. **Un séminaire académique (le 6 novembre 2019, sur 160 invités 110 personnels d'encadrement présents) a permis de sensibiliser les cadres du rectorat et des DSDEN aux questions d'égalité professionnelle.** Ce groupe de formateurs et formatrices et les personnes formées devaient mettre en place une politique de formation/sensibilisation à l'échelle des bassins et à destination des cadres de proximité. Cette dynamique s'est heurtée aux confinements successifs. (Annexe 3).

Actions

Renouveler ces regroupements inter catégoriels pour développer une culture académique de l'égalité et de la diversité

- Il est prévu d'organiser un prochain séminaire en mars-avril 2022 sur 6h, et de réunir des personnels des services du rectorat et des cinq DSDEN en y intégrant les bureaux des circonscriptions et des membres du CHSCT. Ne pas dépasser les 100 personnes afin de garantir l'animation par le groupe des formateurs et formatrices académiques ;
- Dans un 2nd temps, sensibilisation les personnels de direction 1er et 2nd degré, adjoints et adjointes gestionnaires et IEN soit par le biais des réseaux pédagogiques d'établissements, conseils d'IEN, réunions de bassin soit en reprenant le format séminaire sur une demi-journée (privilegié car évite de démultiplier les interventions au regard du faible nombre des formateurs et formatrices académiques (moins de 15)) ;
- Pour répondre aux questions qui pourraient être abordées sur les LGBT, le cyber harcèlement ou le cyber sexisme, une mobilisation des formateurs et formatrices académiques égalité filles-garçons pourra être faite lors des séminaires ;
- Des synergies et des coopérations pourront se développer entre le groupe de formateurs et formatrices « égalité professionnelle » et les groupes issus du CHSCTA comme par exemple les travaux du groupe « lutte contre les violences sexuelles et sexistes ».

Envisager de toucher tous les agents. Ils le seront soit par :

- Leur participation à l'un des séminaires : ce qui est alors visé est la transmission des apports autour d'eux (certains participants ou participantes seront capables de provoquer une sensibilisation au sein de leur environnement professionnel) en plus d'une transposition à leurs pratiques ;
- Les Formations d'initiative territoriale (FIT) : l'égalité professionnelle femmes-hommes fera partie de thématiques transversales proposées
- Les outils qui seront mis à disposition sur m@gistère pour une autoformation. Il faut ouvrir l'accès à ces ressources en amont des séminaires.

Point de vigilance

Ouvrir ces formations aux personnels du 1er degré pour lesquels le plan actuel de formation est difficile d'accès.

1.6) La mobilisation du Fonds pour l'égalité professionnelle

Le Fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique (FEP) est mobilisé pour financer des travaux de recherche, des campagnes de communication autour de la mixité des métiers

Actions

- Le service interacadémique de la modernisation de l'action publique vient en appui de la réponse **aux appels à projets pour le financement de travaux de recherche qui alimentent les ressources sur lesquelles les différents groupes de travail pourront s'appuyer** ;
- **La poursuite du projet MARGUERITE** (Annexe 4) **qui vise à déconstruire les représentations des élèves sur les métiers de la santé et les métiers sociaux** où le genre masculin est trop peu représenté. Les vidéos réalisées dans le cadre de ce projet sont prêtes à la diffusion, et ont été présentées au GT du 21 janvier 2022.

1.7) Déployer une communication appropriée

Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le déploiement de la culture de l'égalité/ diversité/ lutte contre les discriminations au plus près des territoires

Actions

- **Soutenir une politique de formation/sensibilisation inscrite sur le territoire qui serait déployée dans le cadre de réunion de bassin des cadres de proximité ou à l'échelle des réseaux d'établissement.** Faire émerger les demandes FIT (formation d'initiative territoriale) par les chefs et cheffes d'établissement ;
- **Relancer la dynamique engagée en 2020 au plus tôt** : Indicateur : évolution du nombre de demandes FIT formulées par les chefs d'établissement auprès de la FTLV.

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

Actions

S'appuyer sur le conseil stratégique

- **Co-construire une charte pour le recrutement et la gestion des carrières** : accompagner cette dynamique en se saisissant des leviers locaux et en menant une politique de viviers proactive : lutte contre les phénomènes d'autocensure (incitation à s'inscrire sur les listes d'aptitude, etc.), identification et promotion des potentiels (notoriété assistée), accompagnement adapté et individualisé du parcours professionnel, etc.
- **Améliorer les grilles d'évaluation et de recrutement.**

Préconiser de bonnes pratiques :

Prévenir plus largement toutes les formes de discriminations, pour recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer (rédaction des vacances de postes et avis de concours sans stéréotype de genre, grilles d'entretiens objectivées pour les recrutements, etc.).

Mettre en place le mentorat :

Favoriser le mentorat et l'immersion des femmes dans des métiers majoritairement occupés par des hommes et d'hommes dans des métiers majoritairement occupés par des femmes. Travailler le mentorat sur ces métiers

Introduire cet axe dans toutes les questions relatives aux examens et concours :

- 40 % de chaque sexe dans l'ensemble des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que dans les comités de sélection ;
- Alternier la présidence des jurys et des comités de sélection entre les femmes et les hommes à l'issue de chacun des mandats ;
- Prévenir toute discrimination dans l'organisation des concours et des examens professionnels avec une attention toute particulière notamment pour les femmes enceintes, qui peuvent, si elles le souhaitent, concourir par visio-conférence pour les épreuves orales ;
- 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 (voir engagement formation).

Appliquer la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée le 17 décembre 2013 par le ministre de la réforme de l'état et de la décentralisation et de la fonction publique :

Garantir la transparence et l'objectivation des procédures de gestion des ressources humaines à chaque étape-clé de la carrière des agents publics :

- Recrutement,
- Evaluation,
- Mobilité,
- Promotion et avancement,
- Formation tout au long de la vie

Réfléchir sur l'organisation du travail

- Favoriser les modalités de travail innovantes et mettre en œuvre des modalités d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité des femmes et des hommes et de la qualité de vie au travail.
- Création d'une charte du recrutement (rédaction des fiches de poste, avis de concours).

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 la méthodologie d'identification des écarts de rémunération

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil ministériel sera mis à disposition des académies dès que la phase de test sera terminée. Dans l'optique de l'arrivée de cet outil, l'académie doit faire un inventaire des données de payes sexuées afin d'identifier les données manquantes et y remédier.

Dans le bilan annuel chiffré sur l'égalité femmes-hommes au sein de l'académie on veillera à mettre en avant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dues aux indemnités pour mission particulière, aux heures supplémentaires, et au retard de carrière grâce à l'analyse sexuée des promotions de corps et de grades.

Actions

- **Réaliser un inventaire des données de payes sexuées afin d'identifier les données manquantes et y remédier ;**
- Dans le bilan académique **une attention particulière sera portée** aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dues aux indemnités pour mission particulière, aux heures supplémentaires, au retard de carrière **grâce à l'analyse sexuée des promotions de corps et de grades, et au nombre de femmes exerçant des fonctions à haute responsabilité.**

3.2) Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération

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. Parmi ces leviers sont identifiés :

- La politique indemnitaire ;
- Les promotions de corps, de grades et d'échelon ;
- La politique d'affectation, notamment sur postes spécifiques et emplois à responsabilité ;

- Les règles de gestion relatives à la fois aux retours de congés familiaux et aux temps partiels en évitant de dégrader la situation financière ou le parcours de carrière des agents concernés.

3.3) Assurer la transparence des rémunérations

Action

La transparence des rémunérations est assurée par le bilan annuel chiffré produit par le SESPAG. La transparence est également garantie dans les avis de concours, les avis de vacances de postes et sur tout document utile aux candidats et candidates ainsi qu'aux postulants et postulantes.

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 2017, modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, a introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de cinq 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. L'académie veillera à communiquer ces informations à ses agents.

En ce qui concerne la possibilité de conserver son poste au retour d'un congé parental, cette règle sera communiquée aux agents concernés lors du dépôt de leur demande.

Action

- Communiquer auprès des agents sur la réglementation applicable ainsi que sur les conditions relatives aux congés familiaux.

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

La possibilité de demander une annualisation du temps partiel est rappelée chaque année dans les circulaires. L'académie examine avec bienveillance toutes les demandes formulées et tente, lors de leur examen, d'y réserver une suite favorable lorsque que cela n'obère pas la bonne organisation du service.

Actions

- Conduire un travail statistique sur l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ;
- Examiner attentivement la question des temps partiels annualisés, notamment dans le second degré ;

3.6) Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Chaque année sera dressé le bilan de l'année précédente afin de disposer d'une connaissance fine de la situation et de son évolution.

Les avancements de corps, de grade et d'échelon sont prononcés dans le respect de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les demandes sont donc examinées au regard de la composition genrée du vivier de promouvables et les listes des promus traduisent l'exigence d'égalité. Les correctifs qui y sont apportés répondent à des critères partagés et connus de toutes et de tous.

Actions

- **Analyser les anciens et nouveaux modes de promotion et leurs effets ;**
- **Travailler au plan académique sur un certain nombre de critères d'application de l'accord relatif à l'égalité professionnelle en ce qui concerne les campagnes d'avancement.**

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

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.

Action

- **Communiquer par tous moyens, auprès des agents, des candidats et des candidates, les droits liés à l'exercice de la parentalité.**

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.

Action

- **Communiquer par tous moyens aux agentes susceptibles d'être concernées la règle d'exclusion du délai de carence des congés maladies pendant la grossesse.**

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

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2018 permet aux agents d'utiliser, à compter du 1er mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps (CET) sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

Action

- **Actualiser les guides, circulaires et instructions pour informer les agents sur la possibilité d'utiliser le compte épargne temps au terme de congés familiaux.**

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 titularisation du fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé.

Action

- Insister sur la communication de ces informations auprès des personnes concernées.

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. Ces règles seront largement portées à la connaissance des agents.

Action

- Communiquer largement ces informations auprès des personnels.

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

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

Ainsi convient-il en premier lieu d'être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières (enfants en bas âge, monoparentalité, etc.). En corollaire, il convient de réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité).

S'agissant en particulier du télétravail, il convient d'être attentif à préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Une attention particulière sera portée sur les conditions de télétravail des agents ayant des enfants en bas âge.

En tout état de cause, l'académie veille à une mise en œuvre sécurisée du télétravail.

Actions

- Veiller à une mise en œuvre sécurisée du télétravail en prenant en compte la situation personnelle et familiale des agents ;
- Être vigilant aux situations individuelles des agents soumis à des contraintes particulières et organiser le service en conséquence.

4.7) Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents

L'autorisation de garde pour enfant malade est donnée au foyer et peut être partagée entre le père et la mère, y compris lorsque l'un d'entre eux exerce pour le compte d'un autre employeur, public ou privé. L'académie communiquera à ce sujet.

Une recherche d'allègement des procédures de demandes d'aide, notamment dans les situations de renouvellement, sera systématiquement conduite.

Actions

- Réaliser un listage de l'ensemble de l'action sociale en la matière offerte par l'académie ;
- S'attacher à simplifier les démarches de demandes ou de renouvellement.

4.8) Mettre en place une communication assurant la promotion des actions et permettant un ancrage des actions du plan dans toutes ses dimensions jusque sur le terrain

Actions

- Intégrer la politique académique à celle mise en œuvre par le préfet de région ;
- Déployer le logo « égalité-diversité » dans la communication ;
- Veiller au lien avec les référents et référentes égalité filles /garçons ;
- Adresser un courrier de sensibilisation et d'information sur la politique académique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations à l'ensemble des personnels d'encadrement de l'académie ;
- Mener une campagne de communication académique (capsule vidéo, flyers à destination des étudiants et étudiantes) pour le recrutement d'hommes dans les métiers fortement féminisés (corps des infirmières et infirmiers scolaires et corps des assistantes et assistants sociaux scolaires) et de femmes dans les métiers fortement masculinisés (métiers du numérique et de l'informatique)

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

5.1) La cellule d'écoute

Présentation :

Placée sous l'autorité de madame la rectrice et coordonnée par la CTSS du rectorat, en lien avec la référente ou le référent académique égalité et diversité, la cellule d'écoute relative aux discriminations et aux violences sexistes et sexuelles (VSS) a pour missions, dans des conditions de confidentialité, d'anonymat et d'indépendance hiérarchique :

- d'accueillir, d'informer et d'orienter les agents victimes ou témoins d'une discrimination ou de violences sexistes et sexuelles présumées
- de recueillir la parole des agents ayant contacté la cellule d'écoute
- d'analyser les situations rencontrées

En cas de danger grave et imminent, l'écouter ou l'écouter prend l'initiative unilatérale d'alerter la direction des ressources humaines, la/le DASEN sans délai.

Qui :

Peut saisir directement la cellule tout agent exerçant ses fonctions dans l'académie de Grenoble et se trouvant en situation de victime/témoin d'une discrimination ou de violences sexistes et sexuelles.

Comment :

La saisine s'effectue via le lien sur l'intranet : <https://ppe.orion.education.fr/academie//itw/answer/a-ElGTinmkYjPPXLHEBriA>

L'usage d'une pastille de couleur et/ou d'un QR Code faciliteront l'accès au site.

L'agent indique les coordonnées téléphoniques où il souhaite être joint, les horaires auxquels il est disponible pour être rappelé.

Le fonctionnement :

La conseillère ou le conseiller technique de service social (CTSS) est prévenu de chaque demande via une notification. La ou le CTSS prévient alors l'assistante ou l'assistant social (AS) d'astreinte. Un planning d'astreinte est organisé auprès des assistantes ou assistants sociaux du personnel pour couvrir la semaine et pouvoir contacter l'agent sous 8 jours.

L'objet est de recueillir la parole, d'écouter et de transmettre. Les situations sont systématiquement signalées auprès de la RH (les directeurs et directrices délégués aux ressources humaines territorialisés DDRHT sont les acteurs et actrices à contacter en priorité), même anonymisées, pour un échange sur la situation et initier le suivi.

A chaque appel, les « écoutantes et écoutants » présentent leur fonction pour être identifiés en cas de suivi de la personne.

Selon l'expertise de l'AS, il y a levée de l'anonymat ou pas. Cette levée d'anonymat sera recherchée à l'occasion d'un second appel (rarement lors du premier appel sauf cas urgents)

Calendrier :

Chaque semaine une assistante ou assistant social des personnels dans sa fonction d'écoutante ou écoutant, est de permanence pour rappeler l'agent.

Traitement et suivi des situations :

Une grille d'observation est créée pour faciliter la remontée des informations à la DRH et réaliser des statistiques, sur laquelle il sera recensé : le genre, le département d'exercice, le statut de l'agent (administratif, enseignant, emploi fonctionnel, titulaire ou contractuel...), le type d'établissement, public ou privé, 1^{er} ou 2nd degré, la nature de l'appel (violence sexiste, homophobie, discrimination...), la date de saisie, le traitement effectué et enfin la suite donnée.

Action

- Cette grille d'observation fera l'objet d'un bilan chaque trimestre qui sera remis au comité de pilotage

Vigilance

Travailler sur un protocole d'analyse et de traitement des demandes pour sécuriser et veiller à ce qu'aucune des demandes ne soient transmises en contradiction de la nécessaire confiance entre l'assistante sociale et la victime ou le témoin.

La cellule d'écoute existe aussi pour faire de la prévention. Les situations qui remontent pourront être utilisées pour mettre en place des actions dans les établissements. A terme la cellule d'écoute doit permettre d'améliorer l'accompagnement et la prévention.

Actions de communication :

La cellule d'écoute fait l'objet d'une communication large par mail, affiches, flyers, QR codes et son existence est rappelée régulièrement dans l'ensemble des instances par les animateurs (bassins, réseaux, conseils...), les référents formation des services. Le site de l'académie, le PIA et les newsletters adressées aux personnels sont autant de supports à utiliser pour rappeler son existence.

La plateforme, dès l'écran d'accueil, rappellera qu'elle est destinée aussi bien aux victimes qu'aux témoins, que les demandes de RDV qui y sont déposées sont prioritaires et que les répondantes et répondants sont des assistantes et assistants sociaux formés.

5.2) Le projet « MARGUERITE » (voir Annexe 4)

Le projet «MARGUERITE»



Le projet MARGUERITE, porté par l'académie de Grenoble a été lauréat du prix du fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) et a obtenu une dotation de 20000 euros.

Son objectif : construire un vivier d'hommes pour deux corps fortement féminisés, les métiers d'assistants sociaux et d'infirmiers.

Indicateur ciblé : le nombre d'hommes se présentant aux concours pour le recrutement d'assistant(e)s de service social et d'infirmier(e)s de l'éducation nationale.

L'équipe projet :

- Sa constitution :
 - Cheffe ou chef de projet : référente ou référent égalité académique
 - Modernisation
 - Conseillères ou conseillers techniques AS et INF
 - 1 infirmier
 - 1 assistant social
 - Cheffe ou chef de bureau DIPER A
 - La ou le CSAIO ou son représentant
 - Présidents ou présidentes de jury

Actions

- Missionner le nouveau référent ou la nouvelle référente Egalité pour relancer le projet Marguerite en 2022 2023

Annexes

Annexe 1 : Mémo DGRH - mesure égalité loi de transformation de la fonction publique

PROJET DE LOI		LOI DU 6 AOÛT 2019 adoptée	
TITRE 5: renforcer l'égalité professionnelle		TITRE 5: renforcer l'égalité professionnelle	
Chapitre 1 Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes		Chapitre 1 Egalité professionnelle et prévention des discriminations	
Article 27 : Obligation de plans d'action « égalité professionnelle » au sein des employeurs publics d'ici à 2020	Dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral, sexuel ou sexiste Plan d'actions de 3 ans maxi Production d'un rapport de situation comparée	Art 80 : Modification de la loi de 1983, mise en place d'un dispositif de signalement pour les victimes de violences, discriminations, harcèlement (à venir : décret en CE)	Mise en place d'un plan d'action comportant les mesures: traiter les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux corps, cadres, grades et emplois de la FP, favoriser l'articulation des temps de vie, prévenir et traiter les discriminations, violences, Harcèlement, agissements sexistes (à venir : décret en CE)
Article 28 : Extension et renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction	40% pour emplois sup Etat et ses etab pub Contribution due par le département ministériel et non par l'étab	Art 81 : la grossesse est rajoutée à la liste des critères de discrimination prohibés par le statut de la Fonction publique (loi de 1983)	
Article 29 : sécurisation des règles de composition équilibrée et de présidence alternée pour les jurys et comités de sélection (3 versants)	40% Présidence alternée selon une périodicité n'excédant pas 4 sessions consécutives	Art 82: intégration au statut de la FP des primo-nominations équilibrées : au moins 40% de chaque sexe pour les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics (à venir : décret en CE)	En cas de non respect, une contribution est due elle est égale au nombre de bénéficiaire manquants au regard de l'obligation prévue, constaté au titre de l'année écoulée multiplié par un montant unitaire
Article 30 : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse + maintien des primes FPT en cas de congé maternité		Art 83 : introduction dans le statut de la FP de la règle de composition équilibrée de femmes et d'hommes dans les jurys et instances de sélection. De même dans l'alternance des présidences de Jurys (à venir : décret en CE)	
Article 31: Maintien des droits à l'avancement – promotion en cas de congé parental et de disponibilité de droit pour élever un enfant et promotion équilibrée		Art 84 : Inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à la grossesse	
		Art 85 : Maintien du droit à l'avancement lors d'une mise à disponibilité pour élever un enfant, assimilée à des services effectifs dans la limite d'une durée de 5 ans pour l'ensemble de la carrière	
		CNESER	
		Art. 33 : Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche statuant en matière disciplinaire est présidé par un conseiller d'Etat désigné par le vice-président du Conseil d'Etat	

Renforcer l'égalité professionnelle, Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (19/08/2019)

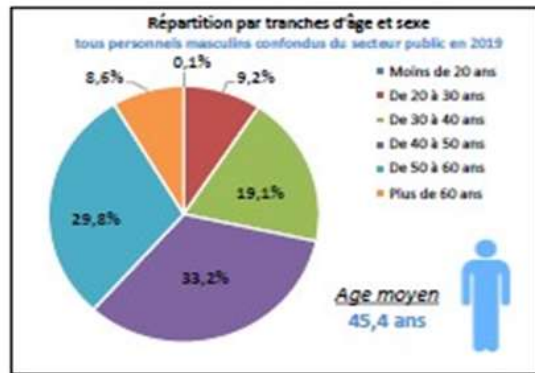
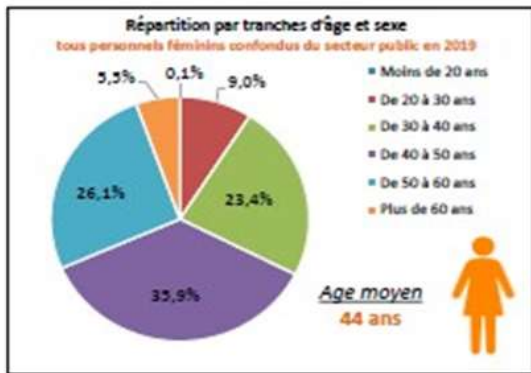
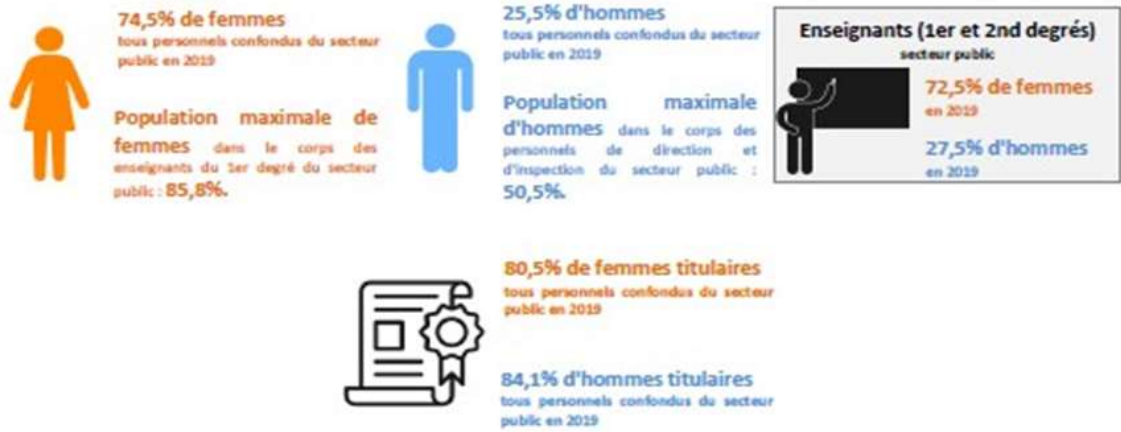
Annexe 2 : Les chiffres académiques de l'égalité femmes-hommes

Chiffres clés édition 2019

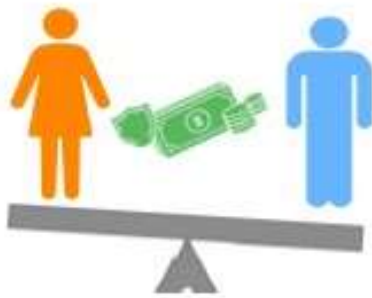


ACADEMIE DE GRENOBLE
 RECTORAT - SESPAG : Service d'Etudes Statistiques
 de la Performance et de l'Analyse de Gestion
 Pôle Contrôle de Gestion
ce.sespag-cdg@ac-grenoble.fr
 04.76.74.76.26

Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du secteur public dans l'Académie de Grenoble - édition 2019



SESPAG - Num. Chrono : 2019-114



2 644 €
rémunération moyenne mensuelle brute pour tous personnels féminins confondus du secteur public en 2018

2 723 €
rémunération moyenne mensuelle brute pour tous personnels masculins confondus du secteur public en 2018

- 79€, soit - 3%

différence de rémunération moyenne mensuelle brute entre les femmes et les hommes pour tous personnels confondus du secteur public en 2018
Les rémunérations sont déterminées sur une année entière afin d'obtenir des moyennes cohérentes. Elles sont donc présentées sur l'année précédente : l'année 2018.



87,7% des femmes sont acceptées en formation
tous personnels féminins confondus du secteur public demandant l'une des trois formations principales en 2019



90,1% des hommes sont acceptés en formation
tous personnels masculins confondus du secteur public demandant l'une des trois formations principales en 2019



Personnels promus à la rentrée 2018

3,7% de la population totale des femmes
tous personnels féminins confondus du secteur public à la rentrée 2018

4,7% de la population totale des hommes
tous personnels masculins confondus du secteur public à la rentrée 2018

Ancienneté moyenne dans le poste actuel au 15 janvier 2019



ancienneté moyenne des femmes tous personnels féminins confondus du secteur public en 2019



ancienneté moyenne des hommes tous personnels masculins confondus du secteur public en 2019

Pour en savoir plus...

Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Académie de Grenoble - édition 2019

POUR L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE

Auteure : Karen ZANARDI
Mai 2019
Num. Chrono : 2019 - 114

Sources : BSA, DBF, EGIDE

SESPAG - Num. Chrono : 2019-114

Chiffres clés édition 2021-2022



Chiffres clés

Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes

Secteur public

Édition 2021-2022 - Académie de Grenoble

Sexe, situation administrative et âge



75,7% de femmes
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : +0,5 point
 2018-2019 : +1,2 point
 Tous personnels confondus



24,3% d'hommes
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : -0,5 point
 2018-2019 : -1,2 point
 Tous personnels confondus

Enseignants (1er et 2nd degrés)



72,7% de femmes
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : Identique
 2018-2019 : +0,2 point

27,3% d'hommes
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : Identique
 2018-2019 : -0,2 point

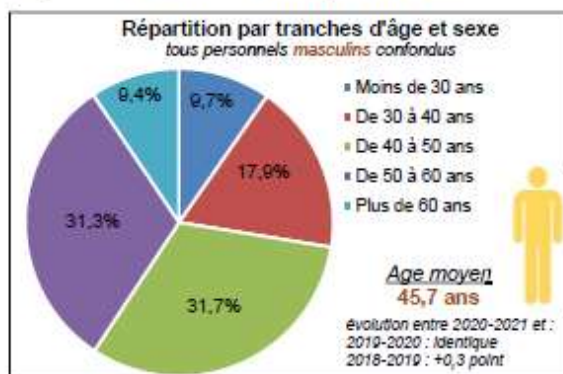
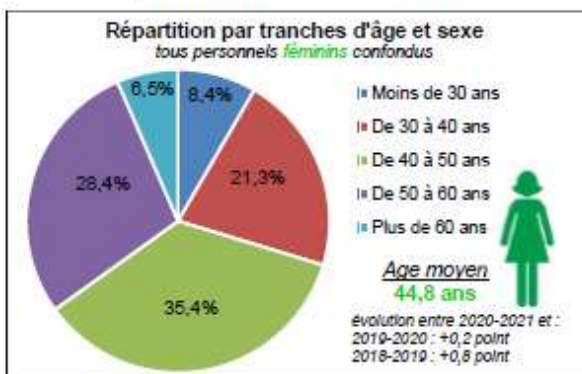


75,2% des femmes sont titulaires
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : -2,7 points
 2018-2019 : -5,3 points

82,0% des hommes sont titulaires
 évolution entre 2020-2021 et :
 2019-2020 : -1,5 point
 2018-2019 : -2,1 points

Tous personnels confondus

Point d'attention : D'une année scolaire à l'autre, les évolutions importantes d'effectif concernent principalement les personnels d'éducation et plus particulièrement les AESH. Ces derniers sont tous non titulaires et la part de femmes dans leur effectif est proche de 95%.



Les corps et disciplines de poste



Les 3 corps les plus féminisés :
 99,0% : les assistantes de service social
 97,2% : les infirmières
 94,9% : les AESH



Les 3 corps les plus masculinisés :
 60,8% : les IA-IPR
 58,4% : les professeurs de chaires supérieures
 57,7% : les IGE

Les disciplines de poste les plus féminisées et masculinisées :



Les postes de direction

Population globale		
	Femmes	Hommes
Ecoles	87,4%	12,6%
Collèges	69,5%	30,5%
Lycées et LP	67,0%	33,0%

tous personnels confondus (excepté dans les écoles sit enseignants)

Poste de directeurs/directrices et d'adjoints/d'adjointes		
Lycées et LP :	Ecoles :	Lycées et LP :
	Direction : 31,7%	Direction : 68,3%
Adjoints : 62,4%	dont décharges : 5,0%	Adjoints : 37,6%
Collèges :		
Direction : 47,3%		Direction : 52,7%
Adjoints : 67,9%		Adjoints : 32,1%

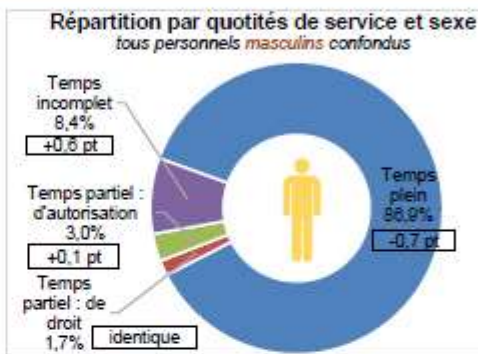
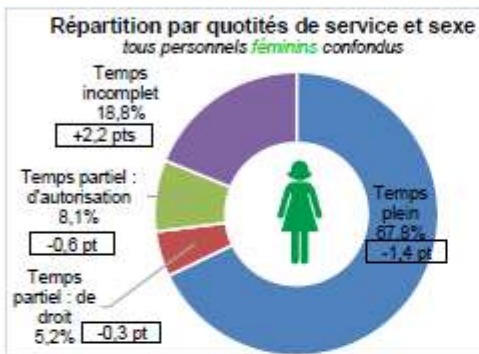
Clé de lecture : Dans le secteur public de l'Académie de Grenoble, pour l'année scolaire 2020-2021, 47,3% des emplois de chef d'établissement dans les collèges sont occupés par des femmes.



Zoom sur les postes de direction dans le 1er degré :

- o Dans les écoles maternelles, 91,3% des postes de direction sont occupés par des femmes.
- o Dans les écoles élémentaires, 70,5% des postes de direction sont occupés par des femmes.

Les modalités de service



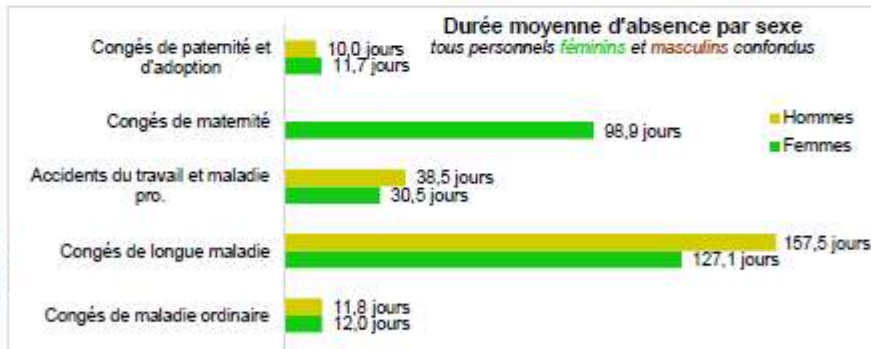
Evolution par rapport à l'année scolaire précédente (2019-2020)

Point d'attention : D'une année scolaire à l'autre, les évolutions importantes d'effectif concernent principalement les personnels d'éducation et plus particulièrement les AESH. Ces derniers sont en grande majorité (97,7%) à temps incomplet et la part de femmes dans leur effectif est proche de 95%.

Les congés pour raison de santé



Durée moyenne totale :
Femmes 21,2 jours
Hommes 18,0 jours
tous personnels et congés confondus
congés du 01/09/2020 au 31/08/2021



Zoom sur les congés parentaux :

Le congé de maternité peut être de 16 semaines (naissance simple) et jusqu'à 46 semaines (naissances multiples).



Durée :
inférieure à 16 semaines 2,5%
entre 16 semaines et 46 semaines 97,3%
supérieure à 46 semaines 0,2%
tous personnels féminins confondus, congés de maternité uniquement
congés du 01/09/2020 au 31/08/2021

Le congé de paternité peut être au maximum de 11 jours calendaires. A compter du 01/07/2021, celui-ci est étendu à 25 jours calendaires (naissance simple) et à 32 jours calendaires (naissances multiples).



Durée :
inférieure à 11 jours 6,9%
égale à 11 jours 77,1%
supérieure à 11 jours 16,0%
tous personnels masculins confondus, congés de paternité uniquement
congés du 01/09/2020 au 31/08/2021

La rémunération et les IMP

Femmes

Enseignantes 2 279 €
Non enseignantes 1 233 €
Salaires nets médians en 2018 (dernier millésime)



Hommes

Enseignants 2 562 €
Non enseignants 1 395 €
Salaires nets médians en 2018 (dernier millésime)

-11,0%

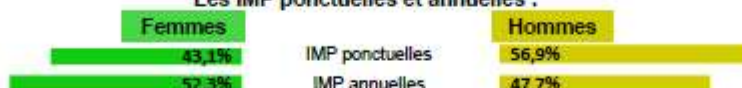
Ecart entre le salaire médian des femmes enseignantes et celui des hommes enseignants

-11,6%

Ecart entre le salaire médian des femmes non enseignantes et celui des hommes non enseignants

Point d'attention : L'écart de salaire net médian entre les femmes et les hommes peut s'expliquer de diverses manières : par exemple, le recours au temps partiel est plus important pour les femmes que pour les hommes.

Les IMP ponctuelles et annuelles :



Les départs à la retraite et la mobilité

Age moyen de départ à la retraite : 61,3 ans

Ensemble des femmes titulaires (enseignantes et non enseignantes) au 31/12/2020

Age moyen de départ à la retraite : 62,1 ans

Ensemble des hommes titulaires (enseignants et non enseignants) au 31/12/2020



Ancienneté par rapport à la date d'affectation des personnels possédant une fonction d'enseignement au 16/01/2021

La formation "Egalité professionnelle" et les concours

Formation : égalité professionnelle

Formation initiale de 18h

Mise en place de personnes ressources : 15 personnes dans l'Académie

Mise en place d'un séminaire académique : 110 personnels présents avec un déploiement au niveau des bassins

Préparation d'un nouveau séminaire de 6h

Développement de la formation avec les FIT et M@gistère



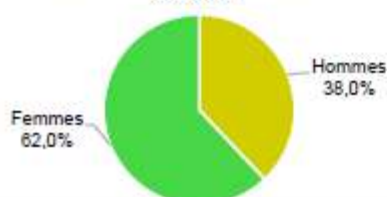
Congés formations accordés

13,1% taux d'acceptation pour les femmes

16,6% taux d'acceptation pour les hommes

BOP 140, 141, 214 et 230, années scolaires 2019-2020 et 2020-2021

Résultats de l'enquête "Composition de jury : Egalité professionnelle" - Année scolaire 2020-2021



	Nombre d'inscriptions	Taux de présence	Taux d'admission
Hommes	231	40,8%	5,2%
Femmes	1 987	55,7%	8,0%
Ensemble	2 218	55,0%	7,8%

Cité de lecture : Dans le secteur public de l'Académie de Grenoble, pour l'année scolaire 2020-2021, 40,8% des hommes inscrits à un concours administratif ou médico-social sont présents. Parmi eux, 5,2% sont admis sur liste principale.

Concours d@concentrés (ADM et MDS) de l'Académie de Grenoble - Année scolaire 2020-2021

SESPAG - N°chron : 2021-355

Abréviations

AESH : Accompagnants/accompagnantes des Elèves en Situation de Handicap
IA-IPR : Inspecteur/inspectrice d'Académie - Inspecteur/inspectrice Pédagogique Régional
IGE : Ingénieur/ingénieure d'Etude
LP : Lycée Professionnel
IMP : Indemnité pour Mission Particulière
FIT : Formation d'Initiative Territoriale
DEPP : Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance
ADM : Administratif
MDS : Médico-social

Sources et champs

Sexe, situation administrative et âge / Les corps et disciplines de postes / Les postes de direction / Les modalités de service :

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 15-01

Champ : Années scolaires 2020-2021, 2019-2020 et 2018-2019

Les congés pour raison de santé :

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 01/08/2020 au 31/08/2021

Champ : Année scolaire 2020-2021 - Congés pour raison de santé (y compris congés parentaux)

La rémunération et les IMP :

Source : DEPP - Données rémunération 2018 - Janvier 2020 / BOXI PIAD - Requête NBR - Rentrée 2020

Champ : Année 2018 - Salaire net médian / Enseignants du 2nd degré - IMP ponctuelles et annuelles

Les départs à la retraite et la mobilité :

Source : BOXI PIAD - Requête Bilan Social Académique - Date d'observation : 31-12-2020 et 15-01-2021

Champ : Année scolaire 2020-2021 - Ensemble des personnels titulaires / Année scolaire 2020-2021 - Date d'affectation - Fonction enseignement

La formation "égalité professionnelle" et les concours :


Source : Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) - Division des Personnels Administratifs (DPA) - Division des Personnels Enseignants (DPE) - Division des Examens et Concours (DEC) - Rectorat de Grenoble

Champ : Année scolaire 2020-2021 et 2019-2020 - Formation égalité professionnelle - Congés formation - Concours ADM et MDS

 <p>ACADÉMIE DE GRENOBLE</p>	<p>SESPAG Service d'études statistiques, de la performance et de l'analyse de gestion</p> <p>SIASEPP Service informatique de la statistique, de l'évaluation, de la prospective et de la performance</p>	<p><i>Auteure : Karen Sampité</i> <i>Réf chrono n° : 2021 - 395</i></p>	<p>Contact : 04.76.74.76.26 Mail : ce.sespag@ac-grenoble.fr Site web académique : http://www.ac-grenoble.fr/pid36443/statistiques.html</p>
<p>SESPAG - Pôle Statistiques RH et Enquêtes</p>		<p>POUR L'ÉCOLE DE LA CONFIANCE</p>	

SESPAG - N°chrono : 2021-395


Annexe 3 : programme séminaire académique séminaire



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE

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



LIEU


AMPHI H
CENTRE DES
LANGUES
77 RUE DES UNIVERSITÉS
38400 SAINT-MARTIN D'ÈRES

DATE

6 NOVEMBRE 2019

HORAIRES

08H30-17H



SÉMINAIRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : RÔLE ET LEVIERS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

08:30	ACCUEIL
08:45	INTRODUCTION Mme Fabienne BLAISE <i>Rectrice de l'Académie de Grenoble et Chancelière des Universités</i>
09:00	« L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ACADÉMIE DE GRENOBLE : DIAGNOSTIC ET ENJEUX » Mme Valérie RAINAUD <i>Secrétaire Générale d'Académie</i>
09:45	Mme Rachel MEYNENT <i>Référente académique égalité/diversité</i>
09:50	« LA COMMUNICATION ÉGALITAIRE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » Conférence de Mireille BAURENS
10:50	PAUSE
11:00	ATELIER 1 STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION: CONCEPTS ET ENJEUX PROFESSIONNELS
12:30	PAUSE REPAS
14:00	« LA POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : LA DÉMARCHE DE DOUBLE LABELISATION » Mme Agnès VARNAT
15:00	« LA DÉMARCHE DE LABELISATION DANS L'ACADÉMIE » Mme Rachel MEYNENT <i>Référente académique égalité/diversité</i>
15:30	ATELIER 2 AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL
	CLÔTURE PLÉNIÈRE 16H30 À 17H00

Annexe 4 : Le projet Marguerite

Le projet "MARGUERITE"

Inventons le masculin dans un univers féminin



Contexte du projet :

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur des politiques publiques. Qu'il s'agisse de diffuser la culture de l'égalité dès le plus jeune âge, d'enrayer les inégalités de salaire, de favoriser une meilleure conciliation des temps de vie, de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ou de promouvoir la parité dans toutes les sphères de la société.

L'académie de Grenoble, en s'appuyant sur la démarche ministérielle de double labellisation s'est emparée activement de cet enjeu managérial. Elle a, notamment, construit un rapport de situation comparée, organisé la formation des membres de jurys académiques et organisé un séminaire à destination des cadres de l'académie. Elle inscrit cette politique en continuité des actions menées dans le cadre de l'éducation des élèves à l'égalité fille/garçon.

Le projet présenté s'inscrit dans une dynamique de construction d'un vivier d'hommes pour deux corps fortement féminisés. Les métiers d'assistants sociaux et d'infirmiers sont extrêmement féminisés dans le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse avec environ 4% d'hommes dans chacun des métiers. Pour l'académie de Grenoble ce chiffre est encore plus important avec seulement 1,8% d'hommes infirmiers ou assistants sociaux.

Objectifs et finalités :

La finalité de ce projet, est de déconstruire les représentations des élèves et de leur famille autour des métiers de la santé, en faisant la promotion et en proposant aux élèves plus de diversité de genres dans leurs interlocuteurs santé et sociaux.

Au niveau opérationnel, il s'agit d'augmenter la proportion d'hommes se présentant au concours qui est très faible (de 2,8 à 11,9% des candidats). Même si leur taux de réussite peut être amélioré, et qu'il nous faut donc poursuivre l'action de formation des jurys à la lutte contre les discriminations, il nous semble impératif d'augmenter le vivier, et de rendre ses métiers plus attractifs pour les hommes. Nous pourrions envisager d'atteindre la moyenne nationale ce qui reviendrait à doubler la proportion d'homme dans ses corps au sein de l'académie.

Académie
Auvergne-Rhône-Alpes

Le projet "MARGUERITE"

Inventons le masculin dans un univers féminin



Résumé du projet:

Ce projet s'étale sur deux années scolaires, de janvier 2020 à décembre 2021 et englobe quatre publics différents :

- Les personnels de l'éducation nationale (infirmier-es, assistant-es sociaux et membres des jurys)
- Les établissements de formation aux métiers ciblés : INSEI et IUT Carrières sociales
- Les élèves de première et de terminale en amont de leurs choix d'orientation
- Les professionnels en activité hors éducation nationale

Des ateliers participatifs orienteront les contenus des supports et le format des campagnes de communication avec un axe fort sur la productions de vidéos visant à promouvoir ces métiers auprès des hommes. Des actions sous forme de forums et autres types d'interventions en présentiel favoriseront la sensibilisation d'un public large pour provoquer un effet d'essaimage via des réseaux informels ou personnels.

Bénéficiaires du projet :

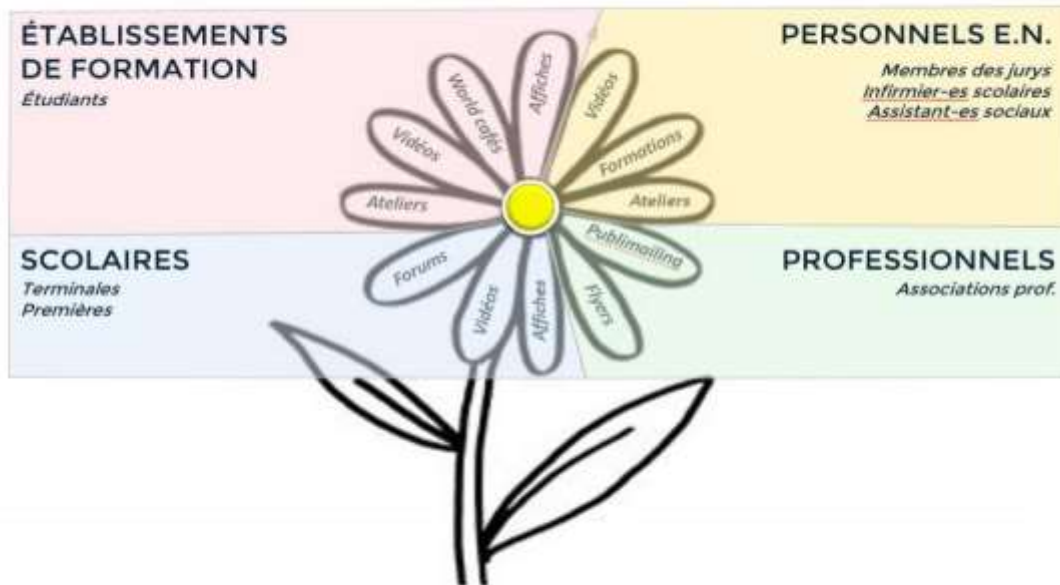
Les premiers bénéficiaires seront les élèves qui rencontreront une diversité plus grande de professionnels sociaux et de santé. Rencontrer des personnels soignants hommes permettra aussi de faire reculer les préjugés et les stéréotypes que les jeunes peuvent construire sur ces métiers.

Les personnels eux-mêmes pourront s'enrichir d'une plus grande diversité de personnalités, de compétences, d'appréhension des situations d'élèves.

Enfin, pour l'académie, accroître la mixité c'est agir concrètement pour une plus grande égalité professionnelle, c'est aussi augmenter notre vivier et donc améliorer notre recrutement et la qualité de services rendus aux usagers et aux personnels.

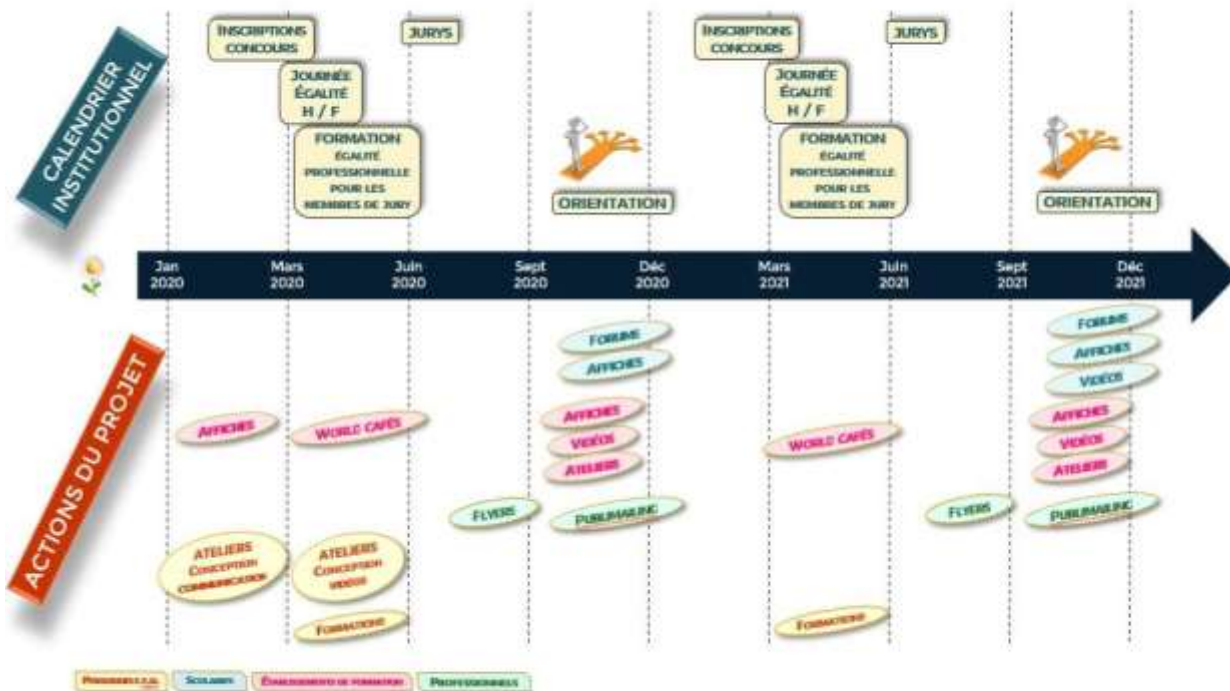
Le projet "MARGUERIT"

Inventons le masculin dans un univers féminin



Projet Marguerit / FEP 2020 3

CALENDRIER PRÉVISIONNEL



Projet Marguerit / FEP 2020 4

BUDGET PRÉVISIONNEL

Objet	type	Année 2020 (TTC)	Année 2021 (TTC)	TOTAL	TOTAL hors ETP
Organisation et animation des ateliers de conception des supports	Coût ETP	1 000 €	300 €	1 300 €	
Acompagnement des ateliers de conception des supports	Prestation	3 000 €		3 000 €	3 000 €
Conception des supports vidéos	prestation	20 000 €		20 000 €	20 000 €
Conception des affiches et flyers (graphiste)	prestation	650 €		650 €	650 €
Impression des affiches pour les scolaires	prestation	200 €	200 €	400 €	600 €
Impression des affiches pour les établissements de formation	prestation	350 €	350 €	700 €	1 050 €
Impression des flyers	prestation	200 €	200 €	400 €	600 €
Organisation et animation des World-cafés	Coût ETP	975 €	975 €	1 950 €	
Organisation et animation des Forums	Coût ETP	975 €	975 €	1 950 €	
Organisation et animation des ateliers dans les établissements de formation	Coût ETP	975 €	975 €	1 950 €	
Matériels divers pour les animations	Acquisition	300 €		300 €	300 €
Enquêtes et évaluation de l'impact du projet	Prestation	200 €	200 €	400 €	600 €
Total		28 825 €	4 175 €	33 000 €	26 800 €