



**ACADÉMIE  
DE TOULOUSE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**ÉGALITÉ**

**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**

**PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES  
ET POUR LA DIVERSITÉ**

**2021/2023**



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

*Objectifs*

*Porteurs*

*Calendrier Prévisionnel*

### Mesure 1.1 **Instaurer une gouvernance**

- Nomination d'une référente et d'un référent académique : binôme CTSS-R et DRH de proximité
- Lettres de mission signées
- Installation d'un COPIL par monsieur le Recteur d'Académie  
Animé par le SG-DRH, la référente et le référent académique  
Composé du SG-DRH, de la référente et du référent académique, des cheffes et chefs de divisions académique (DOS, DPE, DAFPEN, DAJ), de la correspondante ou correspondant handicap, de la référente ou du référent académique Egalité filles /garçons
- Installation d'un comité de suivi (DRH, référente et référent académique, représentantes et représentants des personnels au CTA, référent et référente VSS au CHSCT)

DRH

Octobre 2021

DRH et  
réf. Acad

Avril 2022

A définir

### Mesure 1.2 **Déployer un réseau de référents**

- Nomination de 9 référentes et référents départementaux : 5 DRH de proximité et 4 ASP  
Mission principale de formation en département
- Lettre de mission en cours d'élaboration

DRH

Décembre 2021

### Mesure 1.3 **Construire un plan à destination de tous les personnels en renforçant 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**

- Analyser le bilan social genré (RSU), rapport de situation comparée relatif à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de l'Education Nationale de la Jeunesse et des sports



#### Mesure 1.4 **Conforter le rôle des actrices et acteurs du dialogue social**

- Présentation du plan national
- Travail collaboratif dans le cadre de GTA  
Axe 5 en priorité - GTA du 09/12/2021, GTA du 20/01/2021, GTA du 14/02/2022,  
Axe 4 GTA du 16/02/2022, Plan académique GTA du 09/03/2022

DRH, réf.acad.  
idem

CHSCTA du 02/12/2021  
2021

2022

#### Mesure 1.5 **Développer des liens avec d'autres actrices et acteurs et d'autres structures**

- Articulation et coordination avec la référente ou le référent académique égalité filles/garçons
- Réfléchir à l'installation de référentes ou de référents égalité femmes/hommes au sein des EPLE et des écoles
- Travailler avec des associations
- Travailler avec les représentantes et représentants des CHSCT

#### Mesure 1.6 **Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle ou toutes autres ressources**

- Faire appel à ce fonds pourra permettre « 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 »

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

- Créer une page dédiée sur le site académique
- Diffusion de l'information aux établissements scolaires et dans tous les services du rectorat et des DSDEN
- Sur les réseaux sociaux





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

<i>Objectifs</i>	<i>Porteurs</i>	<i>Calendrier Prévisionnel</i>
<b>Mesure 2.1 Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois</b>	DRH, DP, collectivités	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborer et diffuser un guide des bonnes pratiques de recrutement Voir guide national DGRH « Recruter, accueillir et intégrer sans Discriminations »</li><li>- Repérer et constituer un vivier d'encadrantes et d'encadrants (relance du dispositif Mission Académique pour l'Encadrement –MAE- repérage, offre de service, tutorat ...)</li><li>- Veiller à l'équilibre femmes/hommes dans la composition des jurys de Concours et des présidences de jury</li><li>- Assurer l'alternance femmes/hommes des présidences de jury</li></ul>	DRH réf. acad.	
<b>Mesure 2.2 Déployer une politique de prévention, de sensibilisation et de formation</b>		
<ul style="list-style-type: none"><li>- Former les personnels siégeant dans les instances représentatives, les encadrantes et les encadrants du rectorat et des DSDEN</li><li>- Former les référentes et les référents départementaux</li><li>- Former les chef(fe)s de division, les PERDIR, IEN, directeurs et directrices</li><li>- Sensibiliser les membres de la MAE aux questions d'Egalité femmes/hommes</li><li>- Former les assistantes et assistants de service social, les infirmières et les infirmiers nouvellement nommés, dans le cadre du stage d'adaptation à l'emploi</li><li>- Former les membres des jurys de concours et d'examens</li><li>- Travailler à un plan de formation à destination de tous les personnels</li></ul>	réf. Acad.	2019 Mars 2022 2022 et 2023 2022 Mai 2022





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

<i>Objectifs</i>	<i>Porteurs</i>	<i>Calendrier Prévisionnel</i>
<b>Mesure 3.1 Mettre en place des outils statistiques sexués</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Utilisation du bilan social rénové</li><li>- Construction de nouveaux indicateurs dans l'objectif d'en faire un outil de pilotage</li></ul>	Pôle RH/DP/ réf.acad	RS 2022
<b>Mesure 3.2 Assurer la transparence des rémunérations lors des recrutements</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mentionner les éléments de rémunération sur tout document à destination des candidats</li></ul>	Pôle RH/DP/ réf.acad	
<b>Mesure 3.3 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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</li><li>- Disponibilité pour enfant jusqu'à 12 ans</li><li>- Durée minimale de congé parental réduit à 2 mois</li><li>- Communication auprès des personnels sur ces mesures par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouvelles et nouveaux arrivants etc.)</li><li>- Favoriser la réintégration des agentes qui souhaitent bénéficier de leur congé maternité</li><li>- Porter attention à la situation des contractuelles et des contractuels pour lesquels le contrat n'est pas renouvelé en cas de congé maternité ou parental à venir</li></ul>	Pôle RH/DP/ réf.acad	
<b>Mesure 3.4 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>	DP	
<b>Mesure 3.5 Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental</b>		





## Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnel

<i>Objectifs</i>	<i>Porteurs</i>	<i>Calendrier Prévisionnel</i>
<b>Mesure 4.1 Reconnaître la coparentalité et toutes les formes de parentalité</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Circulariser les nouvelles règles dès la publication du ministère (ex : ASA 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 , voire à la totalité des actes)</li><li>- Informer les conjointes et les conjoints sur la possibilité de prendre un congé parental (sensibiliser et informer les hommes pour qu'ils sollicitent davantage leurs droits à congés)-</li><li>- Informer les personnels concernés via une campagne</li></ul>	Pôle RH/DP/réf.acad	GTA en cours
<b>Mesure 4.2 Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence et vigilance accrue sur les situations de travail durant la grossesse</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Informer les personnels concernés</li><li>- Actualiser les guides RH</li><li>- Repérer les situations de manipulation de produits toxiques par les femmes enceintes – les personnels à risque sont d'ores et déjà convoqués par la médecine de prévention</li><li>- Anticiper et accroître la vigilance sur le remplacement des personnels en congé maternité</li></ul>	Pôle RH/DP/ réf.acad	
<b>Mesure 4.3 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'Egalité professionnelle et de la qualité de vie au travail</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Porter une attention particulière à l'organisation des emplois du temps et du temps de travail pour les agents soumis à des situations particulières (temps partiel de droit, congé parental, allaitement ...)</li><li>- Formaliser une circulaire de rentrée à destination des chefs d'établissement</li></ul>	Pôle DHR/DP	Jun 2022
<b>Mesure 4.4 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de public, ainsi que la prise de congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Rappel et sensibilisation auprès de l'INSPE et auprès des cheffes et chefs d'établissement (services, emploi du temps...)</li><li>- Information à diffuser le plus largement possible</li></ul>		



## **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**

*Objectifs*

*Porteurs*

*Calendrier Prévisionnel*

### **Mesure 5.1 Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une priorité académique**

- Renforcer la formation à l'égalité réelle et à la sensibilisation de tous les personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations
- Former les publics prioritaires à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Désigner des référents VSS au CHSCTA et CHSCTD

### **Mesure 5.2 Déployer un dispositif de recueil de signalements**

Pôle RH/DAJ/réf.acad.

AS 21/22

- Rédiger une circulaire académique présentant le dispositif et donnant les définitions juridiques.
- Mise en place d'une ligne téléphonique dédiée ainsi que d'une adresse académique dédiée
- Constitution d'une équipe d'écoutes formée à l'écoute active  
(Proposition en cours : infirmière de prévention, psychologue de prévention, ASP et DRH de proximité)
- Constitution d'une commission d'instruction des situations (en cours)
- Organiser une analyse des pratiques professionnelles pour les écoutes

### **Mesure 5.3 Accompagner les agents victimes de violences**

Pôle RH/DAJ/SAMIS / réf.acad

- Assurer la protection juridique des personnels
- Diligenter une enquête administrative
- Saisir le parquet
- Orienter vers un accompagnement social et psychologique

### **Mesure 5.4 Développer la qualité de vie au travail sous l'angle de l'Égalité et de la diversité**

- Expérimenter un accompagnement QVT en EPLE, en lien avec l'ARACT
- Porter une attention aux agents à besoins particuliers

Pôle RH/DP/ réf.acad

2022



**ÉGALITÉ**

**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**