



**ACADÉMIE  
DE LYON**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **Plan académique d'action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 - 2024**

Les axes relevant uniquement du niveau national ne sont pas repris dans ce plan.

Le contenu des axes présentés est amené à évoluer en fonction du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

## Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action "égalité professionnelle"</b>				
1.1	Elaborer un plan dans le prolongement de la réflexion menée dans le cadre de la feuille de route RH	Pilotage DRH et consultation CTA et CHSCTA	Présentation du projet du plan au CTA et CHSCTA	Mars-avril 2022
1.2	Faire connaître la déclinaison académique en cours du plan national	Annnonce dans la rubrique "actualités" et dans une rubrique dédiée du site académique et sur l'intranet	Nombre de consultations	Lancement le 8 mars 2022
1.3	Solliciter l'avis des agents de toute l'académie	Recueil des avis et idées des agents via une boîte mail dédiée	Nombre de mails envoyés	2022
1.4	Etablir un diagnostic des inégalités	Recueil de chiffres auprès du SIASEPP et différents services administratifs Rapport commandé de stagiaires IRA encadrés par la CPA en lien avec les services académiques	Indicateurs listés dans 1.4	Juin 2022
1.5	Affiner le plan en fonction des résultats du diagnostic	DRH - CPA - GT	Ajustement du plan	Une fois par an
1.6	Suivre la mise en œuvre du plan	DRH - CPA - GT	Présenter un point d'avancée des actions aux CTA/CSA et CHSCTA/FS en matière de SSCT	Chaque année

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>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 de l'académie</b>				
1.2.1	Créer un groupe de travail dédié issu du CTA piloté par DRH pour l'élaboration du plan académique	Acteurs mobilisés : DRH, adjoint DRH, CPA, représentants des personnels et référents axe 5	Réunions régulières du GT	A partir du 7 décembre 2021
1.2.2	Créer au sein du groupe de travail dédié un sous-groupe portant sur l'axe 5 intégrant les référents désignés par les CHSCT/formation spécialisée SST	Acteurs mobilisés : adjoint DRH, CPA, référents axe 5, conseillers de prévention départementaux	Réunions régulières du GT	A partir du 26 janvier 2022
1.2.3	Pérenniser un GT de suivi avec les organisations syndicales	Acteurs mobilisés : DRH, adjoint DRH, CPA, représentants des personnels et référents axe 5	Réunions du GT	2 fois par an
<b>1.3 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social</b>				
1.3.1	Assurer une représentation équilibrée Femmes/Hommes (principe de mixité) dans les listes pour les élections professionnelles	DRH	Listes paritaires	Elections professionnelles 2022
1.3.2	Veiller à la mixité F/H dans les instances (CSA, CAPA, FSSCT) et les groupes de travail pour les représentants des organisations syndicales et de l'administration	SGA	Mixité équilibrée	Tout au long de l'année

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>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</b>				

1.4.1	Données concernant : - les promus et promouvables par grade et corps - temps partiel choisi (contractuels et titulaires) - disponibilités pour garde d'enfant, ASA enfants malades, congé parental	SIASEPP	Rapports sociaux uniques enrichis	Chaque année
1.4.2	Indice moyen obtenu au moment du départ à la retraite au regard du grade et du niveau de diplôme	Coordination paie et/ou services de gestion	Indices moyens	Données 2021, puis années suivantes
1.4.3	Enseignants affectés à des postes spécifiques tels que classes BTS et CPGE en fonction de l'évolution des textes attendue (vivier classe exceptionnelle)	DIPE	Effectifs	
1.4.4	Composition des jurys de concours/certifications et sexe des présidents de jury	DEC	Parité	
1.4.5	Direction des écoles, décharges et affectation en REP-REP+	Divisions des personnels des DSDEN	Effectifs	
1.4.6	Corps concernés par le télétravail	Modernisation	Effectifs	
1.4.7	Formation (pendant vacances, âge, CPF), congés formation, formateurs académiques, obtention CAFFA	EAFIC	Effectifs	
1.4.8	Protection fonctionnelle et faits établissement	SIAJ - CT EVS	Effectifs	
1.4.9	Faisants fonction PERDIR, chargés mission inspection	DE	Effectifs	
1.4.10	Vivier des cadres	MAE	Effectifs	
1.4.11	Rémunérations complémentaires des enseignants (ex : HSE, HSA, IMP)	DIPE	Effectifs	
1.4.12	Rémunérations complémentaires des non enseignants	DE - DPATSS	Effectifs	
1.4.13	PEMF - CPC - UPE2A - ULIS	DEC - DSDEN	Effectifs	

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>1.5 - Déployer en académie des référents et référentes Egalité et Diversité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place</b>				
1.5.1	Nommer un(e) référent(e) académique et lui donner une lettre de mission	Recteur	Nomination	Septembre 2022
1.5.2	Nommer un(e) référent(e) départemental(e) dans chaque département et lui donner une lettre de mission	DASEN	Nomination	Septembre 2022
<b>1.6 - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle</b>				
1.6.1	Formation de tous les personnels d'encadrement	E AFC	90 % des personnels d'encadrement formés d'ici fin 2024	A partir du plan de formation 2022-2023
1.6.2	Diffusion en ligne à tous les cadres du guide des bonnes pratiques "recruter, accueillir, intégrer sans discriminer" du ministère	Service communication du rectorat	Campagne de communication annuelle	Chaque rentrée scolaire
<b>1.7 - Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique</b>				
1.7.1	Demande d'intervention lors de l'appel à projet fin 2022-début 2023	DRH - CPA	Réponse à l'appel à projet	Lors de l'appel à projet fin 2022-début 2023
<b>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</b>				
1.8.1	Recueillir la perception des personnels en matière d'égalité	SIASEPP - CPA - IRA	Résultats de l'enquête en ligne	Réalisation de l'enquête en mai 2022 Exploitation et présentation fin 2022
1.8.2	Communiquer aux jurys de concours les données genrées des recrutements précédents et la composition du corps concerné	DEC	Effectifs des lauréats	Dés juin 2022
1.8.3	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques	Service communication du rectorat	Présence de cette dimension dans les plaquettes institutionnelles	Dés rentrée 2022

<b>Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles</b>				
<b>N° action ou mesure</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Quand</b>
<b>2.1 - Développer la connaissance des métiers de l'Education nationale, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers</b>				
2.1.1	Repérer les métiers et disciplines manquant de mixité sur lesquelles les acteurs en charge du recrutement peuvent agir	DIPE, DPATSS, DE, RH de proximité	Effectifs	A partir de fin 2022
2.1.1	Mettre en œuvre des dispositifs facilitant la mixité	DIPE, DPATSS, DE, RH de proximité	Réduction des écarts	2023
<b>2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics personnels de l'académie pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations</b>				
2.2.1	Former les référents départementaux Egalité, les acteurs de la prévention, les référents des CHSCT/FS en matière de SSCT	EAFC	90%	A partir du plan de formation 2022-2023
2.2.2	Former les publics prioritaires nouvellement nommés ou recrutés de façon systématique : a) encadrement supérieur et dirigeant b) personnels encadrant tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements scolaires c) personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité d) membres de jury d'examens et de concours e) représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives f) les entrants dans les métiers d'enseignants stagiaires, AED pré- pro, personnels administratifs stagiaires, IATSS ... ø) les personnels préparant les concours	EAFC	20% chaque année	Plans de formation annuels
2.2.3	Prévoir une offre de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations accessible à tous les agents.	EAFC	Nombre d'inscriptions (volontariat)	Session en ligne

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	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>3.2 - Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération</b>				
3.2.1	Mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération : politique indemnitaire et politique de promotion	Services RH	Calcul de l'évolution des écarts	Chaque année
<b>3.3 - Assurer la transparence des rémunérations</b>				
3.3.1	Communiquer avant le recrutement les éléments de rémunération (grilles indiciaires, critères d'attribution des primes) et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours académique (ADJAENES, infirmiers, assistants sociaux), sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	Services RH	Pourcentage des offres comportant ces informations	Toute publication dans PEP et BIR
<b>3.6 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>				
3.6.1	Inscrire le principe d'égalité des sexes dans les lignes directrices académiques de gestion des carrières	DRH	Lignes directrices de gestion des carrières	A chaque publication de nouvelles lignes directrices de gestion
3.6.2	Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés : - pour les personnels d'encadrement - pour les personnels enseignants - pour les personnels JES - pour les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques	Services RH	Pourcentages de promotions générées	Chaque année dans le rapport social unique (RSU)

<b>Axe 4 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle</b>				
Les mesures du plan national 4.1, 4.2, 4.3 et 4.5 sont des mesures qui dépendent directement du MENJS				
<b>N° action ou mesure</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Quand</b>
<b>4.4 - Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant</b>				
4.4.1	Prise en compte de la situation des élèves et stagiaires enceintes, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de la situation des parents de jeunes enfants	Services RH	Nombre de situations prises en compte	Tout au long de l'année
<b>4.6 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail</b>				
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	Services RH (rectorat et DSDEN), EPLE	Taux de satisfaction des demandes de temps partiel correspondant à ces situations	A chaque campagne annuelle
4.6.2	Tenir compte des situations individuelles (enfant en bas âge, monoparentalité, handicap, aidant) pour établir les emplois du temps.	DRH	Note de rentrée pour les services déconcentrés et note aux EPLE	Rentrées scolaires
4.6.3	Encourager la tenue de réunions dans des limites horaires compatibles avec la vie privée (pas après 18h).	DRH	Note de rentrée pour les services déconcentrés et note aux EPLE	Rentrées scolaires
4.6.4	Proposer diverses modalités de formation synchrones et asynchrones	EAFC	Nombre de modalités proposées	A partir du plan de formation 2022-2023
4.6.5	Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle - vie personnelle	DRH	Principe intégré dans la circulaire annuelle portant sur le télétravail	A chaque campagne annuelle
4.6.6	Rendre les agents des services académiques ne recevant pas de public plus autonomes dans la gestion de leur temps de présence en élargissant les plages horaires de pointage	Secrétaires généraux	Plages horaires élargies dans chaque service déconcentré	A partir de la rentrée scolaire 2022



4.6.7	Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle	GT QVT	Dispositif formalisé intégrant cette dimension et sa mise en œuvre (règlement intérieur, charte des temps)	Dés 2022
<b>Axe 5 : "Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes"</b>				
<b>N° action ou mesure</b>	<b>Objectifs</b>	<b>Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Quand</b>
<b>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</b>				
5.2.1	Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes Multiplier les canaux de communication (guide d'accueil, affichage, ...)	GT axe 5 - dans l'attente du cadrage national recensement de bonnes pratiques dans d'autres organisations	Nombre de signalements et nombre de situations traitées	A partir de la rentrée scolaire 2022
5.2.2	Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes  Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs dans le respect de la Loi TFP et du décret du 13 mars 2020	GT axe 5 - dans l'attente du cadrage national recensement de bonnes pratiques dans d'autres organisations	Respect des procédures et des délais	
5.2.3	Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social	GT axe 5 - dans l'attente du cadrage national recensement de bonnes pratiques dans d'autres organisations	Bilan annuel intégrant des statistiques de signalements et de traitement	
5.2.4	Communiquer sur les institutions et associations qui peuvent accompagner les victimes	Recensement des coordonnées et diffusion de celles-ci	Liste élaborée puis mise à jour chaque année	

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>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</b>				
5.3.1	Former systématiquement <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'encadrement supérieur et dirigeant</li> <li>- les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs)</li> <li>- les référents égalité et diversité et lutte contre les discriminations (administration)</li> <li>- les référents axe 5 des organisations syndicales</li> <li>- les personnels et gestionnaires des services RH</li> <li>- les assistantes/assistants et conseillères conseillers de prévention</li> <li>- les assistants et assistantes de service social</li> <li>- les représentants du personnel</li> <li>- les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services)</li> <li>- les médecins du travail et infirmières santé au travail</li> <li>- les directrices et les directeurs d'école</li> </ul>	EAFC	100% des acteurs de la prévention la première année, puis 20% des autres personnels chaque année	A partir de la rentrée 2022
5.3.2	Professionaliser les membres des dispositifs de signalement, écoutants et experts dont les référents égalité	EAFC	une session	2022

N° action ou mesure	Objectifs	Moyens mis en œuvre et acteurs mobilisés	Indicateurs	Quand
<b>5.4 - Accompagner les agents victimes de violences</b>				
5.4.1	<p>Accorder une attention particulière aux agents victimes de violences y compris intrafamiliales :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cadre de l'action sociale</li> <li>- dans le cadre des demandes de mobilité (enseignants/ personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques</li> <li>- Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle</li> <li>- Informer systématiquement la victime de VSS et /ou de discriminations citée comme témoin dans une procédure disciplinaire qu'elle peut être assistée d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente</li> <li>- Mobiliser le soutien psychologique</li> <li>- Recourir à des mesures conservatoires : protection de la victime, neutralité de l'enquête</li> </ul>	Médecine de prévention - psychologues de l'académie - services sociaux du personnel - services d'action sociale - SIAJ	Références instruction, fiches, guides	A partir de la rentrée 2022
<b>5.5 - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire</b>				
5.5.1	<p>Etre exemplaire dans le traitement disciplinaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête et en parallèle de toute procédure portée au Pénal</li> <li>- recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédures pénales</li> </ul>	Services RH et SIAJ	Bilan annuel des situations traitées de suite à titre préventif et à titre disciplinaire	A partir de 2023

## Glossaire

ADJAENES	adjoint administratif de l'Education nationale et de l'enseignement supérieur
AED	assistant d'éducation
BIR	bulletin d'information rectoral
CHSCTA	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique
CPA	conseillère de prévention académique
CPC	commission professionnelle consultative
CSA	comité social d'administration
CT EVS	conseiller technique établissements et vie scolaire
CTA	comité technique académique
DASEN	directrice ou directeur académique des services de l'Education nationale
DE	direction de l'encadrement
DEC	direction des examens et des concours
DIPE	direction des personnels enseignants
DPATSS	direction des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
DRH	directrice des ressources humaines
EAFC	école académique de la formation continue
FS SSCT	formation spécialisée en matière de santé sécurité et conditions de travail
GT	groupe de travail
IRA	institut régional de l'administration
JES	jeunesse et sports
MAE	mission académique de l'encadrement
MENJS	ministère de l'Education nationale de la jeunesse et des sports
PEMF	professeur des écoles maître formateur
PEP	place de l'emploi public
PERDIR	personnel de direction
QVT	qualité de vie au travail
SGA	secrétariat général de l'académie
SIAJ	service inter académique des affaires juridiques
SIASEPP	service inter académique de la statistique, de l'évaluation, de la prospective et de la performance
ULIS	unité localisée pour l'inclusion scolaire
UPE2A	unité pédagogique pour élèves allophones arrivants
VSS	violence sexuelle ou sexiste