

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PROJET DE PLAN PLURIANNUEL NATIONAL D'ACTION 2021-2023

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

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
1.1 - Elaborer et mettre en œuvre un plan national d'action "égalité professionnelle", accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs								
1.1.1	Etablir un plan d'action pluriannuel Plan d'action 2021-2023	MENJS/MESRI	1 plan national 1 déclinaison du PNA par académie 1 plan par opérateur	National : production au 31-12-2020 Académies : déclinaison locale du PNA ----- Opérateurs : production des plans le 31-12-2020 et remise à la tutelle le 01-03- 2021	X	X	X	
1.1.2	Transformer la direction de projet sous la forme d'une mission ou d'une délégation à l'égalité professionnelle (+diversité + Lutte contre les discrimination (LCD)) pour pérenniser le portage de cette politique	MENJS/MESRI	Organigramme institutionnel et fonctionnel	Selon modalités à l'étude	X	X		
1.1.3	Réunir le comité stratégique COSTRAT Egalité (diversité et Lutte contre les discrimination (LCD)) sous présidence Cabinets des ministres	MENJS/MESRI	1 par an	Ordres du jour/comptes rendus nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.4	Animer le groupe Projet sur le périmètre pilote pour accompagner les académies dans la déclinaison du PNA	MENJS/MESRI	3 par an minimum	Ordres du jour/comptes rendus nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.5	Garantir la cohérence et la complémentarité des approches (élèves/étudiants/RH) en animant le groupe de coordination DGRH/DGESCO/DGESIP-DGRI sur le sujet Egalité (+ diversité et Lutte contre les discrimination (LCD))	MENJS/MESRI	2 par mois	nombre de séances tenues	X	X	X	
1.1.6	Accompagner les opérateurs du MENJS et du MESRI pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan d'action	MENJS/MESRI		dates de réunion des GT dédiés aux opérateurs	X	X	X	
1.2- Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des MENJS et MESRI								
1.2.1	Dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives et impliquer les partenaires sociaux dans le cadre d'un dialogue social renforcé : - groupe de travail dédié - Comité technique (futur Comité social) et formations spécialisées - Comité de suivi	MENJS/MESRI	A minima 1 réunion par an et autant que nécessaire	dates de réunion	X	X	X	Loi TFP du 6 août 2019

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
1.3- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social								
1.3.1	Remplacer dans l'exercice des fonctions de représentant des personnels, les agents en congés de maternité ou d'adoption, pendant la durée de leur absence, sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat	Tous ministères						Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) Art. 43 du projet de décret relatif au CSA - effet aux prochaines élections professionnelles
1.3.2	Assurer une représentation équilibrée Femmes/Hommes dans les élections professionnelles Veiller à la mixité F/H dans groupes de travail, groupes de réflexion avec les représentants des personnels au-delà des mesures réglementaires de représentation équilibrée F/H dans les élections professionnelles	MENJ/MESRI		Elections professionnelles 2022 et suivantes -----	X	X	X	Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 Circulaire du 5 janvier 2018 "Listes de candidats composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective dans les effectifs couverts du service pour lequel le comité technique est institué" (art.15 du décret n°2017-1201 du 27-07-2017)
1.4 - Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle								
1.4.1	Enrichir régulièrement le rapport de situation comparée (RSC) - données sexuées du futur rapport social unique -RSU) national annuel et produire des études et rapports dédiés incluant des études de cohortes par filières et/ou métiers. Alimenter régulièrement la base concours pour une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes (identification des risques de discriminations)	MENJ/MESRI	Rapport annuel Etudes et rapports	Rapport annuel Etudes et rapports	X	X	X	Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté
1.4.2	Accompagner pour la production de leur Rapport de situation comparée (RSC) (données sexuées du futur rapport social unique -RSU) : - les académies académiques - les établissements du MENJ - les établissements de l'ESR	MENJ/MESRI	1 Rapport de situation comparée (RSC) par académie 1 Rapport de situation comparée (RSC) par établissement	Rapport annuel Etudes et rapports	X	X	X	
1.4.3	- Assurer un suivi annuel du plan national d'action pluriannuel (résultats des actions- moyens dédiés) en créant un comité de suivi ad-hoc et en inscrivant la thématique dans le dialogue de gestion avec : a) les académies b) les établissements du MENJ c) les établissements ESR - Assurer un suivi des plans d'action des établissements à travers un comité de suivi dédié -Formaliser à travers un bilan annuel, l'état d'avancement des actions inscrites au plan	MENJ/MESRI		dates de réunion Bilan annuel	X	X	X	

Calendrier de mise en œuvre								
N° action ou mesure	Libelle de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
					X	X	X	
1.5- Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements des référents et référentes Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place								
1.5.1	<p>Nommer un référent, une référente :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par direction d'administration centrale - par académie : un/une académique, un ou une par département - par établissement du MENJS - par établissement de l'ESR <p>Veiller au remplacement des départs et à l'actualisation de la carte interactive des référents et référentes publiées sur le site internet du MENJS et du MESRI</p> <p>Animer les réseaux des référents et des référentes</p>	MENJS/MESRI	DGRH-DP = 2 SAAM = 1, DGFSCC = 2, Départements = 101 dont 13 adamiques	Nombre de référents/nombre direction en administration centrale Nombre de référents nommés Nombre de référents/ nombre d'académies Lettres de mission ----- Date(s) de réunion effectif pérennisé Date(s) de réunion	X	X	X	Circulaire SG sans DAC et aux Recteurs du 29-06- 2018 instituant les référents égalité, diversité et lutte contre les discriminations dans les académies Circulaire DGAP du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics, instituant un référent par direction d'administration centrale (DAC)
1.6- Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle								
1.6.1	<p>Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation pour tous les encadrants - évaluation professionnelle des cadres dirigeants et supérieurs 	Tous ministères		a) Bilan annuel des formations				protocole EGAPRO du 30-11-2018 Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
1.6.2	<p>Prise en compte de l'action des encadrants et encadrantes dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>a) formation pour tous les encadrants dont cadres supérieurs et dirigeants <i>Pour l'ESR : proposition portée par la DGRH au sein du Comité de pilotage de la formation des cadres de l'enseignement supérieur et de la recherche</i></p> <p>b) évaluation professionnelle des encadrants relative au portage et à la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle</p>	MENJS/MESRI	b) vérification lors des entretiens d'évaluation du suivi effectif de la formation		X	X	X	

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

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

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

N° action ou mesure	Libelle de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	Calendrier de mise en œuvre			Références
					2021	2022	2023	
2.1 - Développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers								
2.1.1	Etablir un diagnostic de la mixité des métiers (voir Rapport de situation comparée (RSC), futur RSU)	MENJS/MESRI	Enrichir le Rapport de situation comparée (RSC)	Données disponibles notamment au Rapport de situation comparée (RSC)/RSU	X	X	X	«Le Rapport Social Unique" (RSU) ne sera produit qu'à partir de 2021, cf. disposition de l'art.5 (V) de la loi TFP créant l'article 9 bis A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 dont les conditions d'application seront prochainement définies par décret pris en CE
2.1.2	<p>Agir pour plus de mixité :</p> <p>Pour le MENJS :</p> <p>a) dans les corps des personnels enseignants pour les postes à profils (postes spécifiques notamment CRGE) + directeurs d'école b) dans les corps des personnels de direction: emplois de chefs/chefes d'établissement/adjoins/adjointes + établissements de toute catégorie c) dans les corps d'inspection (EN/A-IPR) d) dans les corps Jeunesse e) dans les corps Sports</p> <p>Pour le MESRI :</p> <p>f)- exploiter le rapport sur les freins aux carrières des femmes dans l'ESR g)- mettre en place un groupe de travail sur les Biats (cf. également action 3.)</p>	MENJS/MESRI	<p>b) - Cible 60,4% de femmes adjointes passants chefes d'EPLE toutes catégories. - Progression de +1,5% de la part des femmes pour chaque catégorie d'EPLE, soit 46,2% de femmes chefes d'EPLE toutes catégories confondues c) objectifs chiffrés Voir service E d) et e) objectifs chiffrés voir services C et E + DS et DIFPVA g) mise en place du GT (2022)</p>	<p>a) et b) % effectif par sexe sur emploi et sur catégorie d'établissement c) % effectif par sexe d) % effectif par sexe e) % effectif par sexe f) nombre de propositions mises en œuvre g) bilan des travaux (2023)</p>	X	-	X ⁽⁶⁾	
2.1.3	Promouvoir les métiers du MENJS/MESRI et prévenir les stéréotypes de genre en développant les partenariats associatifs et en favorisant la création de réseaux professionnels en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes	MENJS/MESRI		Liste des associations et réseaux partenaires	X	X	X	

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périmètre d'application	Objectifs à attendre (cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
					2021	2022	2023	
2.1.4	Promouvoir les métiers du MENJUS/MESRI et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements : a) Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'exams et de concours b) Assurer l'alternance F/H des présidences de jury c) Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes d) Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés e) Elaborer un projet de document cadre pour "Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques" f) Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement	MENJUS/MESRI	a) b) et c) Respect des dispositions légales et réglementaires c) Equiper toutes les académies Couvrir tous les concours d) Conception d'un module de formation dédié e) Diffusion du document cadre f) Campagnes annuelles de recrutement	a) et b) Production du tableau de suivi annuel produit par la DGRH-D c) Nbre d'académies équipées/nbre total d'académies nombre de concours concernés/total concours éligibles d) nombre de concepteurs sujets formés e) références guide f) Bilan annuel des campagnes	X	X	X	Mesures légales et réglementaires a) Art.55 de la Loi 2012-347 du 12-03-2012 - Décret 2013-908 du 10-10-2013 (40% applicables au 01-01-2015) b) Loi 2017-86 du 27-01-2017 - Loi de transformation de la fonction publique art 83 c) décret 2017-148 et article du 22 décembre 2017
2.2 - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents personnels des MENJUS et MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations								
2.2.1	Former les référents et référentes académiques et départementaux Egalité (Diversité), les référents et référentes d'établissements de l'ESR Constituer et maintenir un vivier de formateurs et de formatrices pour les académies et les opérateurs, incluant les référents et référentes	MENJUS/MESRI	2 sessions annuelles 1 vivier par académie	Nombre de sessions/an Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe ----- Etat annuel des viviers	X	X	X	
2.2.2	Former les publics prioritaires de façon systématique a) encadrement supérieur et dirigeant b) personnels encadrant tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLE et opérateurs) c) Personnels et gestionnaires des services RH, conseillers et conseillères mobilité carrière, RH de proximité dans les académies et en administration centrale d) présidence et membres de jury d'exams et de concours e) représentants du personnel siégeant dans les instances consultatives.	MENJUS/MESRI (AEC+DHH+ #HWH#et#F#)	Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF 100% des publics prioritaires	Nombre de sessions/an Nombre de formés dont primo-formés répartition par sexe % des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés	X	X	X	Référentiel de formation DGAFP relatif à l'égalité professionnelle
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. Les établissements sont invités à déployer des mesures de même ordre.	MENJUS/MESRI	Intégration dans les plans de formations locaux ou d'établissements et en amont dans le PNF	Nombre de sessions prévues Nombre de formés	X			

Calendrier de mise en œuvre

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

2.3 - Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJ et du MESRI

2.3.1	Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans la fonction publique	Tous ministères						
2.3.2	<p>a) Champ de la loi Sauvadet : - assurer une nomination équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et dirigeants définis par décret</p> <p>b) Hors champ de la loi Sauvadet - en concertation avec la conférence des présidents d'université (CPU) : état des lieux sexué des dirigeants/dirigeantes d'universités s'il(é)s ou nommé(e)s et propositions d'actions - état des lieux sexué des dirigeants d'établissements nommés par la ministre et propositions d'action</p>	MENJ/MESRI	40% de chaque sexe dans les primo-nominations sur emplois cités au décret	a) Taux de primo-nomination, nominations par sexe Taux de femmes dans les emplois considérés _____ b) état des lieux, propositions et calendrier d'action	X	X	X	Loi Sauvadet + art. 82 Loi TFP 2019 + décret du 30-12-2019 modifiant le décret de 2012 relatif aux nominations équilibrées (extension aux dirigeants des établissements publics nommés en conseil des ministres) CNEED 8 établissements Recherche

2.4 - Mettre en place un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité et, le cas échéant, des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique

2.4.1	<p>Mettre en place un diagnostic sur les postes soumis à obligation de mobilité et, le cas échéant, des solutions d'accompagnement à la mobilité géographique.</p> <p>_____ ESR Suivi des mutations prioritaires des enseignants chercheurs conformément aux lignes directrices de gestion - (LDG) Mobilités du Z2-11-2019</p>	MENJ/MESRI	Taux de satisfaction des demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs _____ ESR	Publication des lignes directrices de gestion mobilité des personnels _____ ESR 50% de demandes de mutation prioritaire des enseignants chercheurs satisfaites à 3 ans	X	X	X	Renouvellement tous les 3 ans au plus
-------	--	------------	--	---	---	---	---	---------------------------------------

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

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

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

Calendrier de mise
en œuvre

N° action ou mesure	Libellé de l'action (mesure)	Périème d'application	Objectifs à atteindre (Cibles chiffrées)	Indicateurs de suivi (d'évaluation)	2021	2022	2023	Références
3.3- Assurer la transparence des rémunérations								
3.3.1	Communiquer les grilles indiciaires et les et critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'appréier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.	MENS/MESRI	Instruction aux services	référence instruction	X			
3.4- Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière								
3.4.1	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrières	Tous ministères						Ref. Art. 85 de la loi du 6 août 2019 de TFP Décret n°2020-529 du 5 mai 2020
3.4.2	a) Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption b) Dans l'ESR, fixation annuelle du continent de congés pour projet pédagogique (CPP) réservés aux retours de congés maternité, parental ou pour adoption, financés par le MESRI c) En couvrager le CNU et les établissements à accorder des CRCT lors des retours de congés maternité, parental ou pour adoption, financés par le MESRI d) Assurer le suivi des contingents concernés	MENS/MESRI	a) Instruction aux services b) circulaire annuelle	a) Référence instruction b) Référence circulaire annuelle c) et d) suivi annuel	X	X	X	
3.5- Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental								
3.5.1	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Tous ministères						Décret no 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3.1	Former systématiquement <ul style="list-style-type: none"> - l'encadrement supérieur et dirigeant - les personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLÉ et opérateurs) - les référents égalité et diversité et lutte contre les discrimination - les personnels et gestionnaires des services RH - les assistantes/assistants et conseillers conseillers de prévention - les assistants et assistantes de service social sociaux, assistantes sociales - les représentants du personnel - les élèves ou fonctionnaires stagiaires (établissements ou services) 	MENJS/MESRI (AC+DRH-universités)	100% de l'encadrement supérieur en fonction sur le périmètre national 40% de l'encadrement intermédiaire en fonction sur le périmètre national	% des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés Voir plans d'actions locaux	X	X	X	
5.3.2	Professionaliser les membres des dispositifs de signalement (cellule d'écoute), écoutants et experts dont référents égalité	MENJS/MESRI		Offre de formation Nombre de sessions Nombre de session réseau des formateurs VSS	X	X	X	

5.4 - Accompagner les agents victimes de violences

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

Calendrier de mise en œuvre

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

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

5.5.1							
Etre exemplaire dans le traitement disciplinaire a) formaliser, faire connaître la ligne de fermeté des MENIS et MESRI et s'assurer de l'impact et de la perception de cet engagement auprès des personnels b) engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure portée au Pénal c) recourir le cas échéant à l'article 40 du code de procédures pénales d) former les services des affaires contentieuses et disciplinaires							
	MENIS/MESRI	guide, fiches métiers et jurisprudentielles	a) Références et consultations régulières auprès des personnels incluant les doctorants pour l'ESR b) et c) bilan annuel d) Sessions de formation				
				X	X	-	
				X	X	X	
				-	-	-	
				X	X		

SEGE	LIBELLE
BS	Bilan social
CEGD	Commissariat général au développement durable
CNRSER	Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
CHOUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CTM	Comité technique (Exeur Comité social ministériel)
DMC	Directeurs d'administration centrale
DGAP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DICDRIH	Délégation interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT
DSCRI	Discriminations
DEFWA	La direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
DSEIN	Directeurs des services départementaux de l'éducation nationale
EPIC	Ensemble Paris Emploi Compétences ex- Mission de l'emploi à Paris
ESR	Enseignement supérieur et recherche
FSRH	Maison des sciences de l'homme
GRAF	Grande à accès fonctionnel
GT	Groupe de travail
ISA	Heures supplémentaires amies
IMP	Indemnité pour mission particulière
LA	Letres d'apptude
LCD	Lutte contre les discriminations
LCEA	Ligue internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme
MAGE	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères
MEJH	Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MOOC	Massive open online course, en français formation en ligne ouverte à tous ou FLOT, ou encore cours en ligne ouvert et massif ou CLOM
MRES	Mission de la politique de l'encadrement supérieur
PNA	Plan national d'action égalité professionnelle
PCR	Protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations
RIS	Risques psychosociaux
Rapport de situation comparée (RSC)	Rapport de situation comparée
SSA	Services statistiques académiques
STPA	Secteur de travail Adapté et protégé
TA	Tableau d'avancement
TTP	Transformation de la Fonction Publique (Lud du 6 août 2019)
VSS	Violences sexuelles et sexistes