



ACADÉMIE
DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN ACADÉMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2021-2023

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ


ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Table des matières

Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	5
Mesure 1.1 - Mise en place d'une gouvernance en vue de mettre en œuvre le plan d'action académique Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Mesure 1.2 - Déploiement d'un réseau de référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes	7
Mesure 1.3 - Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social dans le cadre de l'élaboration et du suivi du plan d'action académique	8
Mesure 1.4 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	8
Mesure 1.5 - 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	9
Mesure 1.6 - Responsabiliser l'ensemble des cadres sur l'égalité professionnelle	9
Mesure 1.7 - Mobiliser le fond pour l'égalité professionnelle géré par la DGAFP	10
Mesure 1.8 - Déployer une communication appropriée auprès des personnels sur les enjeux de l'égalité professionnelle	10
Axe 2 – Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	11
Mesure 2.1 - Développer les indicateurs de suivi pour analyser et favoriser la mixité dans les parcours professionnels	12
Mesure 2.2 - Agir pour une plus grande mixité des métiers	12
Mesure 2.3 - Mise en œuvre de la mixité des jurys et comités de sélection	12
Mesure 2.4 - Prévenir toute discrimination et stéréotypes de genre dans la phase de recrutement des personnels	13
Mesure 2.5 - Renforcer les formations à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS pour lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations	13
Mesure 2.6 - Accompagner la mobilité géographique	14

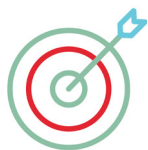
Axe 3 – Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	15
Mesure 3.1 - Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération	16
Mesure 3.2 - Assurer la transparence des rémunérations	16
Mesure 3.3 - Intégrer dans le plan d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération	17
Mesure 3.4 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	17
Axe 4 – Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle	18
Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité	19
Mesure 4.2 - Exclure les congés maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	19
Mesure 4.3 - Favoriser le recours au Compte Epargne Temps au terme des congés familiaux	19
Mesure 4.4 - Sécuriser la situation des élèves stagiaires et des fonctionnaires stagiaires enceintes, ainsi que la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant	20
Mesure 4.5 - Mise en œuvre des règles d'utilisation du congé parental et du temps partiel d'accompagnement à la parentalité	20
Mesure 4.6 - Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail	21
Mesure 4.7 - Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agentes et agents	21

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	22
Measure 5.1 - Lutter contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexiste et agissements sexistes	23
Measure 5.2 - Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes auprès des services académiques	23
Measure 5.3 - Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	24
Measure 5.4 - Accompagner les agentes et agents victimes de violences et le cas échéant le ou les témoins	25
Measure 5.5 - Mise en œuvre d'une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteurs et auteurs	25

A decorative border consisting of a repeating pattern of stylized human figures. Each figure is composed of a circular head and a rectangular body with two vertical lines for legs. The figures are colored in three ways: red, green, and black. They are arranged in a grid-like pattern, with some figures appearing to be slightly offset or overlapping, creating a sense of movement and diversity.

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

Mesure 1.1 - Mise en place d'une gouvernance en vue de mettre en œuvre le plan d'action académique Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Les objectifs

Comité stratégique

- Présidé par Monsieur le Recteur
- SG d'académie
- Secrétaire Général Adjoint - DRH
- IA-DASEN

- Disposer d'un comité stratégique au niveau académique présidé par le recteur, le secrétaire général (SG) d'académie, les IA-DASEN, le directeur des ressources humaines, la référente académique égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations.

- Définir les orientations stratégiques et valider les propositions formulées par le comité opérationnel.

Comité de pilotage

- Présidé par le Secrétaire Général Adjoint - DRH
- Référentes et référents égalité
- Correspondante handicap académique
- Associe régulièrement les acteurs et actrices de la formation

- Disposer d'un comité de pilotage au niveau académique animé par la référente égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations en y associant les référentes et référents égalité professionnelle des DSDEN, la référente égalité filles-garçons de l'académie, la correspondante handicap, des personnels de direction, des inspecteurs et inspectrices, des cheffes et chefs de service du rectorat, et tout service utile en fonction de l'actualité du sujet.

- Élaborer un projet de plan d'actions académique.

- Veiller à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle, du handicap, et de la politique d'égalité entre les filles et les garçons.

- Émettre des propositions au comité stratégique.

Mesure 1.2 - Déploiement d'un réseau de référentes et référents égalité entre les femmes et les hommes



Les objectifs

- Nommer un référent ou une référente dans chaque département en DSDEN et lui notifier une lettre de mission.
- Permettre aux référentes et référents d'agir dans le cadre de leur lettre de mission.



Services concernés

Le réseau actuel est constitué :

- De la cheffe du département RH de proximité, référente Egalité académique ;
- Du conseiller RH de proximité pour le département du Var, référent Egalité départemental 83 ;
- De la conseillère RH de proximité pour le département des Alpes-Maritimes, référente Egalité départementale 06.

Ce réseau sera renforcé en s'appuyant sur l'ensemble des référentes et référents du réseau RH de proximité, situés en EPLE (1 par réseau) qui assureront le relais de proximité sur le champ de l'égalité, la diversité et la lutte contre les discriminations. Le réseau sera animé par la référente académique avec l'appui des référentes et référents départementaux.

Mesure 1.3 - Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social dans le cadre de l'élaboration et du suivi du plan d'action académique



Les objectifs

- Associer les représentantes et représentants des personnels à l'élaboration des travaux et du bilan du plan et le référent ou la référente « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes » dans le cadre de groupes de travail dédiés.



Élaboration du plan d'action

- La mise en œuvre de ce plan d'action académique fera ensuite l'objet d'un suivi annuel (bilan et perspectives) au sein de chacune de ces instances / CT et CHSCT
- Présentation pour consultation au CTA du 09/11/2021
- Présentation pour information au CHSCTA du 25/11/2021.

7 Groupes de travail :

- GT n°1 - Réunion préparatoire le 07/09/2021
- GT n° 2 - Axe 1 le 14/09/2021
- GT n°3 - Axe 2 le 22/09/2021
- GT n°4 - Axe 3 le 28/09/2021
- GT n°5 – Axe 4 le 12/10/2021
- GT n°6 – Axe 5 le 14/10/2021

Mesure 1.4 - Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social



Les objectifs

- Veiller à une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation ou de réflexion dans le respect des règles de représentativité qui régissent la composition de certaines instances.
- Au-delà des obligations réglementaires déjà appliquées, l'académie veillera à ce que cette parité soit, quand cela est possible, également respectée lors des instances non paritaires ou lors des réunions informelles pour l'ensemble des participantes et participants.

Mesure 1.5 - 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



Les objectifs

- Renforcer l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle
- L'académie s'appuiera, pour fixer des objectifs, sur les indicateurs existants déjà, notamment dans le bilan social académique, et définira les indicateurs manquants nécessaires au suivi des actions menées.
- Enrichir chaque année le rapport de situation comparée (RSC) en l'alimentant par les données sexuées du futur rapport social unique (RSU) annuel.
- Les représentantes et représentants des personnels en CTA et en CHSCTA seront associés à la définition des indicateurs manquants à mobiliser.

Mesure 1.6 - Responsabiliser l'ensemble des cadres sur l'égalité professionnelle



Les objectifs

- Veiller à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (animation, recrutements, promotions, rémunérations, etc.).
- Organisation d'actions de communication et de sensibilisation en direction des cadres.
- L'inscription d'actions de formation à destination de ce public considéré comme devant être formé prioritairement sera réalisée au plan annuel de formation (PAF).
- Communication du plan dans son intégralité.
- Sensibilisation par une lettre ou une communication de M. le Recteur.

Mesure 1.7 - Mobiliser le fond pour l'égalité professionnelle géré par la DGAFP



Les objectifs


- Élaboration d'un projet d'utilisation des fonds pour l'égalité entre les femmes et les hommes correspondant aux besoins identifiés dans l'académie.
- Financement d'actions de prévention et de lutte contre les discriminations.
- Financement d'actions innovantes ou d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Mesure 1.8 - Déployer une communication appropriée auprès des personnels sur les enjeux de l'égalité professionnelle



Les objectifs

- Diffuser largement le plan d'action.
- Valoriser visuellement les politiques d'égalité : logo et charte graphique dédiés.
- Varier les sources de communication pour valoriser visuellement les politiques d'égalité : site de l'académie ; campagne d'affiches le 8 mars, journée internationale des droits des femmes ; Le 25 novembre, journée pour l'élimination de la violence faite aux femmes ; campagnes thématiques sur la mixité, actions participatives, actions de communication en direction de la presse (PQR), etc...
- Une page du site intranet sera dédiée à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les discriminations (identification des référentes et référents, coordonnées, mise en ligne du plan d'action académique, du dispositif de signalement des actes de violence, boîte dédiée et coordonnées de la cellule d'écoute pour ce champ spécifiquement).
- En complément, publication sur le site académique des éléments pouvant être portés à la connaissance de tous et toutes et notamment l'identité des référentes et référents et leurs lieux d'exercice, les cellules dédiées (stop violences et cellule d'écoute) qui doivent être accessibles aux victimes de violence mais également aux témoins.
- Enfin, la mise en œuvre d'actions événementielles, a minima annuelles, viendra renforcer la sensibilisation de l'ensemble des personnels.



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

Mesure 2.1 - Développer les indicateurs de suivi pour analyser et favoriser la mixité dans les parcours professionnels



Les objectifs

- Etablir un état des lieux mettant en évidence les écarts entre les femmes et les hommes au travers notamment d'indicateurs statistiques à préciser.
- Fixer des objectifs de progression afin de favoriser la mixité dans les parcours professionnels.
- L'académie fixera les actions à mener en s'appuyant sur les indicateurs existants, notamment dans le bilan social académique (BSA), et définira les indicateurs manquants nécessaires au suivi des actions menées
- Les représentantes et représentants des personnels en CTA et en CHSCTA seront associés à la définition des indicateurs manquants à mobiliser.

Mesure 2.2 - Agir pour une plus grande mixité des métiers



Les objectifs

- Promouvoir la mixité des métiers.
- Après des personnels de l'académie, la mixité des métiers sera soulignée à l'occasion d'informations sur les recrutements et sur les ouvertures de concours.
- En externe, la communication sur la mixité des métiers de l'académie se fera par le biais de forums, du site académique.

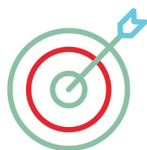
Mesure 2.3 - Mise en œuvre de la mixité des jurys et comités de sélection



Les objectifs

- La constitution de viviers de membres et présidentes et présidents de jury sera développée, notamment en termes d'identification et de formation, pour pouvoir assurer l'alternance entre les femmes et les hommes, à l'issue de chacun des mandats, de la présidence des jurys et comités de sélection.

Mesure 2.4 - Prévenir toute discrimination et stéréotypes de genre dans la phase de recrutement des personnels



Les objectifs

- Dans le cadre du recrutement veiller :
 - à l'égalité de traitement entre les candidates et candidats,
 - à la transparence de la procédure,
 - à l'objectivité des choix,
 - à la traçabilité des décisions,
 - à porter une attention particulière pour les femmes enceintes qui peuvent par exemple passer l'oral en visioconférence si elles le souhaitent.
- Un document de cadrage remis à chaque président et présidente de jury et viendra préciser l'ensemble de ces consignes indispensables à la prévention de toute discrimination.
- Veiller à la diffusion de ce guide auprès des personnels d'encadrement recruteurs.

Mesure 2.5 - Renforcer les formations à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS pour lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations



Les objectifs

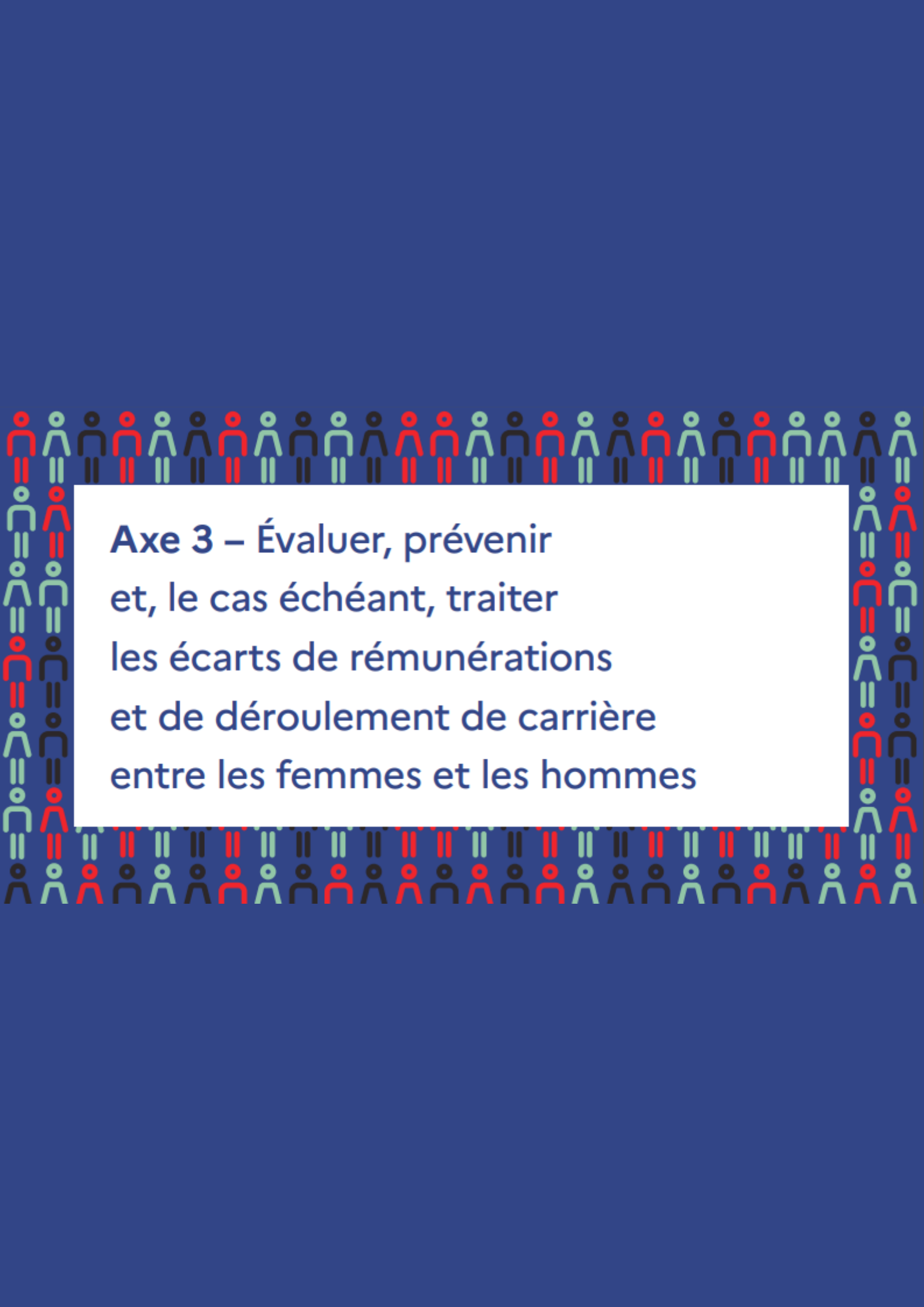
- Former les référentes et référents en formation initiale et continue : inscrire les référentes et référents aux sessions annuelles de formation des référentes et référents organisées par l'IH2EF et permettre leur participation à d'autres formations organisées par des partenaires.
- Constituer un réseau de formateurs et formatrices pluricatégoriels et organiser des sessions de formation de formateurs et formatrices.
- Organiser des sessions de formation pour tous les présidentes et présidents de jurys et inspecteurs et inspectrices en charge de l'élaboration de sujets et sensibiliser les membres de jurys d'examens professionnels, de concours et de recrutement.
- Formation spécifique de l'ensemble des membres des jurys de concours et comités de sélection au Plan Académique de Formation (PAF).
- L'inscription d'actions de formation au PAF sur cette thématique sera réalisée à l'intention de tous les personnels de l'académie.
- Organiser une formation pour les représentantes et représentants des personnels dans les instances consultatives.
- Organiser des sessions de formation et de sensibilisation pour les agents de l'académie, acteurs et actrices du recrutement.

[**Mesure 2.6 - Accompagner la mobilité géographique**



Les objectifs

- Accompagner la mobilité géographique pour limiter les freins éventuels qui conduiraient les personnels à renoncer à une évolution de carrière ou une mobilité souhaitée, du fait de leur situation familiale notamment.
- Favoriser les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques.
- Mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité des conjointes et conjoints, etc.).
- Élaborer un guide pratique d'informations sur les dispositifs existants dans les champs du logement et des aides financières à la mobilité géographique.

A decorative border composed of stylized human figures in red, green, and black, arranged in a repeating pattern around the central text.

**Axe 3 – Évaluer, prévenir
et, le cas échéant, traiter
les écarts de rémunérations
et de déroulement de carrière
entre les femmes et les hommes**

Mesure 3.1 - Mettre en place la méthodologie d'identification des écarts de rémunération



Les objectifs

- Un outil méthodologique actuellement en test, au niveau national, permettra d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :
 - La différence de recours au temps partiel ;
 - La ségrégation de corps (représentation des sexes dans les corps) ;
 - La démographie au sein des corps ;
 - La différence des primes à corps-grade-échelon identique ;
 - Analyse genrée des bénéficiaires des IMP, des heures supplémentaires, et de NBI.

Ce diagnostic suppose des données de paye intégralement sexuées.

- Mettre en place cet outil méthodologique dès la diffusion par le ministère.
- Effectuer le diagnostic à partir des critères énoncés ci-dessus.
- Communiquer aux services et personnels.

Mesure 3.2 - Assurer la transparence des rémunérations



Les objectifs

- Communiquer les éléments factuels de rémunération notamment lors des recrutements et déroulements des parcours professionnels (concours, recrutements, mobilité, fiches de poste, avis de vacances de poste, ...).

Mesure 3.3 - Intégrer dans le plan d'action des mesures de résorption des écarts de rémunération



Les objectifs

La rémunération est un facteur de reconnaissance et d'équité. Il convient donc d'être vigilant à :

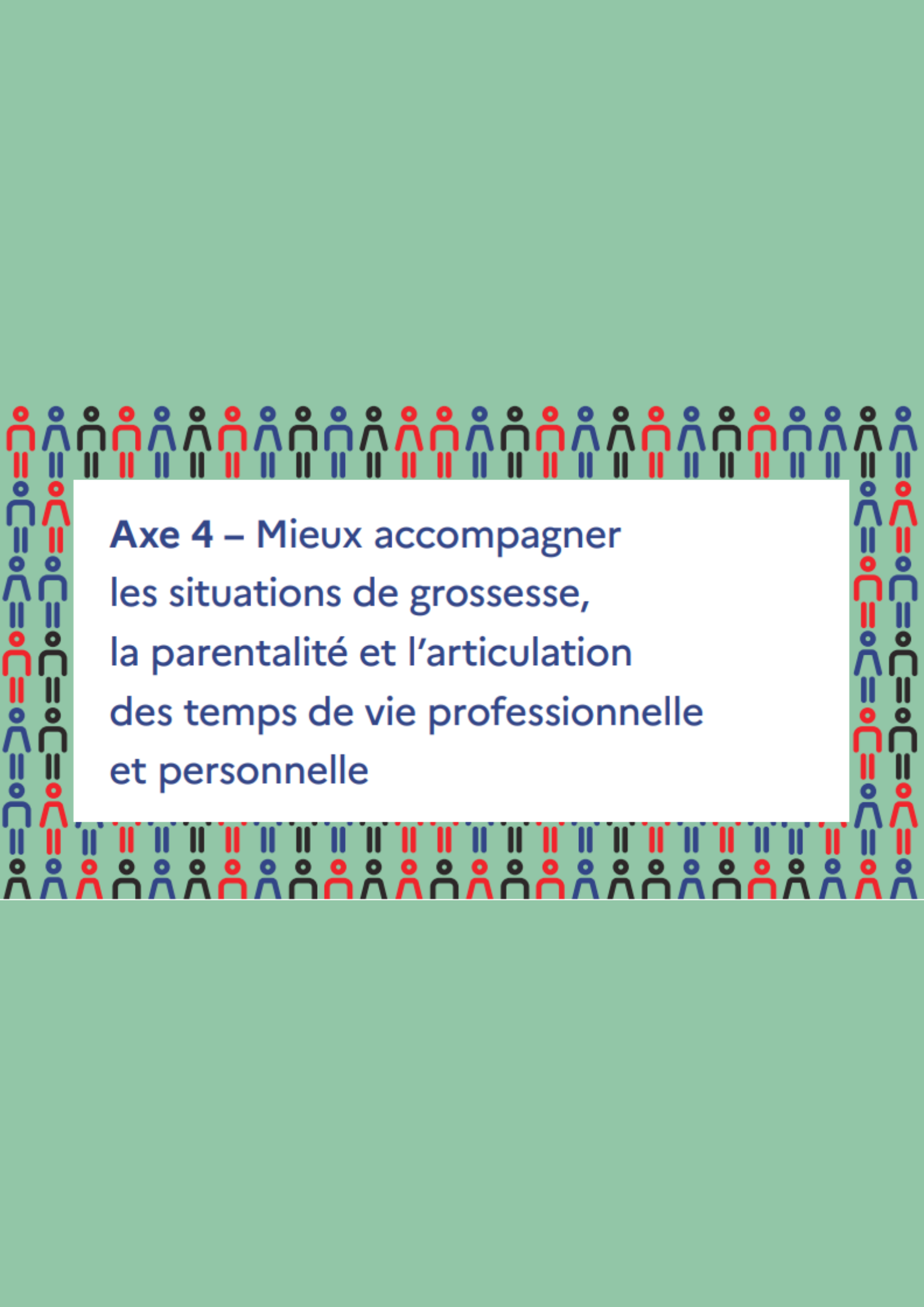
- Informer les personnels sur les dispositions du décret portant sur les congés familiaux concernant le maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière, pour tout congé parental des fonctionnaires et toute disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ;
 - Mieux accompagner les retours de congés familiaux, congés maternité, parental ou d'adoption, avec maintien notamment des primes ;
 - Informer les personnels sur le décret 2020-467 qui permet l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental ;
 - Veiller à la répartition proportionnelle genrée des personnels exerçant des missions ouvrant droit à une prime ou à une majoration du régime indemnitaire ;
 - Mettre en place une politique de promotion sans discrimination s'agissant des temps partiels ou des retours de congés familiaux.
- Mener des actions de communication et de sensibilisation, en particulier en direction des cadres.

Mesure 3.4 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement



Les objectifs

- Poursuivre la démarche d'équilibre dans les promotions en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes dans les corps/grades concernés (Art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 applicable au 01/01/2021).
- Veiller à une parfaite information des personnels sur les dispositions applicables en termes de maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les agents en congé parental, en disponibilité...

A decorative border composed of stylized human figures in red, blue, and black, arranged in a repeating pattern around the central text box.

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

Mesure 4.1 - Reconnaître la coparentalité



Les objectifs

- Faire évoluer la prise en compte de toutes les formes de parentalité, y compris la PMA.
- Mettre en application les autorisations d'absences liées à la parentalité : autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe, agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse. Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation d'absence pour naissance.
- Un travail d'information doit être fait à l'intention des hommes afin de les encourager à solliciter davantage leurs droits (participation aux actes médicaux obligatoires durant la grossesse, congé paternité, ...).
- Enfin, pour mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société, l'information doit également porter sur les évolutions juridiques qui répondent aux nouvelles formes de parentalité.
- Rédiger un guide d'information à l'usage des personnels avec une rubrique spécifique « parentalité »
- Organiser une campagne pour mieux faire connaître les enjeux et les droits de la coparentalité auprès des agents.

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



Les objectifs

- Intégration de ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels.
- Information des droits liés à la grossesse.

Mesure 4.3 - Favoriser le recours au Compte Epargne Temps au terme des congés familiaux



Les objectifs

- Communication sur les droits relatifs au recours au CET au terme des congés familiaux, à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'un congé du type « proche aidant » ou « congé de solidarité familiale », conformément à la loi TFP du 6 août 2019 et en application du décret n° 2020-287 du 20 mars 2020.
- Une information sera réalisée sur les évolutions légales et réglementaires relatives à ces sujets en insistant notamment sur le fait que les nécessités de service ne peuvent y être opposées.

Mesure 4.4 - Sécuriser la situation des élèves stagiaires et des fonctionnaires stagiaires enceintes, ainsi que la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant



Les objectifs

- Une information sera réalisée à ce sujet dans les plaquettes d'accueil remises en début d'année.

Mesure 4.5 - Mise en œuvre des règles d'utilisation du congé parental et du temps partiel d'accompagnement à la parentalité



Les objectifs

- Communiquer aux agentes et agents concernés les nouvelles règles du congé parental (Art. 85 de la loi TFP du 6 août 2019 et décret n° 2020-529 du 5 mai 2020).
- Informer les personnels sur le temps partiel, modalité à part entière de l'accompagnement à la parentalité.
- Intégration de ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels

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



Les objectifs

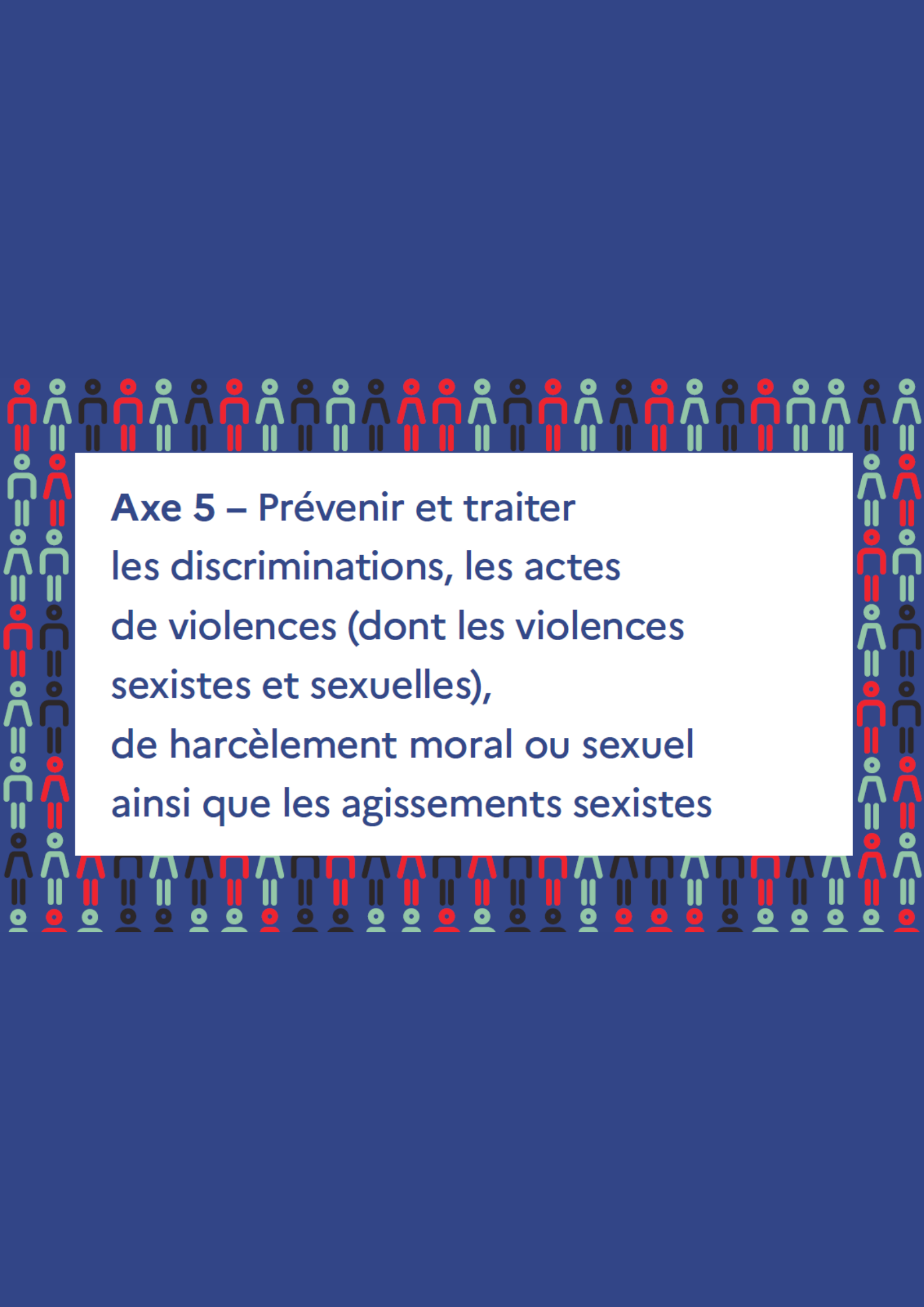
- Campagne d'information ou de sensibilisation en direction des personnels d'encadrement pour qu'ils veillent à prévoir suffisamment à l'avance les réunions professionnelles qui doivent se tenir hors temps de travail habituel (conseils de classe, réunions d'école, ...) afin de permettre aux personnels de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.
- Campagne de communication, sensibilisation aux bonnes pratiques liées à l'usage des outils numériques (charte d'utilisation des outils de communication).
- Accompagnement des personnels en télétravail notamment au moyen de la charte académique relative aux modalités d'exercice et à la formation sur la réglementation et les bonnes pratiques d'exercice en télétravail.

Mesure 4.7 - Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les agentes et agents



Les objectifs

- Accompagner les agentes et agents et mieux informer sur tous les dispositifs d'aides à la garde d'enfants (aide financière à la garde d'enfants 0/6 ans : le CESU ; l'ASIA : action sociale d'initiative académique ...).



**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**

Mesure 5.1 - Lutter contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexiste et agissements sexistes



Les objectifs

Cette lutte est une priorité de l'académie de Nice.

Une circulaire définissant le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est élaborée et diffusée largement afin de prévenir et lutter avec la plus grande réactivité.

Mesure 5.2 - Reconnaître la coparentalité



Les objectifs

- Activation d'une cellule « Stop Violences » académique pouvant être saisie par toute personne victime, ou témoin, au moyen d'une boîte courriel dédiée.
- Désigner un référent ou une référente « violences sexistes et sexuelles, harcèlement moral ou sexuel » parmi les représentantes et représentants des personnels du CHSCTA, afin de faciliter la représentation des personnels par un référent ou une référente, membre de cette instance, sur ces questions pour la durée du mandat. Un temps spécifique sera libéré pour l'exercice de cette fonction dans de bonnes conditions.
- Un travail d'information doit être fait à l'intention des hommes afin de les encourager à solliciter davantage leurs droits (participation aux actes médicaux obligatoires durant la grossesse, congé paternité, ...).
- Activation d'une cellule d'écoute (psychologue, assistante sociale, référentes et référents Egalité, médecins du travail) à l'attention des victimes autant que des témoins. Les membres du dispositif d'écoute sont assujettis au secret professionnel et garantissent l'anonymat des victimes. Une charte, précisant les règles et consignes générales à respecter est signée par les membres du dispositif d'écoute, qui sont tenus d'en respecter les principes. Les membres du dispositif d'écoute s'engagent à respecter les règles de confidentialité, de secret professionnel, de réserve et d'objectivité.



Bilan d'étape

Un bilan de ce dispositif sera présenté chaque année au CTA et au CHSCTA :

- Bilan annuel du nombre de signalements reçus et traités dans le cadre de la cellule d'écoute ;
- Bilan annuel du nombre de signalements reçus par tous dispositifs internes (cellule d'écoute, services RH, médecine du travail, inspectrice santé et sécurité au travail, conseiller de prévention académique, médiateurs et médiatrices, pôle académique des affaires juridiques, service social en faveur des personnels).

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



Les objectifs

Elaboration et mise en œuvre de programmes de formation spécifiques qui feront l'objet d'une réflexion commune en lien avec les représentantes et représentants du personnel :

- Le référent ou la référente CHSCTA bénéficiera d'un parcours spécifique de formation lui permettant de mener à bien sa mission dans l'année suivant sa désignation et incluant la formation commune de la cellule d'écoute.
- Les membres des dispositifs de signalement, les acteurs et actrices de la prévention appelés à écouter les victimes, les accompagner et les orienter seront formés prioritairement.
- Former les personnels d'encadrement, les référentes et référents égalité professionnelle, les personnels des services RH, les assistantes et assistants, conseillères et conseillers de prévention, les représentantes et représentants des personnels, les fonctionnaires stagiaires.
- Former les membres de la cellule d'écoute :
 - > à la prévention des RPS ;
 - > à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel, les agissements sexistes ;
 - > aux différents dispositifs d'accompagnement RH des personnels dans l'académie.
- Assurer la formation des services des affaires contentieuses et/ou disciplinaires.

Mesure 5.4 - Accompagner les agentes et agents victimes de violences et le cas échéant le ou les témoins



Les objectifs

- Accorder une attention particulière aux agentes et agents victimes de violences, y compris intrafamiliiales dans le cadre de l'action sociale, dans le cadre des demandes de mobilité.
- Faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle pour la victime et le cas échéant le ou les témoins.
- Accompagner la victime (circulaire intérieur /justice /citoyenneté du 2 novembre 2020).
- Mobiliser le soutien psychologique en partenariat avec le réseau P.A.S (Prévention, aide et suivi) de la MGEN.

Mesure 5.5 - Mise en œuvre d'une politique disciplinaire ferme à l'encontre des auteures et auteurs



Les objectifs

- Engager les procédures de sanctions disciplinaires après enquête sans attendre et en parallèle de toute procédure portée au pénal.
- Recourir le cas échéant à l'article 40 du Code de procédure pénale.

