

PLAN ACADEMIQUE D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'ACADEMIE DE DIJON

PROJET EN COURS D'ELABORATION

AXE	NUMERO	MESURE	DESCRIPTIFS DES ACTIONS	CIBLE ANNUELLE	INDICATEURS	2021	2022	2023
Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité	1.1	Instaurer une gouvernance	Mettre en place une comitologie : comité stratégique, comité de pilotage et groupes de tra	2 ou 3 GT selon besoin	Nbs réunions	à caler	1 fois par an	1 fois par an
			Présenter le plan d'action académique en instances académiques (CTA / CHSCTA)	1 revue minimum par instance	Nbs de présentations	✓	✓	✓
			Veiller à la mixité des instances	Élections professionnelles 2022	Élections pro	✓	✓	✓
	1.2	Mettre en œuvre le plan d'action académique	Étudier l'impact des modalités de service sur les rémunérations et les carrières	1 GT "rapport de situation comparée"	Constat et évolutions	✓	✓	✓
			Déployer et animer un réseau de référents départementaux	4 réunions	Nbs de réunion	✓	✓	✓
			Déployer et animer un réseau de formateurs académiques	1 réunion	Nbs de formations			
			Élaborer un plan de communication	1 plan de communication spécifique	Nbs d'actions menées	✓	✓	✓
	1.3	Suivre la politique d'égalité professionnelle	Diffuser largement le plan d'action (sites internet/intranets...)	1 plan de communication spécifique	Nbs d'actions menées		✓	✓
			Recueillir la perception des agents/agentes	1 enquête	Consultation			✓
			Faire un bilan annuel des actions menées	1 bilan annuel	Bilan des indicateurs		✓	✓
Axe 2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles	2.1	Garantir l'égal accès aux corps et aux emplois	informer, former tous les personnels sur les possibilités d'évolution de carrière et d'évolution professionnelle dans et hors éducation nationale	Diffusion d'un état des lieux	Diffusion			
			Mettre en œuvre des actions visant à aider les femmes à briser "le plafond de verre" (Mentorat, diffusion de capsule vidéo avec figure de référence féminine, repérage de potentiels, immersion professionnelle, accompagnement individualisé)	Réalisation d'un plan d'action	Nb d'actions menées	✓	✓	✓
			Favoriser les temps partiels pour accompagner les évolutions professionnelles		Nb de temps partiel demandés		✓	✓
			travailler sur la conciliation des temps de vie privée - vie professionnelle pour l'encadrement et l'encadrement supérieur	2 réunions dans l'année	Nb de réunion			
			Utiliser des CV anonymisés pour l'embauche de contractuels					
	2.2	Déployer un plan de formation structurant	Augmenter le vivier de formateurs académiques au sein d'équipes pluri-catégorielles	2 formateurs par réseaux	Nb de formateurs		✓	✓
			Mettre en place un plan de communication généralisé à toutes les unités éducatives	Un plan de communication par an	Diffusion		✓	✓
			Sensibiliser/former l'ensemble des personnels d'encadrement	1 formation par réseau par an et un séminaire	Nb de personnels formés		✓	✓
			Formation des gestionnaires RH et des CRHP	Formation de l'ensemble des équipes	Nb d'agents formés		✓	✓
			Proposer des actions de formation dans le cadre du plan académique	Proposer 1 formation par réseau	Nb de formations proposées		✓	✓
Construire un parcours de formation pour les stagiaires et les nouveaux entrants	Proposer une sensibilisation	Nb de stagiaires formés		✓	✓			
2.3	Organiser les évolutions de carrière	disposer d'une cartographie des postes à hautes responsabilités de compétence académique	réalisation du document	Diffusion				
		former, sensibiliser l'encadrement au repérage des potentiels, notamment lors des rendez-vous de carrière ou des entretiens annuels d'évaluation						
		accompagner la mobilité géographique						
Axe 3 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière	3.1	Mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération	Déployer l'outil de diagnostic en test au ministère sur 2021					
	3.2	Mobiliser des leviers pour résorber les écarts de rémunération	Suivre l'évolution de carrière des retours de congés familiaux et temps partiel (dont BOE)					
			Garantir le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement					
	3.3	Assurer la transparence des rémunérations lors des recrutements	Communiquer largement lors des concours, des recrutements directs et des mobilités					
			Mentionner les éléments de rémunération sur tout document à destination des candidats					
	3.4	Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	Veiller à la bonne information des personnels concernés					
Professionnalisation des acteurs RH de proximité								
Sensibiliser les encadrants à l'accompagnement des congés familiaux								
3.5	Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	Sensibiliser les encadrants à cette modalité						
		Informers les agents concernés						
3.6	3.6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures	Respecter l'équilibre femmes/hommes dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions						