

Web'café # 1 (Mardi 21 Février 2023)

Diagnostic et plan d'action égalité professionnelle F-H, méthode.



Contacts / témoins

RECTORAT DE FRANCHE-COMTE

- ⇒ **Rachel MEHENNI**, référente égalité-professionnelle F-H
03 81 65 73 95 // rachel.mehenni@ac-besancon.fr
- ⇒ **Philippe SICLET**, référent égalité-professionnelle F-H
03 81 65 47 02 // philippe.siclet@ac-besancon.fr

Dans quel contexte la démarche de diagnostic et de plan d'action EPFH a-t-elle été menée ?

En 2018, le ministère de l'éducation nationale s'est lancé dans l'obtention du double label « égalité diversité » et chacune des 30 académies a désigné un(e) référent(e) égalité diversité lutte contre les discriminations. Et en 2021, notre ministère, associé à celui de l'enseignement supérieur et de la recherche, a publié un plan national triennal d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif qui nous était alors fixé : une déclinaison académique de ce plan.

Immédiatement, nous avons bénéficié d'un **pilotage fort du Secrétariat Général** de l'académie.

L'objectif était une déclinaison, en sorte que **le diagnostic et les actions soient adaptés aux besoins spécifiques de l'académie** (Franche-Comté). Et nous souhaitons aussi proposer des actions concrètes et mesurables.

L'académie compte 23 380 agents, 1 263 établissements et 206 000 élèves. Et nous nous inscrivons dans une politique RH davantage en proximité qui tend à sortir de « la gestion de masse ».

Quelle démarche avez-vous mise en place pour adapter le diagnostic et le plan d'action ?

La démarche a été menée en **plusieurs étapes** :

1. Approfondir le diagnostic :

- Formalisation d'hypothèses à vérifier (cf encart suivant).
- Approfondissement des données : interviews avec les services de gestion, nous nous sommes appuyés sur le R.S.U (bilan social) pour construire le diagnostic. Nous avons demandé des indicateurs complémentaires pour valider nos hypothèses, sollicité l'appui du service statistique. Cette étape a été importante également pour sensibiliser nos interlocuteurs au sujet de l'EPFH.

2. Ecrire le plan d'actions : Organisation de 4 séances de travail de 2/3h avec les organisations syndicales pour présenter la première version du plan d'action, l'enrichir, le modifier et le valider. Un calendrier a été établi.

3. Mettre en œuvre le plan d'actions : des relais / personnes chargées de porter des actions sont identifiées et/ou des groupes de travail ont été mis en place (cf encart suivant).

4. Suivre le plan d'action : des points réguliers avec la Secrétaire Générale sont organisés, ainsi qu'avec le CSA (IRP) pour préciser l'avancement de la démarche et du plan d'actions.

La communication autour du diagnostic et du plan d'action a été facilitée par le portage politique par le Secrétariat Général de l'académie et aussi par la DGRH (Direction générale des ressources humaines au ministère). Un document (en PJ) de 19 pages a été produit. Il a été diffusé sur le site internet de l'académie, ainsi que dans les instances départementales. La communication est à renouveler souvent.

Concernant **les instances / acteurs** qui ont participé à la démarche :

- **La Secrétaire Générale** : impulser et porter politiquement la démarche, ce qui a facilité le déploiement de la démarche et la mobilisation des autres acteurs internes,
- **Le binôme de référents égalité** : mettre en œuvre opérationnellement la démarche (réaliser le diagnostic, élaborer une première version du plan d'action)
- **Un comité technique/ pilotage** : prendre connaissance de l'avancée de la démarche, écouter et analyser les travaux réalisés. Il se réunit 4 fois par an. Il est composé de quelques personnels experts issus du 1er ou 2d degré.

Quels sont vos principaux constats et actions ?

En apparence, **le diagnostic** ne fait pas apparaître d'écarts notamment sur les rémunérations et les promotions, l'administration fait déjà beaucoup sur ces sujets. Néanmoins, nous avons fait plusieurs constats :

- Sur l'accès des femmes aux postes de direction d'école. Notre hypothèse était qu'il y avait une inégalité d'accès. A priori, pas d'inégalité. En creusant en revanche, nous constatons que les inégalités portent sur le type d'école où sont représentées les femmes. Plus une école a de classe, moins les femmes sont représentées au poste de direction.
- Sur les promotions, nous avons repéré que dans certains corps fortement féminisés, les hommes connaissent des promotions ralenties.

Sur **les causes des inégalités**, nous en identifions plusieurs notamment : l'auto-censure des femmes, la difficulté à articuler les temps de vie et le déficit de formation des personnes chargées de réaliser des évaluations et promotions.

Au niveau **des actions**, le plan national comptait 5 axes, nous en avons retenu 3 :

- L'égalité femmes-hommes dans les actes de gestion,
- Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

(Suite)

Notre plan d'action compte 78 actions au total. 48 sont actuellement en cours. Parmi elles et pour exemple :

- **La poursuite du diagnostic** : la phase de diagnostic est longue et dense. Une action est dédiée à l'approfondissement des inégalités sur les rémunérations (écarts, raisons et leviers) avec un groupe de travail,
- **La mise en place d'une plateforme VSST**. Un groupe de travail a été constitué et est chargé de préciser les modalités de cette plateforme, préciser les outils de suivi et construire une charte de fonctionnement.
- **Une action de communication soutenue par le FEP** (fond pour l'égalité professionnelle), pour diffuser une culture de l'égalité professionnelle. 51 personnes vont être formées pour qu'elles puissent à leur tour faire la promotion du sujet sur le terrain et porter des actions.
- Enfin, nous venons d'apprendre que **notre projet de formation à destination des personnels d'encadrement de l'académie**, a été retenu dans le cadre de l'appel à projet du FEP (fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique). Il s'agira de diffuser une culture de l'égalité professionnelle à un premier réseau de 51 personnels d'encadrement qui seront formés et qui seront ensuite en mesure, à leur tour, de faire la promotion du sujet sur le terrain et porter des actions. Nous ferons appel à un prestataire pour nous épauler : le Groupe Egaé.

Quel bilan faites-vous de la démarche menée ?

Nous identifions plusieurs enseignements / conditions de réussite concernant :

- **Le plan d'action** :
 - o Identifier des personnes relais chargées de déployer les actions car on ne peut pas porter tout tout seul,
 - o Limiter le nombre d'actions dans le plan pour faciliter le déploiement et suivi,
 - o Approfondir le diagnostic peut aussi faire partie du plan d'actions.
 - o Sur certaines actions, nous « n'avons pas la main » au sens de pouvoir d'agir. Dans ce cas, nous faisons remonter des propositions.
- **Le portage de la démarche** : disposer d'un portage politique fort facilite le déploiement de la démarche. Cela passe au Rectorat par la mobilisation de la Secrétaire Générale et un vif intérêt de notre Rectrice.
- **La co-construction du plan d'action et l'implication des partenaires sociaux** : elle est indispensable mais ne peut pas se faire à partir « de rien ». C'est pourquoi nous avons proposé aux partenaires sociaux une première version du plan d'action qui leur a permis de réagir, enrichir.

Des conseils à donner à d'autres référents # ?

1. « Entourez-vous de tous les niveaux d'expertise nécessaires ! »
2. « La mer est calme en apparence ... ! n'hésitez pas à aller en profondeur dans le diagnostic pour identifier les écarts »