

# Plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

M A I 2 0 2 3



**ACADÉMIE  
DE MARTINIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## Pourquoi ce plan ?

L'académie de Martinique s'est engagée en 2022 en faveur des politiques d'égalité professionnelle en adoptant son plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (F/H).

Ce plan d'actions décliné au niveau académique, pour les années 2022-2025 s'articule autour des cinq axes du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes évoluant au sein de notre académie.

## Cinq axes principaux

Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité femmes-hommes

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes


Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

**ÉGALITÉ**  
**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**

# Sommaire

- 01 Édito
  - 02 Politiques d'égalité
  - 05 Accès aux emplois
  - 05 Rémunération
  - 08 Vie professionnelle et  
vie personnelle
  - 11 Discrimination,  
harcèlement, sexisme
- 

Egalité. Placé au centre de la devise Républicaine, l'égalité repose sur le socle solide de la liberté et de la fraternité. L'égalité, à la fois comme condition et comme idéal à atteindre pour l'accomplissement du citoyen, de tous les citoyens, mais d'abord comme droit. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est de ce fait non seulement un principe constitutionnel, mais également un droit fondamental et inaliénable qui vise à garantir aux femmes et aux hommes un égal accès aux métiers et aux responsabilités.

Toutefois, malgré un important corpus législatif en matière d'égalité professionnelle, des inégalités persistent. L'éducation nationale, premier employeur d'état, a obligation de créer les conditions favorables à une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans leur accès aux métiers et aux responsabilités, dans leur rémunération et le déroulement de leur carrière, dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles.

Le plan égalité hommes/femmes de l'académie de Martinique prévoit des mesures et des actions spécifiques afin de :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité Hommes/Femmes
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Par son plan égalité, étroitement lié au carré régalien qui voit l'ouverture d'un pôle Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), l'académie de Martinique marque sa volonté d'amener de véritables progrès, observables et mesurables et de faire de l'égalité professionnelle un levier incontournable de la gestion des ressources humaines et du management, afin que chacun et chacune soit reconnu.e dans son identité et sa vie professionnelle.

## Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité femmes-hommes

### ✓ Objectif

Mettre en place une gouvernance spécifique et adaptée à l'organisation pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration en créant une délégation à l'égalité professionnelle et à l'égalité fille/garçon.

### Levier

Elaborer un organigramme institutionnel et fonctionnel.

### Action

Mettre en place un réseau de référents « égalité » et « diversité » dans tous les services du rectorat.

### Indicateur de suivi

Définir les feuilles de route des référents.

### ✓ Objectif

Animer un Comité de pilotage (COPIL) chargé d'élaborer et mettre en œuvre le plan académique

### Lévier

Mobiliser le Copil 3 fois par an minimum

### Action

- 1er COPIL : le 08/12/21 (Présentation du plan national, enjeux pour l'académie, méthode de travail pour l'élaboration du Plan Académique)

- 2ème COPIL : Mi-Février 2022 (Présentation du plan académique élaboré suites aux Groupes de Travail des Chefs de service et des Organisations syndicales)

- 3ème COPIL : 2023-2024 (Présentation du Rapport social unique et du rapport de situation comparé)

## ✓ Objectif

Sensibiliser et accompagner les personnels d'encadrement dans la mise en œuvre du plan académique afin de fédérer l'ensemble du personnel académique.

### Levier

Faire de l'égalité professionnelle une thématique transversale et stratégique. La thématique et l'état d'avancement dans l'académie seront abordés régulièrement en comité de direction (Codir).

### Indicateur de suivi

Valorisation et communication en interne du plan d'actions. Une diffusion pédagogique et régulière afin de participer au changement de comportement.

## ✓ Objectif

Impliquer et dialoguer avec les organisations syndicales dans le cadre des instances consultatives.

### Levier

Définir une fréquence de réunions régulières.

### Action

Etablir la composition du comité de suivi et le calendrier de réunions

### Indicateur de suivi

Activités et comptes-rendus du comité de suivi

## ✓ Objectif

Enrichir le bilan social.

### Levier

Renseigner le bilan social dans un rapport annuel.

### Action

Créer un groupe de travail dédié à l'élaboration à l'élaboration du rapport de situation comparée et du bilan social genré de l'académie au premier semestre 2022 afin d'enrichir le plan d'action.

### Indicateur de suivi

Rapport annuel.

**Objectif**

Former l'ensemble des encadrants.

**Levier**

Atteindre l'ensemble des cadres supérieurs et des dirigeants.

**Action**

Dispenser une formation et des actions de sensibilisation au CODIR élargi à l'occasion de la présentation du plan pluri-annuel.

**Indicateur de suivi**

Bilan annuel des formations.

**Objectif**

Former l'ensemble des encadrants.

**Levier**

Atteindre l'ensemble des cadres supérieurs et des dirigeants.

**Action**

Dispenser une formation et des actions de sensibilisation au CODIR élargi à l'occasion de la présentation du plan pluri-annuel.

**Indicateur de suivi**

Bilan annuel des formations.

**Objectif**

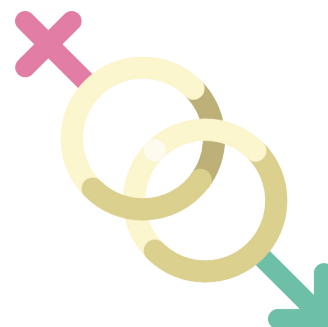
Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

**Action**

Solliciter le fonds pour l'égalité professionnelle pour la mise en œuvre d'une action d'information envergure.

**Indicateur de suivi**

Nombre de personnels touchés.



## Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

### Objectif

Etablir un diagnostic de la mixité des métiers

### Levier

Enrichir le Bilan Social

### Action

Mener une étude comparative de la répartition femmes - hommes :

- les postes à profil (enseignants ou administratifs) : personnel de direction, adjoints, proviseur/principal/directeur d'école, inspecteurs, personnel d'encadrement ATSS - comparaison avec le national ;
- les accidents de travail ;
- les promotions liste d'aptitude et tableau d'avancement ;
- les congés de formation.

### Indicateur de suivi

Analyse des données disponibles (Bilan social/RSU)

### Objectif

Poursuivre la politique de mixité menée au sein de l'académie

### Levier

Etendre la politique à chaque corps

### Action

Inciter les personnes éligibles à s'inscrire sur les listes d'aptitude.



## ✓ Objectif

Promouvoir les métiers du Ministère de l'Education nationale et prévenir les stéréotypes de genre en développant les partenariats associatifs Femmes/Hommes

### Action

Poursuivre les actions de sensibilisation menées avec les associations partenaires : Femmes ingénieures, Elles bougent 972, Soroptimist, Culture Egalité

### Indicateur de suivi

Répertoire des associations et des réseaux partenaires

## ✓ Objectif

Promouvoir les métiers du Ministère de l'Education nationale et prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements

### Levier

Veiller au respect des dispositions légales et réglementaires, équiper tous les membres de jury d'ordinateur, couvrir tous les concours, concevoir un module de formation dédié, diffuser un document cadre, créer des campagnes annuelles de recrutement.

### Action

Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours et examens à la problématique des sujets genrés. Veiller à appliquer la parité dans la composition du jury et au niveau de la présidence des jurys (alterner homme/femme).

## ✓ Objectif

Sensibiliser les élèves de l'école élémentaire à l'université sur les métiers sans stéréotypes de sexe

### Action

Former les enseignants de tous les niveaux à l'égalité fille/garçon par le Plan académique de formation (PAF) et les Formation d'Initiative Locale (FIL)

### Indicateur de suivi

Nombre de projets mis en place /nombre d'élèves sensibilisés

## ☑ **Objectif**

Participation des lycéens, collégiens et écoliers à des concours nationaux et régionaux sur des sujets liés à l'égalité Filles/Garçons

### Action

Organiser des opérations montées par la mission académique égalité fille/garçon

### Indicateur de suivi

Evolution de nombres d'élèves participants aux concours

## ☑ **Objectif**

Renforcer et diversifier les viviers de recrutements par la mise en place de la mission académique de l'encadrement

### Levier

Créer 2 viviers par an au sein de la MAE

### Action

Accorder une attention particulière à la répartition femme/homme sur le pluriannuel

### Indicateur de suivi

% inscrits / réussites

## ☑ **Objectif**

Renforcer la formation à l'égalité réelle et à la sensibilisation des agents publics des personnels du Ministère de l'Education nationale et du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

### Action

Intégrer la formation égalité femme/homme dans les formations aux valeurs de la république. Module de formation au Plan académique de formation (PAF) et formateurs, Formation spécifique, Formation initiale, Formation des chefs d'établissement, chefs de service, directeurs d'école, les ATSEM (en collaboration avec les communes)

## Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

### ✓ Objectif

Mettre en place une méthodologie de mesure des écarts

#### Levier

Identifier les causes des écarts de rémunération et agir sur ces causes

#### Action

Créer une cellule dédiée composée de membres des services de la gestion et de la coordination de la paye en collaboration avec la DRFIP

#### Indicateur de suivi

Analyse des fonctions, missions, catégories, grades et évolutions des carrières

### ✓ Objectif

Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau. Améliorer la transparence.

#### Levier

Instruction aux services

#### Indicateur de suivi

Référence instruction

### ✓ Objectif

Mieux renseigner les personnels sur les conséquences d'un congé familial sur leurs carrières - Neutraliser les effets des congés familiaux sur les évolutions de carrière.

#### Levier

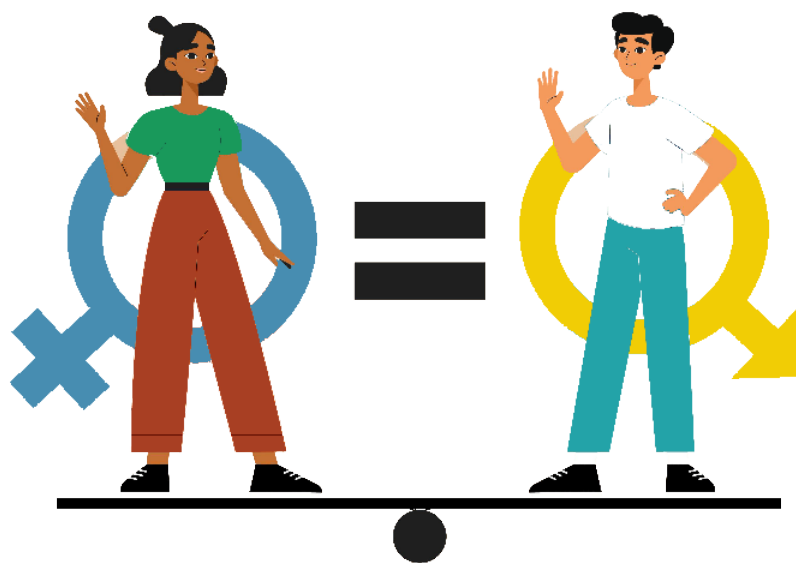
Mettre en place un process unique, instruction aux services  
Circulaire annuelle et formation des gestionnaires

## Action

Mettre en place un entretien RH avec l'agent. Personnaliser et informer sur les effets des congés et l'évolution de sa carrière et sur tous les types de congés mobilisables en fonction de sa situation.

## Indicateur de suivi

Document d'information remis à tout agent concerné sur les modalités et les conséquences de sa décision



## Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

---

### Objectif

Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle

### Action

Instaurer une limite concernant les horaires des réunions (jusqu'à 17h et nécessité d'informer suffisamment en amont quand des réunions sont prévues en dehors des heures de service)

### Indicateur de suivi

Elaboration d'un dispositif formalisé intégrant cette dimension et sa mise en œuvre (Groupe de Travail autour de la Qualité de Vie au Travail)



## Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

### ☑ Objectif

Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, des violences sexuelles et sexistes

### Levier

Réaliser une enquête sur un échantillon aléatoire, informer l'intégralité des personnels de la mise en place d'un dispositif de signalement

### Action

Elaborer un protocole de signalement (voir annexe)

### ☑ Objectif

Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexistes et sexuelles. Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs

### Levier

Créer une charte de déontologie

### Action

Informé chaque année l'ensemble des personnels

### Indicateur de suivi

Définir et rédiger le protocole, élaborer la stratégie de communication et de suivi au sein d'un groupe de travail spécifique composé du référent égalité/diversité, du service juridique, de l'assistant de prévention, ISST, des animateurs des pôles violences et Harcèlement du Carré Régalien, de psychologues

## ✓ Objectif

Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social

### Action

Concevoir un outil de recensement anonyme des signalements

### Indicateur de suivi

Rédaction d'un bilan annuel

## ✓ Objectif

Former systématiquement les personnels encadrants, le référent égalité et diversité, les personnels des services RH, services sociaux, les représentants des personnels...

### Levier

Un personnel formé : 100% de l'encadrement supérieur en fonction - 100% de l'encadrement intermédiaire en fonction

### Action

Faire appel à un organisme de formation extérieur pour former les cadres. Former les référents égalité/diversité de chaque service à devenir formateurs pour déployer la formation en académie.

### Indicateur de suivi

% des personnels formés/total personnels prioritaires ciblés



ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

