

Bilan du plan 2021-2023

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Points positifs	Points d'amélioration	Perspectives pour 2024-2026
Nouvelle gouvernance structurée en : - Comités stratégique - Comités de pilotage - Comités de suivi	Régularité des réunions	Solidifier la gouvernance en renforçant le dialogue social à travers notamment le comité de suivi
Des référents dans chaque département et au niveau académique	Clarifier la mission des référents départementaux	Conforter le rôle des acteurs des politiques d'égalité notamment par des lettres de mission
Recueil de la perception des agents et agentes en matière d'égalité et diversité (2022)	Exploitation des résultats	Diffusion d'un nouveau questionnaire d'ici 2026 pour évaluer les évolutions. Etablir les priorités du prochain plan en se basant sur les résultats du questionnaire de 2022 ainsi que sur celui du ministère de décembre 2023.

. La mesure 1.4. « *renforcer la connaissance statistique de la situation comparée F/H, l'évaluation et le suivi des actions en matière d'égalité professionnelle* » peut migrer vers l'axe 3 « *Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération* » en en faisant la mesure de veiller à l'information et à la connaissance des situations par les agent(e)s en mentionnant le RSU.

. La mesure 1.6 « *responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle* » pourra intégrer le nouvel axe 7 « *sensibilisation, communication et formation* » ainsi que la mesure 1.8. « *Déployer une communication approprié auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle* » où pourra figurer le plan de communication.

Bilan du plan 2021-2023

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

Points positifs	Points d'amélioration	Perspectives pour 2024-2026
Le RSU assure un diagnostic de la mixité des métiers	Encourager davantage la promotion des femmes notamment en harmonisant les LDG académiques	Actualisation des LDG
Représentation équilibrée dans les jurys de concours ainsi que pour les présidences de jury		Maintenir la représentation équilibrée dans les jurys
	Renforcer l'offre de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations dans le recrutement et l'orientation de carrière	Relancer les formations ainsi que les campagnes de communication

. La mesure 2.1 « *développer la connaissance des métiers du MENJ et MESR élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers* », reprend une mesure du plan d'action national. Proposition de la fusionner avec la mesure 1.4 « *renforcer la connaissance statistique de la situation comparée F/H l'évaluation et le suivi des actions en matière d'EP* » migrant vers l'axe 3 « *Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération* ».

. La mesure 2.2 « *renforcer la formation à l'EP réelle et la sensibilisation des personnels MENJ MESR pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations* », cette mesure sur la formation se trouve à différent endroit dans le plan national 2021-2023, le ministère semble opter pour regrouper toutes les mesures relatives à la formation dans un seul chapitre (axe 7).

Bilan du plan 2021-2023

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

Points positifs	Points d'amélioration	Perspectives pour 2024-2026
Le RSU a permis d'établir un bilan des écarts de rémunération ainsi qu'un bilan indemnitaire sexué		Mieux exploiter les données du RSU (exemple du GT du 5 mai 2023)
	Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption	Modalité à définir dans le prochain plan (migration vers l'axe 4)
		Application de la réglementation : L'obligation d'information de l'employeur sur le montant de la rémunération est posée par le décret n°2023-845 entrant en vigueur le 1 ^{er} septembre 2023
		Mieux veiller à l'information et à la connaissance des situations par les agent(e)s (reformulation de la mesure 1.4)

Bilan du plan 2021-2023

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

Points positifs	Points d'amélioration	Perspectives pour 2023-2024
Application de la réglementation	La communication sur les dispositifs existants	Diffusion et publication sur Partage d'un guide de la parentalité rassemblant tous les dispositifs et droits lors d'une situation de grossesse, à son issue ou à la suite d'une adoption. Ce guide intégrera également les situations d'homoparentalité.
		Intégration de l'accompagnement des retours de congés maternité, parental ou d'adoption de l'axe 3
		Mise en œuvre de l'accord cadre sur le télétravail

Bilan du plan 2021-2023

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

Points positifs	Points d'amélioration	Perspectifs pour 2024-2026
Une cellule d'écoute	Redynamiser la cellule et harmoniser la procédure de traitement des signalements	Recrutement d'un ou d'une coordinateur(trice) de la cellule d'écoute Diffusion d'une nouvelle campagne de communication Professionaliser les nouveaux membres de la cellule à l'écoute active
Une adaptation des formats et contenus des formations en fonction des demandes des personnels en situation de handicap		
		Renforcer le volet diversité et à la lutte contre les 25 critères de discriminations