



ACADÉMIE  
DE PARIS

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Plan académique

## Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**ÉGALITÉ**

**DIVERSITÉ**

**ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ**

2022-2024

---

L'académie de Paris s'est engagée pleinement en faveur des politiques d'égalité professionnelle par l'adoption du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (F/H) en mai 2022.

Ce plan décline au niveau académique, pour les années 2022 à 2024, les cinq axes du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

---

---

# SOMMAIRE

<b>Axe 1</b>	Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes . . . . .	4
<b>Axe 2</b>	Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles . . . . .	7
<b>Axe 3</b>	Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes . . . . .	9
<b>Axe 4</b>	Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle . . . . .	11
<b>Axe 5</b>	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes . . . . .	13

# AXE 1 : RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Calendrier de mise en œuvre 2022-2024

## 1-1 Proposition de gouvernance : trois comités : stratégique, de pilotage et opérationnel

### Comité stratégique (COSTRAT)

#### Missions :

- Définition des orientations stratégiques
- Validation des propositions du comité de pilotage

**Périodicité :** réunion annuelle

**Composition :** recteur - directeur - secrétaire générale - directeur des ressources humaines - directeur académique adjoint des services de l'éducation nationale, référent pour l'égalité fille / garçons - directrice adjointe des ressources humaines, référente égalité professionnelle

**Indicateurs de suivi :** ordre du jour, compte-rendu

### Comité de pilotage (COPIL)

#### Missions :

- Veiller à la cohérence et à l'articulation des politiques d'égalité professionnelle, du handicap et des politiques d'égalité entre les filles et les garçons
- Emettre des actions et des propositions au comité stratégique en lien avec les services académiques

**Périodicité :** trois fois par an

**Composition :** multicatégorielle

- Référente égalité, directrice adjointe des ressources humaines
- École académique de la formation continue (EAFC) (ex DAFOR)
- Chef du service académique de l'information et de l'orientation (CSAIO)
- Deux IA-IPR (dont un inspecteur ou une inspectrice établissements et vie scolaire [EVS])
- Deux IA-IEN
- Deux personnels de direction (PERDIR)
- Conseillers et conseillères ressources humaines (CRH)
- Chefs ou cheffes de division de gestion
- Chef du service statistique académique (SSA)
- + experts désignés selon l'ordre du jour

**Indicateurs de suivi :** ordre du jour, compte-rendu

## Comité opérationnel : (COP)

### Missions :

- Assure le suivi des actions inscrites au plan académique
- Formule des propositions d'actions locales au COPIL
- Définit les indicateurs opérationnels, assure leur analyse pour faire évoluer les mesures du plan académique

**Périodicité :** se réunir au moins trois fois par an

### Composition :

- Référente égalité pro DRH adjointe
- Dix représentants ou représentantes CSA et formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail du CSA (formation spécialisée SSCT) selon leur représentativité au sein des instances
- Secrétaire de la formation spécialisée SSCT du CSA
- Chefs et cheffes de division de gestion et autres divisions selon l'ordre du jour
- Chef du SSA

**Indicateurs de suivi :** ordre du jour, compte-rendu

## 1-2 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans les phases d'élaboration et de mise en oeuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### 1.2.1 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration des travaux et du bilan du plan en associant les représentants des personnels à l'élaboration des sujets traités relatifs aux cinq axes du plan

**Mesures :** veiller à ce que le partage et la mise en œuvre des actions avec les représentants et représentantes des personnels figurent clairement au plan d'action

- a- Lors des groupes de travail dédiés (phase d'élaboration du plan)
- b- Au comité opérationnel (de suivi / phase de mise en œuvre et d'évaluation)
- c- Au comité technique académique (futur comité social) et dans les formations spécialisées (tout au long du processus)

### 1.2.2 Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

#### Mesures :

- Veiller à respecter les bonnes pratiques pour favoriser la participation de l'ensemble des acteurs aux et groupes de travail

### 1.2.3 Assurer une représentation femmes/hommes équilibrée dans les groupes de travail et de réflexion

#### Mesures :

- Veiller dans la mesure du possible à une composition mixte des groupes de travail et encourager une meilleure représentation équilibrée femmes /hommes dans les groupes de réflexion avec les représentants et représentantes des personnels
- Tenir compte des difficultés de parité en raison d'un déséquilibre possible de la représentation initiale pour certaines organisations de personnels

### **1.3 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**

#### **Mesures :**

- Alimenter les données sexuées dans le futur rapport social unique (RSU)
- Produire dans la mesure du possible des études et des rapports dédiés incluant des études de cohortes par filières et ou par métiers par identification de risques de discriminations
- Alimenter régulièrement les bases de concours pour une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à l'emploi public des femmes et des hommes (identification des risques de discrimination)

### **1.4 Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle**

#### **Mesures :**

- Faire de l'égalité professionnelle un questionnement systématique pour tous afin d'accélérer l'acculturation des encadrants à ces problématiques
- Développer la culture de l'égalité au travers de la formation, des changements de posture de chaque acteur
- Veiller à la mise en œuvre au quotidien à travers les fonctions managériales

### **1.5 Déployer une communication auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle**

#### **Mesures :**

- Diffuser le plan d'action académique
- Valoriser les actions relatives aux politiques d'égalité
- Varier les sources de communication pour accroître la visibilité de la politique d'égalité menée par l'académie de Paris
- Faire connaître la représentation des organisations syndicales dans la gouvernance (comité opérationnel)

## AXE 2 : CRÉER LES CONDITIONS D'UN ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS ET AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

### 2.1 Développer la connaissance des métiers, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

#### 2.1.1 Établir un diagnostic de la mixité des métiers – rapport de situation comparé (RSC) et le futur rapport social unique (RSU) – et de l'accès aux responsabilités professionnelles

**Mesures :**

- Cibler les écarts et les marges de progrès en cohérence avec les LDG (lignes directrices de gestion académiques)
- Réduire les actes ou comportements de gestion administrative RH académiques qui induiraient ces écarts

#### 2.1.2 Agir pour plus de mixité

**Mesures :**

- Tendre vers un équilibre de la représentation sexuée au fin des filières, métiers ou fonctions
- Agir sur l'orientation et les viviers
- Étendre au champ universitaire (compétence du recteur chancelier des universités)
- Rôle du CSAIO dans la politique académique en lien avec le référent égalité filles garçons présent dans la gouvernance

#### 2.1.3 Prévenir les écarts de représentation au sein des grades des différents métiers tout au long des carrières

**Mesures :**

- Réduire les écarts entre le taux de féminisation d'un corps et le taux des postes de haute responsabilité de ce corps
- Mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique au niveau de l'académie : travail d'incitation sur les promotions, sur les candidatures féminines, supprimer l'autocensure
- Approfondir la connaissance des écarts et de leurs facteurs au travers d'études systématisées et en affinant les éléments statistiques existants
- Identifier les biais au niveau académique et faire émerger les moyens de les éviter

#### 2.1.4 Promouvoir le guide ministériel des bonnes pratiques pour « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer »

**Mesures :**

- Diffusion large à travers le site académique
- Diffusion systématique au personnel encadrant ou de direction
- Définir un plan de communication académique

## **2.1.5 Prévenir les stéréotypes de genre dans tous les processus de ressources humaines (RH) (recrutement, attribution de mission ou de tâches ...) en se recentrant principalement sur la compétence des agents et en déconstruisant le mécanisme de stéréotype**

### **Mesures :**

- Assurer une représentation équilibrée femme/homme
- Identifier les temps de carrière dans les stéréotypes (par exemple une femme jeune avec enfants en bas âge, les temps partiel incompatibles avec les responsabilités, un père qui ne prend pas le congé paternité, ...)
- Favoriser l'exercice des responsabilités avec les temps partiels
- Identifier l'impact des temps partiels
- Actions de sensibilisation et de formation

## **2.1.6 Favoriser ou rendre possible les mobilités fonctionnelles Accompagner les personnels dans leur mobilité et projets d'évolution professionnelle**

### **Mesures :**

- Identifier les viviers, mettre en place une revue des personnels à tout niveau
- Identifier les projets et potentiels lors des entretiens annuels d'évaluation ou différents rendez-vous de carrière pour les enseignants et enseignantes
- Concevoir ou formaliser pour les enseignants et enseignantes des dispositifs permettant de solliciter une évolution de carrière (en dehors des rendez-vous réglementaires)

## **2.2 Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels de l'académie pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations**

### **Mesures :**

- Identifier et former des référents et référentes sectoriels égalité-diversité et lutte contre les discriminations
- Les situer dans des structures clés
- Constituer et maintenir un vivier de formatrices et formateurs incluant les référentes et référents
- Déployer un plan de formation dédié



## AXE 3 : ÉVALUER, PRÉVENIR ET, LE CAS ÉCHÉANT, TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### 3.1 Mettre en œuvre au sein de l'académie de Paris la méthodologie ministérielle d'identification des écarts de rémunération

#### Mesures :

- Sexuer les données de paye et établir un bilan indemnitaire sexué
- Établir un état des lieux des données sexuées disponibles
- Sexuer l'ensemble des données de rémunération
- Affiner les données indemnitaires (maillage fin des IMP, HS, ...)
- Articuler les études académiques avec les données et politiques nationales (impact PPCR, ...)

### 3.2 Intégrer dans le plan académique d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

En fonction du diagnostic, mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération adaptées

#### Mesures :

- Étudier plus finement les régimes indemnitaires
- Étudier plus finement les heures supplémentaires
- Identifier les écarts de rémunération (tableau par nature) et proposer des mesures correctives
- Veiller à ne pas créer un point de pression supplémentaire pour rentrer dans les critères de parité de rémunération

### 3-3 Assurer la transparence des rémunérations

#### Mesures :

- Communiquer les grilles indiciaires et les critères d'attribution des primes et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours, sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique ou fonctionnelle
- Insérer des données informatives dans le livret d'accueil
- Élaborer des fiches d'information

### 3-4 Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption

#### Mesures :

- Mettre en place des dispositifs d'information et de RDV dans le cadre des départs en congés, du retour de congé
- S'assurer que les RDV de carrière prévus pendant une période d'indisponibilité bénéficient de reports rapides
- Porter une attention sur les retours de congés longue maladie
- Accompagner les départs

### 3-5 Assurer les conditions d'égalité entre les femmes et les hommes lors de congés maladie spécifiques

**Mesures :**

- Veiller à l'accompagnement des grossesses pathologiques
- Faciliter les conditions professionnelles lors d'un parcours maladie lié à la paternité maternité (PMA, FIV, ...)
- Faciliter les conditions professionnelles en cas d'allaitement et s'assurer de la réglementation existante
- Veiller à ce que les services de gestion puissent s'assurer d'une veille juridique sur ces situations afin de la mettre en application
- En l'absence de texte s'assurer de tenir compte de ces congés spécifiques qui accompagnent ou découlent de situations familiales à caractère pathologique

### **3-6 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement**

Respect et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements (Art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 applicable au 01/01/2021). Equilibrer les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés

**Mesures :**

- Inscrire le principe de l'égalité des sexes dans les lignes directrices de gestion (LDG) académiques
- Équilibrer les promotions femmes/hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les différents corps et grades concernés

## AXE 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITÉ ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

### 4.1 Reconnaître la coparentalité

Adapter les références applicables aux droits des agents liés à l'exercice de la parentalité et reconnaissance des droits liés à la parentalité conformément à la loi TFP du 6 août 2019.

#### Mesures :

- Mettre à jour la documentation RH académique pour tenir compte des évolutions juridiques
- Mettre en œuvre des campagnes pour mieux faire connaître les enjeux et les droits de la co-parentalité (plans de com, visibilité site académique, autres voies de diffusion, guides
- Relayer les consignes ministérielles
- Porter une égale attention à tous les schémas familiaux (HH, FF, monoparentaux, autres, ...)

### 4.2 Favoriser un égal recours au compte épargne temps (CET) au terme des congés familiaux

Application des droits relatifs au recours au CET au terme des congés familiaux conformément à la loi TFP du 6 août 2019 et en application du décret n° 2020-287 du 20 mars 2020

#### Mesures :

- Informer sur l'application des droits au recours au CET
- Adapter la campagne CET, circulaires et adapter un plan de communication académique

### 4.3 Favoriser un égal recours au congé parental

Reconnaissance des droits liés à la parentalité - Art. 85 de la loi TFP du 6 août 2019 et décret n°2020-529 du 5 mai 2020

#### Mesures :

- Informer les agents des droits à la parentalité
- Mener des campagnes vers les agents concernés et adapter un plan de communication académique
- Soutenir les congés paternités

### 4-4 Sensibilisation sur les conditions de retour des congés familiaux

Informar les agents de leurs droits et des possibilités d'aménagements

#### Mesures :

- Élaboration d'un guide
- Mener des campagnes vers des publics cibles
- Adaptation d'un de communication académique
- Accompagner les agents par des actions cibles

### 4-5 Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité ainsi que la prise en compte du congé paternité et de l'accueil de l'enfant durant sa scolarité

#### Mesures :

- Recensement et veille des élèves et stagiaires concernés
- Campagne d'information

- Porter une attention sur le retour durant la période de titularisation
- Focus sur les tutrices et tuteurs

#### **4-6 Favoriser l'aide à la garde d'enfants pour les personnels de l'académie**

Intégrer ces dispositions dans les documents d'information à destination des personnels (livret d'accueil, ...)

Mieux informer, communiquer, accompagner communiquer sur l'action sociale et notamment sur les aides apportées pour favoriser la mise en place de solutions de gardes d'enfants

##### **Mesures :**

- Intégrer les informations dans le livret d'accueil
- Mener des campagnes par l'action sociale : identifier les interactions possibles avec les autres organismes d'action sociale comme la commission d'action sociale (CAS)

#### **4-7 Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail**

##### **4-7-1 Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

##### **Mesures :**

- Mener une réflexion sur l'organisation du service
- Adaptation des fiches de postes
- Annualisation du temps partiel comme alternative

##### **4-7-2 Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle/vie personnelle**

##### **Mesures :**

- Diffusion des informations sur les dispositions réglementaires
- Mener une réflexion sur l'organisation des services
- Mener une réflexion sur l'organisation des circuits de procédures
- En situation de crise, permettre et accompagner le recours au travail à distance dans le respect de la distinction vie professionnelle et vie personnelle
- Repérer les situations de fragilité dues à l'isolement que peut engendrer le télétravail

##### **4-7-3 Définir des dispositifs d'organisation de temps de travail visant à une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle**

##### **Mesures :**

- Rédiger et diffuser des chartes : temps de travail, qualité de vie au travail...
- Assurer le droit à la déconnexion : guide du bon usage de courriels
- Réguler les courriels : dispositifs automatiques de protection des plages horaires, établir des délais raisonnables mais réguliers de réponse et ou accusé réception
- Adapter et harmoniser les règlements intérieurs
- Être attentif aux périodes calendaires d'indisponibilité potentielle selon les publics ou aux quotités de travail des agents : éviter les webinaires le mercredi, les semaines de conseils de classe- les périodes de clôture de gestion collective lourde type mouvement...
- Mener des enquêtes et bilan périodiques sur la mise en place du télétravail : en lien avec la formation spécialisée SSCT du CSA dans le bilan social
- Mener des formations régulières pour les personnels en position d'encadrant et les autres personnels

## **AXE 5 : PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES), DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES**

Selon la direction générale des ressources humaines du MENJS, un arrêté ministériel devrait être publié prochainement afin d'implanter cet axe de manière systématique selon des modalités communes pour les académies.

Les axes ci-dessous découlent du plan national mais devront s'adapter aux conditions de mise en œuvre de cet arrêté.

### **5.1 Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violence de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire du plan égalité professionnelle de l'académie**

#### **5-1-1 S'assurer de l'inscription de cette thématique dans le plan d'action pluri-annuel égalité professionnelle F/H**

##### **Mesures :**

- Établir un calendrier de mise en œuvre des mesures
- Lister les indicateurs de suivi
- Instituer un comité de suivi des signalements, désigner un coordonnateur ou une coordinatrice
- Désigner un référent ou une référente violences harcèlement et violences à caractère sexuel et/ou sexiste (VSS) au sein de la formation spécialisée SSCT du CSA parmi les représentantes et représentants des personnels
- Éditer une circulaire pour la visibilité de la thématique et assoir le caractère obligatoire des dispositifs mis en oeuvre
- Établir un bilan annuel

### **5-2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au sein de l'académie**

#### **5-2-1 Mettre en place un dispositif dans le cadre de l'application de l'arrêté ministériel**

Ce dispositif devra s'articuler en cohérence avec le carré régalié prévu pour l'académie

##### **Mesures :**

- Mettre en place un dispositif d'écoute avec les ressources actuelles (psychologue travail, CRH, médecine de prévention)
- Rendre visible ce dispositif d'écoute avec une communication adaptée (sur le site académique, par mail, ...)

**Par la suite et dans l'attente de la parution de l'arrêté de cadrage ministériel des cellules violences académiques**

##### **Proposition de composition de la cellule**

- Médecine de prévention
- Assistante sociale
- Conseiller ou conseillère RH
- Psychologue
- Secrétaire de la formation spécialisée SSCT du CSA et le référent ou la référente violence (VSS) de la formation spécialisée SSCT du CSA
- Juriste

### **Objectifs de fonctionnement :**

- Établir une procédure formalisée : 1- signalement 2- recueil 3- délai de réponse -4 traitement et liens avec les autres services
- Délais rapides de traitement
- Établir des permanences : créer un mail dédié, une ligne téléphonique dédiée, un accueil physique
- Charte de déontologie pour les pratiques professionnelles
- Traitement professionnalisé des demandes : veiller à la sincérité, à la prise en compte de la parole, à la confidentialité et à la neutralité sans présager des suites éventuelles
- Définir la composition et constituer un GT sur les pratiques professionnelles

### **Outils :**

- Lien vers le « violentomètre »
- Mettre en œuvre des enquêtes régulières en rendant transparents les critères et les résultats

## **5-2-2 Assurer localement des recensements**

### **Mesures :**

- Déterminer les niveaux et les canaux de recensement
- Repérer les personnels en situation de vulnérabilité
- Recensement des signalements reçus et traités par le dispositif
- Recensement des signalements au travers des autres dispositifs internes (CRH, médecine de prévention, psychologue ...)
- Recensement des sanctions disciplinaires
- Point d'attention à porter sur les dépôts de plaintes
- Point d'attention sur les phénomènes de harcèlement moral (s'appuyer sur les textes réglementaires)
- Mettre en place une écoute dans un processus contradictoire et des procédures d'alerte sans présager des suites éventuelles

## **5-3 Former les publics prioritaires à la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes**

### **5-3-1 Établir un plan de formation systématique**

#### **Mesures : Former**

- L'encadrement supérieur
- Les encadrants et encadrantes de tous niveaux
- Les référents et référentes égalité pro et VSS
- Les gestionnaires et personnels RH
- Les ASS et conseillers et conseillères de prévention
- Les représentants et représentantes du personnel
- Les CRH, médecine de prévention, psychologue, personnels infirmiers

### **5-3-2 Professionnaliser**

#### **Mesures :**

- Mettre en place des formations certifiantes pour les membres des dispositifs de signalement, les écoutants et référents

Les moyens seront mobilisés au travers de l'ingénierie de formation de l'EAFC

## 5-4 Accompagner les victimes de violences

### 5-4-1 Accorder une attention particulière aux victimes au travers des dispositifs académiques juridiques, sociaux, RH, médecine de prévention et psychologiques

#### Mesures :

- Mobiliser l'action sociale
- Utiliser les les mobilités (nota : sous réserve des volontés de la victime si la mobilité la concerne)
- Accorder la protection fonctionnelle
- Recourir aux mesures conservatoires
- Proposer une assistance juridique
- Proposer un soutien psychologique
- Établir des partenariats ou des relais vers des associations et engager une réflexion sur l'hébergement d'associations de soutien
- Établir une liaison rapprochée avec équipe mobile académique de sécurité (EMAS)
- Être attentif aux signalements sur les violences intra-familiales
- S'appuyer sur des indicateurs de mesure. Mettre en place un baromètre violence sur la base de celui de la ville de Paris par ex.

*NB : dans l'attente de l'arrêté ministériel, il est mentionné l'exemple de dispositif « délocalisés » (ex ESR, SciencePo, ..)*

## 5-5 Responsabiliser l'académie dans la conduite disciplinaire

### 5-5-1 Respecter l'exemplarité dans le traitement disciplinaire

#### Mesures :

- Formaliser et faire connaître et appliquer la ligne de fermeté ministérielle
- S'assurer de la perception de cet engagement auprès des personnels
- Faire connaître et recourir à l'article 40, notamment par ses modalités pratiques
- Engager les procédures disciplinaires après enquête et en parallèle de toute procédure portée au pénal
- Le temps de la justice n'ayant aucune mesure avec celui de l'institution, celle-ci doit mettre en place des solutions d'accompagnement des agents qu'ils soient en situations de victime ou d'accusé
- Accompagner les demandes de protection fonctionnelle et s'assurer que l'institution puisse offrir un cadre de travail serein
- Accompagner dans leur démarche les personnels déclarant une situation violente à caractère sexiste

### 5-5-2 Former les personnels au processus et/ou à la conduite disciplinaire

#### Mesures :

- **Mettre en œuvre des plans formation pour les personnels en situation d'écoute**
  - Services juridiques
  - Services RH
  - CRH
  - Membres cellule écoute
  - Référents et référentes VSS et égalité pro

## **1 rectorat | 3 sites**

Enseignement scolaire au Visalto | 12 boulevard d'Indochine, 75933 Paris CEDEX 19

Enseignement supérieur en Sorbonne | 47 rue des Écoles, 75230 Paris CEDEX 5

Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale d'Île-de-France |

Service départemental de la jeunesse et des sports | 6/8 rue Eugène Oudiné, 75634 Paris CEDEX 13

[www.ac-paris.fr](http://www.ac-paris.fr) | [www.sorbonne.fr](http://www.sorbonne.fr) | [communication.sorbonne@ac-paris.fr](mailto:communication.sorbonne@ac-paris.fr)

 @academie\_paris |  paris.academie |  academie\_paris