



**PLAN D'ACTION
RELATIF A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES
A L'AEFE**

2024-2026

Propos introductifs:

*Ce plan d'action, transmis aux membres du CSA, est **issu des travaux menés dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle.***

*Piloté par la référente égalité, ce GT est également composé de la chargée de mission égalité, des relais-égalité du siège et du réseau, et des représentantes et représentants du personnels. **Il s'est réuni à six reprises, entre novembre 2023 et mars 2024, afin de travailler exclusivement sur le contenu du présent plan d'action** : le 9 novembre 2023, le 23 novembre 2023, le 31 janvier 2024, le 29 février 2024, le 6 mars 2024 et le 12 mars 2024.*

*Les mesures et actions contenues par le présent plan d'action ont aussi été **soumises aux différents services de l'AEFE, et approuvées par la Directrice Générale de l'AEFE, Madame Claudia Scherer-Effosse, le 15 mars dernier.***

*Enfin, afin de faciliter le suivi de la mise en œuvre de ce plan d'action, **un tableau récapitulant les différentes mesures et actions, les services en charge de leur mise en œuvre, les dates prévisionnelles de réalisation, et les indicateurs permettant d'évaluer leur mise en œuvre sera intégré en annexe de ce document (annexe 2).***

*Le présent plan d'action sera **présenté aux organisations syndicales pour avis dans le cadre du CSA du 27 mars 2024.***

*Il comporte **en vert les services de l'AEFE qui seront concernés par la mise en œuvre de l'action** (liste de leurs acronymes en annexe 1) ainsi qu'en **bleu** la date envisagée pour cette mise en œuvre.*

L'AEFE présente son plan d'action 2024-2026 comprenant 38 mesures et 183 actions, réparties selon les 6 axes suivants :

Axe n°1 : Egalité salariale

Axe n°2 : Egalité d'accès et progression des carrières

Axe n°3 : Equilibre des temps de vie

Axe n°4 : Promotion d'une culture de l'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Axe n°5 : Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

Axe n°6 : Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

Sommaire

Axe n°1 : Egalité salariale.....	5
Axe n°2 : Egalité d'accès et progression des carrières.....	6
Axe n°3 : Equilibre des temps de vie.....	10
Axe n°4 : Promotion d'une culture de l'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail....	15
Axe n°5 : Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence.....	22
Axe n°6 : Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action.....	24
Annexe 1 : lexique des services de l'AEFE mentionnés dans le présent Plan d'Action.....	29

Axe n°1 : Egalité salariale

MESURE 1 – Assurer la transparence des modalités de fixation des rémunérations des agentes et agents du siège (SAG)

Actions au siège

- Elaboration et mise à disposition d'une note expliquant la cartographie des emplois et des rémunérations (modalités de fixation des salaires) des fonctionnaires détachés du siège et des personnels contractuels. Cette note est actualisée et communiquée aux agents et agentes à chaque changement majeur (au plus tard 2025) – SAG

MESURE 2 – Renforcer l'analyse des écarts de rémunération (SG - SAG – DRH – CCGDS)

Actions pour le siège et le réseau

- Publication annuelle des écarts de rémunération tels que calculés par l'outil DGAFP et des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle. Ces données sont communiquées aux agentes et agents par tout moyen (publication sur le site de l'Agence, communication par courriels aux membres du groupe de travail sur l'égalité professionnelle, données présentées dans le rapport social unique -RSU-, etc.) (avant fin 2024) – SG + CCGDS
- Organisation chaque année d'une réunion du groupe de travail égalité professionnelle dédiée à l'analyse des données issues du rapport social unique (dès 2025) – SG + SAG + DRH + OS

Actions dans le réseau :

- Développer les données salariales générées dans le rapport social unique : analyse générée des rémunérations à temps complet et à temps partiel par statut et type de poste ; analyse des écarts d'attribution des indemnités d'expatriation ; analyse des écarts d'attribution des primes (HSE, HSA, ISOE et IMP) (au plus tard fin 2024) – CCGDS

MESURE 3 – Favoriser la résorption des écarts de rémunération (SG – SAG – DRH)

Actions pour le siège

- Une réflexion est menée dans le cadre de la révision de la cartographie des emplois afin de favoriser la résorption des écarts de rémunération, notamment sur les

compléments de rémunération des personnels du siège (analyse par groupes fonctionnels, écarts genrés, etc.). (2025) (SAG)

Actions pour le réseau

→ Sensibilisation des personnels de direction des établissements scolaires à l'impact de l'attribution des missions particulières en matière de primes, et les inciter à mettre en place un partage de ces missions entre plusieurs agentes et agents. (2024) (DRH)

Axe n°2 : Egalité d'accès et progression des carrières

MESURE 1 – Consolider l'analyse et le suivi de la répartition genrée des fonctions et de l'évolution des carrières (CCGDS – SAG – DRH – DDAR)

Actions pour le siège

→ Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le rapport social unique : répartition par catégorie, groupe fonctionnel et administration d'origine ; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par catégorie) ; nombre de mobilités en interne (au plus tard fin 2025, sur les données 2024) – CCGDS + SAG

Actions pour le réseau

- Renforcement des données statistiques relatives à la situation comparée des femmes et des hommes dans le RSU : répartition par statut et type de poste, détailler la catégorie « personnels d'encadrement » ; répartition par zone géographique, répartition des personnels de direction par catégorie d'établissement ; recrutement (nombre de candidatures, d'entretiens, et de recrutements par statut et type de poste) (au plus tard fin 2025, sur les données 2024) – CCGDS + DRH
- Les établissements en gestion directe (EGD) élaborent chaque année un bilan de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de leur établissement en matière de recrutement des détachés et des personnels de droit local, et de répartition des fonctions. Les établissements conventionnés et partenaires sont incités à en faire de même (au plus tard en 2025, sur les données 2024) – DRH + DDAR

Actions au siège et dans le réseau

- L'Agence identifie et liste précisément les fonctions dans lesquelles un déséquilibre femmes-hommes est avéré afin d'en informer les membres du groupe de travail égalité (avant fin 2024) – SAG + DRH
- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions identifiées, notamment au travers des diverses actions prévues au présent plan (avant fin 2024) – SAG + DRH

MESURE 2 – Former les personnels amenés à travailler sur les ressources humaines à la prise en compte des inégalités de genre (SAG – DRH - encadrement)

Actions pour le siège et le réseau

- Les personnels chargés d'assurer la gestion des ressources humaines, ainsi que les agentes et agents amenés à participer au recrutement bénéficient d'une formation dédiée à la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement, sur une programmation 2024-2026 – SAG + DRH + encadrement
- Elaboration d'un guide des bonnes pratiques RH en matière d'égalité, adapté aux spécificités de l'AEFE pour le siège et pour le réseau (au plus tard en 2026) – SAG + DRH

MESURE 3 – Renforcer le vivier de candidatures féminines (SAG – DRH – COM)

Actions au siège et dans le réseau

- L'intitulé du poste continue à apparaître systématiquement décliné au féminin et au masculin sur les offres d'emploi (2024) – SAG + DRH
- La description des profils recherchés est systématiquement rédigée de manière à éliminer les terminologies genrées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (explicitier ce que l'on entend par « grande disponibilité » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels, etc.) (2024) – SAG + DRH
- Il est précisé sur toutes les offres d'emploi que « l'AEFE met en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », y compris lorsqu'elles sont publiées par les établissements (2024) – SAG + DRH
- Envisager d'accueillir des étudiantes et étudiants en formation à l'Agence afin de faire connaître les métiers du réseau, et prévoir une parité femmes-hommes parmi les stagiaires accueillis dans ce cadre – (au plus tard en 2025) SG + DRH
- Elaborer une série de portraits de femmes en poste au siège de l'AEFE et dans le réseau, sous format rédigé, infographie, radio et/ou vidéo, afin qu'elles présentent leur métier, leurs conditions de travail et de vie. Une série de vidéos intitulée « Oui, c'est possible ! Je l'ai fait » est ainsi créée à cet effet. Ces portraits sont postés sur le site internet et les réseaux sociaux de l'AEFE (au plus tard en 2025) – COM

Actions pour le réseau :

- Se rapprocher de l'IH2EF afin d'envisager que des proviseures du réseau puissent intervenir dans le cadre des séminaires et formations qui y sont organisés à destination du public France pour faire la promotion des postes de cheffes d'établissement dans le réseau de l'enseignement français à l'étranger, dans le but de faire connaître cette possibilité, et d'inciter les femmes à postuler dans notre réseau. (2025) DEOF

MESURE 4 – Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d'éviter les biais de genre (SAG – DRH)

Actions au siège et dans le réseau

- A compétences égales, une attention particulière est portée à la mixité des candidatures retenues, pour les entretiens et le recrutement, quel que soit le poste (au plus tard fin 2024) – SAG – DRH
- Une attention particulière est portée à la mixité des commissions de recrutement. Leur composition fait l'objet d'un suivi quantitatif (au plus tard fin 2024) – SAG – DRH
- L'Agence veille à une répartition équilibrée du nombre de questions posées par chaque membre de la commission de recrutement et une vigilance particulière est portée à l'équilibre des temps de parole entre ses membres (au plus tard fin 2024) – SAG – DRH
- L'Agence veille à ce que des femmes soient présidentes de commissions de recrutement, notamment pour celles des personnels de direction (dès 2024) – SAG - DRH
- L'entretien de recrutement, lorsqu'il a lieu, se fonde sur une liste de questions non biaisées (au plus tard fin 2024) – SAG – DRH
- Une grille d'entretien peut être transmise *a posteriori* en cas de réclamation d'un candidat ou d'une candidate. Une fois la sélection terminée par l'employeur, si une personne considère avoir été victime d'une discrimination à l'entretien, les modalités de réclamation doivent lui être communiquées, ainsi que les coordonnées de la personne à contacter pour entamer cette démarche (la réclamation est à faire parvenir au secrétariat général de l'AEFE). Cette action est complémentaire des dispositifs légaux déjà existants qui prévoient que « toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence » (article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations). (Dès 2024) – SAG – DRH
- La note relative au déroulement des entretiens adressée aux membres des commissions de recrutement précise les différentes questions à ne pas poser dans le cadre de ces entretiens, au regard des critères de discrimination définis par la loi (article 1er de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations). Cette note est transmise chaque année aux agentes et agents amenés à effectuer des recrutements au siège et dans le réseau (au plus tard fin 2024) – SAG – DRH

MESURE 5 – Accompagner et favoriser la carrière des femmes en interne (SAG – DRH)

Actions au siège

- Un entretien avec les personnels des ressources humaines peut être réalisé à la demande des agentes et des agents, afin d'effectuer un accompagnement ou un bilan de compétence. Cette possibilité et ses modalités sont portées à la connaissance des personnels par tout moyen (dès 2025) – SAG
- Une attention particulière est portée à l'accompagnement des carrières de l'ensemble des personnels fonctionnaires détachés quelle que soit leur catégorie, ainsi que des

contractuels (personnels fortement féminisés) de toutes catégories – (au plus tard en 2025) **SAG + DRH**

- Sensibiliser les personnels encadrants à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la conduite de l'entretien professionnel. Pour ce faire, un guide d'aide à l'évaluation est créé (au plus tard fin 2025) – **SAG + DRH**

Actions pour le réseau

- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans le réseau lors des demandes de deuxième mission, en particulier pour les postes de personnel de direction et en portant une attention particulière à la catégorie de l'établissement (au plus tard fin 2024) – **DRH**
- Les personnels de direction des établissements veillent, dans la mesure du possible, à ce que l'attribution des missions particulières respecte un équilibre femmes-hommes. Un message de sensibilisation en ce sens sera adressé par la DRH aux cheffes et chefs d'établissements pour diffusion dans les instances. (2024) – **DRH**

MESURE 6 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes (SAG – DRH – SAJ - DDAR)

Actions au siège

- Le droit à la formation est obligatoirement abordé lors de l'entretien annuel d'évaluation et un plan individuel de formation est réalisé (au plus tard fin 2024) – **SAG**
- Les critères d'accès à la formation professionnelle sont communiqués à tous les agents et agentes via un guide récapitulatif de leur droit à la formation, et précisant le catalogue des formations qui leurs sont accessibles. Ce guide leur est remis au jour de la prise de fonctions, et est diffusé chaque année à l'ensemble des agentes et agents par tout moyen (au plus tard fin 2024) - **SAG**
- Le refus d'une formation opposé à un agent ou une agente doit être notifié par écrit, et doit préciser les motifs de ce refus (au plus tard fin 2024) – **SAG**

Actions dans le réseau

- Les instances des instituts régionaux de formations (IRF) apportent une attention particulière au fait de proposer une offre de formation variée, avec une diversité d'horaires et jours de sessions pour qu'elles conviennent au plus grand nombre de personnels, et, dans la mesure du possible, que la majorité des formations se tiennent sur le temps de travail des agentes et des agents (au plus tard fin 2025) – **DEOF et DDAR**

Axe n°3 : Equilibre des temps de vie

A titre introductif **des mesures 1 et 2 de cet axe**, il convient de préciser que les personnels détachés auprès de l'AEFE bénéficient d'un contrat de droit public français. Par ailleurs, [l'article 18 du décret 2002-22 du 4 janvier 2002](#) relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger et applicable à ces agents précise que : « Le congé de maternité, de paternité ou pour adoption auquel peut prétendre l'agent est égal à la durée prévue par la législation sur la sécurité sociale française. Pendant cette période, l'agent perçoit l'intégralité des émoluments prévus à l'article 4. » Enfin, ces personnels étant régis par le droit français uniquement, il n'est donc pas possible de les faire bénéficier d'un éventuel droit local plus avantageux.

Pour les personnels de droit local (PDL), seul le droit local peut s'appliquer.

Chaque EGD dispose d'un Règlement Intérieur du Travail. Le RIT est destiné à adapter les principes généraux de gestion des personnels de droit local aux dispositions du droit de chaque pays. Il doit respecter le droit du pays.

Les « détachés directs » n'ayant aucun lien contractuel avec l'AEFE relèvent quant à eux entièrement du droit local.

Ainsi, les mesures qui suivent devront respecter la loi du pays auquel renvoie le contrat de l'agent selon son statut (fonctionnaire détaché, détaché direct, ou PDL). Elles s'appliquent dans les EGD et les établissements conventionnés et partenaires sont incités à les suivre.

MESURE 1 - Diminuer l'impact de la maternité sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur l'accès aux postes à responsabilité (SAG - DRH)

Actions au siège et dans le réseau

- ➔ Une attention particulière est portée au respect des autorisations d'absences accordées aux femmes enceintes (examens en cours de grossesse, allègement horaire une heure/jour), ainsi qu'aux jeunes mamans pour les heures d'allaitement (2024) – **SAG et DRH**
- ➔ Afin de faciliter son retour, un entretien est organisé entre l'agente et son responsable hiérarchique avant le départ en congé maternité, afin de l'associer aux aménagements mis en place durant son absence : réorganisation des tâches et des dossiers et remplacement éventuel durant le congé maternité (au plus tard fin 2024) – **SAG et DRH**
- ➔ Au retour du congé maternité, dans la mesure du possible, l'AEFE garantit à l'agente la conservation de l'intégralité de ses missions et tâches, ou de missions et tâches de niveau au moins égal, sauf si elle exprime une volonté différente (2024) – **SAG et DRH**
- ➔ Un entretien est organisé au retour du congé maternité, sur proposition de l'Agence, afin d'informer l'agente des évolutions générales et des temps forts durant son absence, de réaliser un bilan professionnel sur les perspectives et évolutions de la carrière, les éventuels besoins en formation en cas d'évolution du poste (au plus tard fin 2024) – **SAG et DRH**

Actions au siège

- L'Agence veille, dans la mesure du possible, au remplacement des agentes en congés maternité (au plus tard fin 2025) - **SAG**

MESURE 2 – Encourager le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé parental d'éducation, au congé de proche aidant, au congé de solidarité familiale et autres autorisations d'absence familiale (**SAG - DRH**)

Actions au siège et dans le réseau

- Les personnels sont informés sur les dispositions légales et réglementaires applicables à leur situation et relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au congé d'adoption, au congé parental d'éducation, au congé de proche aidant, et au congé de solidarité familiale, et autres autorisations d'absence familiale afin de favoriser la prise de ces congés (au plus tard fin 2024) – **SAG + DRH**
- Afin que l'éducation des jeunes enfants, l'aide aux proches gravement malades, en situation de handicap ou en perte d'autonomie, ou en fin de vie, ne pèsent pas de manière disproportionnée sur les femmes, avec des conséquences sur l'évolution de leur carrière et donc de leur rémunération, les personnels des ressources humaines rappelleront par écrit que ces congés, quand ils peuvent être pris, s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes (au plus tard fin 2024) – **SAG et DRH**
- L'Agence veille, dans la mesure du possible et selon le poste concerné, au remplacement des agentes et agents en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en congé d'adoption, en congé parental d'éducation, en congé de proche aidant, ou en congé de solidarité familiale (au plus tard fin 2025) – **SAG + DRH**

MESURE 3 – Diminuer l'impact des temps partiels sur la carrière des femmes et rééquilibrer la proportion de prise de temps partiel entre les femmes et les hommes (**SAG, DRH, encadrement**)

Actions au siège

- Lors de l'entretien annuel, il est vérifié que le personnel veut maintenir le temps partiel et que l'évolution de la charge de travail est toujours adaptée à la quotité de temps de travail (au plus tard fin 2024) – **SAG + encadrement**
- En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle, et notamment familiale, (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préférerait travailler à temps complet, il est envisagé, en concertation avec l'agente ou l'agent, un aménagement des horaires de travail sur la semaine, permettant de conserver un poste à temps plein (au plus tard fin 2024) – **SAG + encadrement**
- L'Agence veille, lorsque cela est possible, à ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement (au plus tard fin 2024) – **SAG + encadrement**

- Dans la mesure du possible, les personnels encadrants veillent à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions (au plus tard fin 2024) – **encadrement**
- L'Agence rappelle que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes (au plus tard fin 2024) – **SAG + encadrement**

Actions dans le réseau

- Une communication annuelle sur le temps partiel, ses conséquences et son intérêt est effectuée (au plus tard fin 2024) – **DRH**
- L'Agence rappelle aux personnels détachés que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes (au plus tard fin 2024) – **DRH+ encadrement**
- En cas de temps partiel demandé pour des raisons d'organisation personnelle et notamment familiale (par exemple pour ne pas travailler le mercredi après-midi) alors que l'agente ou l'agent préférerait travailler à temps complet, favoriser, dans la mesure du possible, l'aménagement de l'emploi du temps permettant de conserver un poste à temps plein (au plus tard en 2025) – **DRH + encadrement**

MESURE 4 – Favoriser l'aide à la garde d'enfants (SAG + DRH + SAJ + DDAR)

Actions au siège

- Une communication est adressée, au moins une fois par an, à l'attention de l'ensemble des personnels du siège (Paris et Nantes) afin d'informer sur le dispositif d'accès à des places de crèches via son ministère de tutelle (au plus tard en 2025) - **SAG**
- Une étude relative au dispositif de garde d'enfants (0-3 ans) à proximité du siège (Paris et Nantes) est réalisée. Elle fait état du nombre de places demandées par des personnels de l'AEFE, du nombre de place accordées, du genre du personnel à l'origine de la demande, et du délai moyen d'attente pour l'obtention d'une place (au plus tard 2026) – **SAG**
- Une permission est accordée aux parents le jour de la rentrée scolaire pour accompagner leurs enfants à l'école. Cette disposition s'applique aux enfants à charge jusqu'à leur entrée en classe de 6^{ème} incluse (au plus tard fin 2024) – **SAG**

Actions dans le réseau :

- Inciter à la mise en place de dispositifs de garde ponctuels, quand cela s'avère nécessaire, tout en veillant à ce qu'ils n'entraînent pas une augmentation de l'amplitude de la plage horaire de travail (réunions trop tardives empiétant sur le temps de vie) (dès 2025) **PERDIR + DDAR + DRH**
- L'Agence invite les établissements à proposer et à organiser une garderie le jour de la pré-rentrée pour les enfants des personnels concernés (dès 2024) – **PERDIR – DDAR-DRH**

MESURE 5 – Développer et assurer la mise en œuvre effective des chartes encadrant l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (SG + SAG + DRH)

Actions au siège

- La charte du temps est actualisée, en insistant sur le droit à la déconnexion. Elle encadre notamment les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end (au plus tard en 2025) – **SG + SAG**
- Rédaction d'une charte de la réunion interne, qui expose les bonnes pratiques afin d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents. La charte insiste notamment sur l'importance d'éviter les réunions le mercredi, en fin d'après-midi et le soir (au plus tard en 2026) – **SAG**

Actions dans le réseau

- Les équipes de direction sont sensibilisées dans le cadre d'une réunion d'information dédiée à l'organisation du temps de travail. Cette réunion, qui se tient chaque année, insiste notamment sur le droit à la déconnexion, encadre les sollicitations en dehors du temps de travail, et incite les agentes et agents à utiliser l'outil de programmation des envois de mail en dehors des horaires de travail. Elle rappelle qu'hors urgence avérée, aucune décision ne doit être prise en dehors des horaires de travail, le soir mais également le week-end (au plus tard fin 2025) – **DRH**
- L'administration prend en compte l'impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un courriel durant les heures de classe – (dès 2024) **PERDIR**
- Un message est adressé aux personnels de direction, et un rappel est fait dans le guide d'accompagnement des cheffes et des chefs d'établissement, concernant les bonnes pratiques permettant d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des agentes et des agents (au plus tard fin 2024) – **DRH**

Actions au siège et dans le réseau

- Les différentes chartes, messages et guides de bonnes pratiques sont communiqués régulièrement à l'ensemble des personnels et affichés dans les locaux au siège et dans le réseau. Un rappel spécifique sur le droit à la déconnexion est effectué régulièrement à l'attention de tous les personnels (au plus tard fin 2024) – **SAG + DRH**

MESURE 6 - Faciliter l'équilibre des temps de vie en règlementant l'organisation des formations à l'Agence

Actions au siège

- Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels (dès 2024) - **SAG**
- Envoi obligatoire du déroulé horaire de la formation au moins 24 heures avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation (dès 2024) - **SAG**

- Organisation des formations entre 9h30 et 17h sauf cas exceptionnel et, dans la mesure du possible, tous les jours de la semaine sauf le mercredi (dès 2024) – SAG
- Permettre, en plus de la formation en présentiel, la possibilité de suivre la formation à distance pour l'ensemble du personnel concerné lorsque cela est envisageable (dès 2024) – SAG

MESURE 7 – Veiller à ce que le recours au télétravail n'ait pas un impact genré (SAG)

Action au siège

- Une consultation sous forme d'une enquête des agentes et agents sera réalisée quant à leurs conditions de télétravail : motivation du recours au télétravail ; conditions matérielles de travail en présentiel et distanciel ; difficultés rencontrées en matière d'espace et lieux, d'équipement, de charge et de temps de travail, de pratiques de management et de rapport au collectif ; bonnes pratiques individuelles et collectives identifiées (au plus tard 2025) - SAG

MESURE 8 – Améliorer la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre professionnel (SAG + DRH)

Actions au siège et dans le réseau

- Les personnels encadrants sont sensibilisés aux modalités d'amélioration des conditions d'exercice professionnel des femmes souffrant d'endométriose : aménagement des horaires et/ou poste de travail (horaires flexibles, télétravail, temps dédié pour des consultations gynécologiques, etc.) (au plus tard en 2025) – SG/ SAG – DRH – DDAR - SRE égalité
- Prise en compte de la santé menstruelle des femmes en facilitant le recours au télétravail et le dépôt sans condition de délai du jour de télétravail flottant (la dysménorrhée toucherait 91% des femmes) (au plus tard 2025) – SG/SAG – DRH - DDAR
- Prévoir au moins une fois par an une action de prévention des maladies cardiovasculaires chez les femmes, qui représentent la première cause de décès chez les femmes en France (avec plus de 75 000 décès par an), et dont les symptômes sont souvent différents de ceux des hommes (dès 2025) – SRE égalité.

Axe n°4 : Promotion d'une culture de l'égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Prévenir efficacement les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail passe par une sensibilisation et une formation renforcée des différents personnels, afin que tous et toutes puissent être en mesure d'appliquer la politique d'égalité et de prévention des VSST mise en place à l'AEFE. Cela leur permet aussi d'être rapidement capables de les identifier si ces comportements et agissements venaient à se produire, et de saisir sans délai les dispositifs de signalement permettant de les sanctionner.

Mesure 1 – Renforcer la sensibilisation et la formation des agentes et agents afin de favoriser l'appropriation des enjeux relatifs à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (DDAR – DEOF – DRH – SAG - SRE égalité)

Actions au siège :

- Formation de la direction (dès 2024) – SAG – SRE égalité
- Formation des membres du groupe de travail égalité professionnelle, avec les représentantes et représentants des personnels (dès 2024) SAG – SRE égalité
- Formation du SAG et de la DRH (dès 2024) SAG – SRE égalité
- Formation des agentes et des agents en charge de la communication (dès 2024) SAG – SRE égalité
- Lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d'égalité de l'Agence par la référente égalité (dès 2024) – SRE égalité
- Dans ce cadre, les documents relatifs à la politique égalité sont transmis aux nouveaux arrivants, et notamment le plan d'action 2024-2026, le livret de présentation de la politique égalité et le livret de présentation du dispositif de signalement (dès 2024) – SRE égalité
- Formation proposée chaque année à l'ensemble des personnels du siège (dès 2025) – SAG – SRE égalité
- L'ensemble des personnels du siège reçoit chaque année tous les documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE (dès 2024) – SRE égalité
- Des ouvrages, romans, BD, guides etc. relatifs à l'égalité sont mis à disposition des agentes et des agents dans le cadre des « égalithèques » installées à Paris et à Nantes. Les ouvrages proposés portent notamment sur la déconstruction des stéréotypes de genre (dès 2024) – SRE égalité

Actions dans le réseau :

- Formation des 16 relais-égalité du réseau (dès 2024) – SRE égalité

- Formations ouvertes à l'ensemble des personnels des 16 zones du réseau (dès 2024) – **DEOF – DRH - SRE égalité**
- Sensibilisation à l'égalité des formateurs et formatrices afin qu'ils et elles prennent en compte cette dimension dans leur travail (au plus tard en 2026) – **DEOF - SRE égalité**
- La référente égalité et les relais-égalité présentent chaque année la politique d'égalité de l'AEFE aux nouveaux personnels de direction lors du séminaire des partants (dès 2024) – **SRE égalité**
- A cette occasion, un support est communiqué à l'ensemble des nouveaux personnels de direction du réseau afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité au sein de l'Agence (dès 2024) – **SRE égalité**
- Tous les ans, le séminaire de rentrée de chacune des 16 zones géographiques prévoit une intervention relative à l'égalité, afin d'évoquer les principales orientations de la politique égalité pour l'année scolaire (avant fin 2024) – **DDAR - SRE égalité**
- Un livret de présentation de la politique égalité est mis à disposition de l'ensemble des personnels du réseau sur l'intranet ORION afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité de l'Agence (dès 2024) – **SRE égalité**
- L'offre de formation proposée par les IRF sur la thématique de l'égalité est renforcée (au plus tard en 2025) – **DEOF - SRE égalité**

Actions pour le siège et le réseau :

- Le plan d'action 2024-2026 est accessible sur le site internet de l'AEFE, ainsi que sur l'intranet ORION (dès 2024) – **SRE égalité**
- Des outils de sensibilisation et des ressources sont proposés sur l'espace collaboratif ORION « égalité filles-garçons, égalité professionnelle » : mise à disposition des outils de présentation de la politique égalité, élaboration de fiches pratiques, lexique, etc. (dès 2024) – **SRE égalité**

Mesure 2 – Prévenir, combattre et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail (CCGDS – COM - DAF – DDAR - DRH - SAG – SAJ - SG – SRE égalité)

Actions au siège et dans le réseau :

- Mise en place par l'AEFE de son dispositif unique de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, conformément aux obligations prévues par le décret du 13 mars 2020 (au plus tard fin 2024) – **DAF - DRH – SAG - SAJ – SRE égalité**
- Une présentation aux personnels du fonctionnement du dispositif de signalement AEFE est réalisée à l'occasion de son entrée en vigueur (dès 2024) **SG – SAG - COM - DDAR – DRH – SRE égalité**
- Déploiement d'une campagne de communication au siège et dans le réseau afin d'assurer l'identification par les personnels des différentes modalités de signalement dès la mise en place du dispositif (affiches, dépliants, guides, outils de prévention) (au plus tard fin 2024) – **COM - DDAR – DRH – SG – SRE égalité**

- Création d'une fiche réflexe de prévention des comportements sexistes et sexuels, à fournir aux établissements dès l'entrée en vigueur du dispositif de signalement AEFE (dès 2025) – **COM - DDAR - DRH - SG - SRE égalité**
- Les données relatives à l'activité du dispositif de signalement sont publiées chaque année dans le RSU. Un bilan de l'activité du dispositif est présenté chaque année aux organisations syndicales dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (dès 2025) – **CCGDS - DRH - SG - SRE égalité**

Actions au siège :

- Une formation sur la prévention et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes est organisée chaque année à destination des personnels RH, des personnels d'encadrement et de tout personnel amené à intervenir dans le cadre du dispositif de signalement (à partir de 2025) – **SAG - SRE égalité**
- Le secrétariat général rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais d'un courriel (dès 2025) – **SG - SRE égalité**
- Ce courriel mentionne également la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales (dès 2025) – **SG - SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- Intégration de la thématique de la prévention et de la lutte contre les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail dans la formation des seize relais égalité du réseau (dès 2025) – **SRE égalité**
- Un module de sensibilisation sur la lutte contre les VSST est proposé à destination des membres des CHSCT locales (au plus tard en 2026) – **DDAR - DEOF - DRH - SRE égalité**
- La DRH rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais de la note d'information DRH (courriel), proposant également un visuel à afficher dans l'établissement, ainsi que le lien vers l'actualité sur l'intranet ORION dédié (dès 2024) – **DRH - SRE égalité**

Mesure 3 – Maintenir et développer les liens avec le Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE), dans le cadre de la promotion de la stratégie internationale de la France pour une diplomatie féministe (DG - DDAR – SRE égalité)

Actions au siège :

- L'AEFE soutient et fait connaître la politique d'égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE (dès 2024) – **SRE égalité**
- L'AEFE participe aux actions et aux réunions internes ou internationales organisées par le MEAE sur cette thématique. Dans ce cadre, elle fait connaître la politique conduite par l'Agence en matière d'égalité (dès 2024) – **DG – SRE égalité**
- La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référentes et référents égalité du département et des opérateurs proposées par le MEAE (dès 2025) – **SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- Les établissements scolaires du réseau sont incités à prendre contact avec la référente ou le référent égalité de l'ambassade de France de leur pays d'accueil (quand elle ou il a été désigné) afin de conduire des actions communes de proximité : intervention de la référente ou du référent égalité du poste diplomatique dans l'établissement, événement organisé avec l'Institut français, etc. La référente égalité de l'AEFE est informée par les établissements, par le biais des relais-égalité du réseau, des actions menées dans ce cadre (dès 2024) – **DDAR - SRE égalité**

Actions pour le siège et le réseau :

- L'agence veille à associer le MEAE à l'occasion du séminaire des relais-égalité, organisé chaque année par l'AEFE à Paris (dès 2024) – **SRE égalité**

Mesure 4 – Renforcer l'exemplarité des instances au siège et dans le réseau (DDAR – SG - SRE égalité)

Actions au siège :

- Les différentes instances (conseil d'administration, conseil social d'administration, formation spécialisée, etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes (dès 2025) – **SG - SRE égalité**
- L'Agence promeut et encourage un meilleur équilibre femmes-hommes concernant les élections à ses instances, dans le respect de la réglementation en vigueur (dès 2024) – **SG- SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- Les établissements sont incités à comptabiliser le nombre de femmes et d'hommes au sein des différentes instances (conseil d'établissement, etc.) (au plus tard en 2025) – **DDAR**
- Dans le cadre des élections aux conseils d'établissement (CE), les établissements du réseau promeuvent et encouragent la constitution de listes paritaires pour tous les représentants et toutes les représentantes siégeant en CE (parents, élèves, personnel enseignant, personnel technique...) – (2024) **SG – DDAR – SAJ - SRE égalité**

Mesure 5 – Développer et faire vivre des partenariats associatifs, institutionnels et scientifiques (DDAR – DEOF – SRE égalité)

Action au siège et dans le réseau :

- Développer des liens avec des organismes, associations et chercheurs ou chercheuses spécialisés sur la thématique de l'égalité (dès 2025) – **SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- ➔ Continuer de faire vivre et développer le partenariat avec l'association « Elles bougent ! » dans les établissements scolaires du réseau à travers notamment « Elles Bougent pour l'orientation » et la « Equity week » (dès 2024) – **DDAR – DEOF - SRE égalité**
- ➔ Renforcer le partenariat avec Matilda Education, autour notamment du concours « Buzzons contre le sexisme » (dès 2024) - **DDAR – DEOF - SRE égalité**
- ➔ Inciter les établissements à mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur la thématique de l'égalité (dès 2024) – **DDAR – DEOF – SRE égalité**
- ➔ Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des partenariats et des actions mis en œuvre (dès 2024) – **DDAR – DEOF – SRE égalité**

Mesure 6 - Signature de chartes (COM - DRH - SAG– SRE égalité)

Plusieurs chartes intègrent des sujets abordés dans le plan d'action égalité professionnelle de l'AEFE, et notamment dans le cadre de son axe 3 dédié à l'équilibre des temps de vie (par exemple, le droit à la déconnexion fait partie de la charte télétravail pour les personnels du siège, et il existe une charte de la réunion, etc.). La signature de ces chartes est aussi un levier permettant de fédérer autour de l'égalité et de valoriser la culture de l'égalité au siège et dans le réseau. La signature et la mise en œuvre de ces chartes trouvent ainsi toute leur place dans le présent axe 4.

Actions au siège et dans le réseau :

- ➔ La signature de chartes d'engagement fait l'objet d'une réflexion en amont, tenant compte des bénéfices que la charte peut conférer à l'AEFE, mais également des mesures à mettre en œuvre pour respecter l'engagement. Ces chartes sont élaborées en concertation avec les représentantes et représentants des personnels (exemple : charte de la réunion interne ou charte de la déconnexion) (dès 2024) – **DRH – SAG – SRE égalité**
- ➔ La temporalité de mise en œuvre, la ou les personnes chargées de leur mise en œuvre, et les modalités d'évaluation sont précisées (dès 2024) – **DRH – SAG – SRE égalité**
- ➔ La signature de chartes d'engagement fait également l'objet d'actions de communication interne et externe, intégrées au plan de communication (dès 2024) – **COM - DRH – SAG – SRE égalité**

Mesure 7 - Créer des temps forts sur le thème de l'égalité et valoriser les journées phares (BEVR - COM – DDAR - SRE égalité)

Actions au siège :

- ➔ Un évènement est organisé chaque année à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars. L'ensemble des personnels y est convié et la Direction générale intervient à cette occasion. Cette journée est bloquée dès la rentrée sur

l'agenda de la direction et des agentes et agents du siège, aucune mission n'est programmée ce jour-là, sauf à titre exceptionnel (dès 2024) – **SRE égalité**

- Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la journée internationale des filles le 11 octobre (dès 2024) – **COM - SRE égalité**
- Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, le 25 novembre (dès 2024) – **SRE égalité - COM**

Actions dans le réseau :

- Les établissements sont incités à organiser des événements à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (le 8 mars), de la Journée internationale des filles (le 11 octobre) et de la Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes, (le 25 novembre) (dès 2024) – **BEVR - COM – DDAR - SRE égalité**
- Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des actions organisées à l'occasion du 8 mars, du 11 octobre et du 25 novembre (dès 2024) – **SRE égalité**
- Ajout à l'agenda ORION et relais des autres journées phares sur les réseaux sociaux de l'Agence, notamment pour la parfaite information des établissements du réseau qui souhaiteraient organiser des actions dédiées : journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales (6 février), journée internationale des femmes et des filles de science (11 février), journée des jeunes filles dans le secteur des TIC (27 avril), journée pour l'élimination de la violence sexuelle en temps de conflit (19 juin), journée internationale de l'égalité de rémunération (18 septembre), etc. (dès 2024) – **COM**
- Le concours d'affiches #AEFEgalité est organisé chaque année à destination des élèves des établissements du réseau (dès 2024) – **SRE égalité + COM**

Mesure 8 : Participer à une sensibilisation renforcée sur la période des menstruations (BEVR – COM – DDAR – DEOF - SRE égalité – SRE sécurité)

Action pour le siège et le réseau :

- Journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai : ajout à l'agenda ORION, relais de la journée sur les réseaux sociaux de l'Agence (dès 2024) - **COM – DEOF BEVR**

Action au siège :

- Mise à disposition de protections périodiques d'urgence dans la trousse de secours se trouvant sur chacun des deux sites du siège (maintenance par les assistants et assistantes de prévention) (dès 2024) – **SRE égalité – SRE sécurité**

Actions dans le réseau :

- Sensibilisation des élèves dans le cadre du parcours éducatif de santé, notamment via les enseignantes et enseignants de SVT et les infirmières et infirmiers (au plus tard en 2026) – **DEOF**
- S'assurer que les filles aient un accès facile aux toilettes (au plus tard en 2026) – **DDAR**
- A l'occasion des futures rénovations de locaux d'établissements scolaires, veiller à la prise en compte du ratio femmes/hommes dans le personnel de l'établissement afin de prévoir un nombre suffisant de toilettes pour les femmes (au plus tard en 2026) – **DDAR**

- L'Agence incite les établissements qui ne le font pas déjà à mettre en place un accès ou une distribution de protections périodiques gratuites dans les établissements (au plus tard en 2025) – **DDAR**

Mesure 9 - Sensibiliser les fournisseurs de l'AEFE à la question de l'égalité professionnelle en affichant une cohérence entre la politique interne et externe de l'Agence (DAF)

Actions au siège :

- Les entreprises candidates à un marché lancé par l'AEFE doivent fournir un ensemble de données sur la proportion de femmes dans l'ensemble des postes ; relatives à la promotion de l'égalité au sein de leur organisme (proportion de femmes parmi le personnel encadrant, proportion de personnes ayant bénéficié d'une formation sur l'égalité, écarts moyens de rémunération et mesures mises en œuvre pour les réduire) ainsi que le score obtenu par l'entreprise à l'index égalité professionnelle, lorsqu'elle est concernée par son calcul (dès 2024) – **DAF**
- Toute entreprise qui aurait déjà été condamnée pour une infraction à caractère sexiste ou sexuel serait automatiquement exclue du marché. Le fait pour un candidat de ne pas mentionner cette infraction est un motif de rupture du marché (dès 2024) – **DAF**
- La politique d'égalité est mentionnée dans la présentation de l'AEFE dans le cahier des charges des marchés publics. Dans ce cadre, il est précisé que l'AEFE est titulaire du label AFNOR égalité professionnelle (dès 2024) – **DAF**

Action dans le réseau :

- Dans la mesure du possible, les EGD sont incités à intégrer des mentions similaires dans le cadre de leurs marchés publics (au plus tard fin 2024) – **DAF**

Mesure 10 – Favoriser une approche transversale de la thématique de l'égalité dans le réseau (DDAR – DEOF – SRE égalité)

Actions dans le réseau :

- Inciter les établissements à mettre en place des actions en faveur de l'égalité dans le cadre de la labellisation EFE3D (au plus tard en 2025) – **DDAR – DEOF**
- Inciter les établissements, et notamment ceux dont le nom ne comprend actuellement pas de nom propre, à adopter le nom d'une personnalité féminine (au plus tard 2025) – **DDAR – DEOF – SRE égalité**
- Aborder la thématique de l'égalité dans le cadre de la formation des référentes et référents parcours-citoyen, parcours-avenir et parcours-santé, quand l'établissement dispose de ces référentes et référents (au plus tard en 2025) – **DEOF**
- Sensibiliser les personnels d'inspection et de direction pour qu'une formation sur ce thème soit incluse dans les heures de formation pour le premier degré (au sein des « 108 heures »), de même qu'une intervention dans les journées de prérentrée, et

pendant les différents temps de regroupements des personnels non-enseignants (dès 2025) – **DEOF**

- Les établissements sont incités à réaliser un recensement et une vérification de leurs documents internes, afin de veiller à ce qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre, et à ce qu'ils favorisent l'égalité (règlement intérieur, vadémécum etc.) (au plus tard en 2026) – **DDAR**

Axe n°5 : Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

Mesure 1 – Favoriser l'utilisation de la communication non-stéréotypée (**COM - SRE égalité**)

Action pour le siège et le réseau :

- Mise à disposition sur l'intranet ORION et diffusion au moins une fois par an, notamment par courriel, du kit d'utilisation de la communication non-stéréotypée aux agentes et agents du siège et du réseau et en particulier aux personnels de direction. Les établissements sont incités à les afficher dans leurs locaux et notamment dans les salles des professeurs (dès 2024) – **COM - SRE égalité**

Action dans le réseau :

- Un module spécifique aux enjeux de la communication non-stéréotypée est intégré aux séminaires de formation des chargées et chargés de communication du réseau (au plus tard en 2025) – **COM - SRE égalité**
- Les relais-égalité du réseau sont sensibilisés à l'utilisation de la communication non-stéréotypée (dès 2024) – **COM - SRE égalité**

Mesure 2 – Formalisation d'un plan de communication égalité en interne (**COM - SRE égalité**)

Actions au siège et dans le réseau

- Le visuel « AEFE égalité » est utilisé pour la communication relative aux questions d'égalité, aussi bien dans la communication interne au siège que dans la communication entre le siège et le réseau (dès 2025) – **COM - SRE égalité**
- Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement, afin de fixer le calendrier des différents événements en interne (dès 2024) – **BEVR - COM - SRE égalité**
- Poursuite et développement de la web-série « engagées, engagés » afin de valoriser les actions en matière d'égalité mises en œuvre par les établissements du réseau (dès 2024) – **BEVR - COM - SRE égalité**

Action au siège

- Les enjeux d'égalité femmes-hommes sont intégrés autant que possible dans toutes les actions de communication, même si celles-ci ne sont pas directement concernées par le sujet (dès 2024) – COM

Mesure 3 – Formalisation d'un plan de communication externe (BEVR - COM - SRE égalité)

Actions au siège et dans le réseau

- Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement afin de fixer le calendrier des différents événements en externe (dès 2025) – DEOF BEVR - COM - SRE égalité
- Les actions mises en place en matière d'égalité font l'objet d'une communication dédiée sur le site internet, les réseaux sociaux et l'intranet ORION de l'AEFE (dès 2024) – BEVR - COM - SRE égalité
- Le hashtag #AEFEgalité est utilisé afin de recenser toutes les publications de l'AEFE sur le thème de l'égalité (dès 2024) – COM
- L'AEFE relaye sur ses réseaux sociaux les actions menées par le MEAE en matière de diplomatie féministe (dès 2024) – COM
- Un support de communication relatif à la politique d'égalité de l'Agence à destination des institutions est développé, et notamment envers les parlementaires représentant les Français établis hors de France, l'Assemblée des Français de l'étranger, et les conseillères et conseillers des Français de l'étranger (au plus tard fin 2025) – SRE relations institutionnelles - SRE égalité - COM

Mesure 4 - Création d'un espace dédié à la thématique de l'égalité sur le site internet de l'AEFE et sur l'intranet ORION (COM – DDAR – SRE égalité)

Actions au siège et dans le réseau

- Les pages dédiées à l'égalité sur le site internet et l'intranet de l'AEFE sont actualisées régulièrement afin de centraliser et de donner de la visibilité aux informations liées à la thématique (dès 2024) – COM – SRE égalité
- Ces pages participent notamment à renforcer la visibilité des personnels engagés sur la thématique et qui peuvent être contactés par les agentes et les agents : référente égalité, chargée de mission égalité, relais-égalité du siège et du réseau (dès 2024) – COM – SRE égalité

Action dans le réseau

- Les établissements sont incités à créer une page dédiée à l'égalité sur leur site internet, qui soit facilement accessible, afin de donner de la visibilité aux actions menées en la matière (dès 2024) – COM – DDAR – SRE égalité

Mesure 5 – Mobiliser l'intranet ORION afin de renforcer l'articulation entre les services centraux et le réseau en matière d'égalité (COM – SRE égalité)

Actions au siège et dans le réseau :

- L'espace collaboratif dédié à l'égalité sur l'intranet ORION est développé afin de permettre de faciliter le déploiement de la politique égalité en mettant en lien les acteurs et actrices portant cette thématique à travers le réseau (dès 2024) – COM – SRE égalité
- Les membres de l'espace y partagent régulièrement les actions menées au sein de leur établissement ou de leur zone (dès 2024) – SRE égalité
- Des fiches pratiques ainsi qu'un lexique sont mis à disposition des personnels sur différentes thématiques relatives à l'égalité filles-garçons et à l'égalité professionnelle (dès 2024) – SRE égalité

Axe n°6 : Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

La référente égalité est chargée de piloter la mise en œuvre et le suivi du plan d'action au siège et dans le réseau. Elle rend compte régulièrement à la directrice générale et à la secrétaire générale et rédige une note bilan à la fin de chaque année.

La chargée de mission égalité professionnelle, sous la responsabilité de la référente égalité, assure le suivi et la mise en œuvre des actions menées par l'Agence en la matière.

Les relais-égalité du siège sont chargés de relayer au sein de leur service les informations relatives à la politique égalité de l'Agence et font part à la référente égalité d'actions et d'initiatives réalisées dans leur service. Elles et ils sont associés à l'élaboration de la politique égalité par le biais des rendez-vous égalité, du séminaire des relais-égalité, du groupe de travail égalité professionnelle et du COPIL égalité professionnelle.

Les relais-égalité du réseau sont chargés de décliner dans leur zone le plan d'action égalité et plus généralement de diffuser la politique d'égalité auprès de l'ensemble des établissements de leur zone, ceux-ci la mettant en œuvre en fonction de leur statut. Les relais-égalité peuvent proposer à l'Agence, et à la référente égalité en particulier, toute action de nature à faire progresser l'égalité à l'AEFE. Elles et ils sont associés à l'élaboration de la politique égalité par le biais des rendez-vous égalité, du séminaire des relais-égalité, du groupe de travail égalité professionnelle et du COPIL égalité professionnelle.

Les contacts-égalité des établissements du réseau, sont chargés de relayer les informations relatives à la politique égalité au sein de leur établissement et d'informer la ou le relais-égalité de leur zone des actions mises en place.

Le comité de pilotage (COPIL égalité) est présidé par la directrice générale de l'Agence. Il comprend notamment la secrétaire générale, la référente égalité, la chargée de mission égalité,

le directeur des ressources humaines (DRH), le chef du service des affaires générales (SAG), les relais-égalité et tout membre de l'équipe de direction élargie. Il peut accueillir des expertes ou experts ou des personnalités extérieures en tant que de besoin. Il se réunit une fois par an et aboutit à la rédaction de conclusions opérationnelles.

Le groupe de travail (GT) égalité professionnelle est piloté par la référente égalité. Il comprend notamment les organisations syndicales et les relais-égalité du siège et du réseau. Le GT égalité professionnelle se réunit au moins deux fois par an, afin d'échanger sur la politique égalité de l'Agence, et d'établir un suivi de la mise en œuvre du plan d'action égalité professionnelle.

Les « rendez-vous égalité » pilotés par la référente égalité et réunissant les relais-égalité se poursuivent selon la périodicité nécessaire à l'avancée des travaux.

Mesure 1 – Formaliser l'engagement de la Direction et assurer l'exemplarité des personnels encadrants du siège (DG + encadrement)

Actions au siège :

- ➔ La direction générale prend l'initiative de rencontres à haut niveau avec des personnalités sur le thème de l'égalité : ministre chargée de l'Égalité, haute fonctionnaire à l'Égalité du MEAE, présidente de « Femmes et diplomatie », présidente du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, présidentes ou présidents d'associations spécialisées, etc. – (dès 2024) - **DG**
- ➔ La direction générale de l'AEFE s'adresse aux personnels sous forme d'un courriel, d'une prise de parole ou d'une vidéo, pour délivrer un message sur l'égalité filles-garçons, l'égalité femmes-hommes, et en particulier sur l'égalité professionnelle (au moins une fois par an). A cette occasion, elle rappelle notamment que la mise en œuvre de cette politique relève de la responsabilité de l'ensemble des agentes et agents, et en particulier des personnels d'encadrement (dès 2024) – **DG**
- ➔ La direction de l'AEFE se rend disponible et se mobilise en particulier lors de la journée internationale des droits des femmes (dès 2024) - **DG**
- ➔ Les directeurs et directrices (ACP, DAF, DDAR, DEOF, DRH), ainsi que les cheffes et chefs de service ont la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle au sein de leur service. Ils et elles veillent à sa mise en œuvre au quotidien à travers leurs fonctions managériales (dès 2024) – **ACP, DAF, DDAR, DEOF, DRH, encadrement**

Mesure 2 – Renforcer le rôle des relais-égalité du siège et du réseau afin d'assurer la diffusion et le suivi de la politique égalité dans les différents services et au sein du réseau, dans le respect des différents statuts des établissements (DDAR - SAG – SRE égalité)

Action au siège :

- Une fiche de mission précise le rôle des relais-égalité du siège, le temps alloué à cette mission, leur positionnement et leurs prérogatives ainsi que l'articulation de leur action avec celle des autres acteurs et actrices de l'égalité professionnelle (au plus tard en 2025) – **SAG - SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- En lien avec la référente égalité, les relais-égalité sont chargés de décliner dans leur zone le plan d'action égalité et plus généralement de diffuser la politique d'égalité auprès de l'ensemble des établissements de leur zone, ceux-ci la mettant en œuvre en fonction de leur statut. Ces missions sont précisées dans une fiche de mission (dès 2024) – **DRH-SRE égalité**
- A chaque rentrée, les différents secteurs géographiques de l'Agence adressent un courriel à l'ensemble des établissements de chaque zone afin de présenter l'identité, le rôle et les missions de la ou du relais-égalité (dès 2025) – **DDAR**
- Lors des séminaires de rentrée ou de gouvernance, la Direction générale ou le secrétariat général évoquent systématiquement l'égalité dans leurs discours et présentent les relais-égalité des zones concernées (avant fin 2024) – **DGA – SG – DDAR - SRE égalité**

Action pour le siège et le réseau :

- Les relais-égalité du siège et du réseau se réunissent chaque année dans le cadre du séminaire des relais-égalité, organisé par l'Agence à Paris (dès 2024) – **SRE égalité**

Mesure 3 – Consolider la gouvernance de la politique égalité au siège et dans le réseau en favorisant notamment une « approche intégrée du genre » (DDAR – DEOF – DRH – SRE égalité)

Action au siège et dans le réseau :

- Les agentes et agents du siège et du réseau veillent à intégrer les enjeux relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes à leur réflexion dans leur travail quotidien (élaboration et mise en œuvre des différents projets, gestion des personnels, etc.) (dès 2024)

Action au siège :

- Présentation, par la référente égalité, au moins deux fois par an, en réunions interservices, d'un point sur l'égalité : avancement des projets, annonce de formation/sensibilisation, annonce d'événements, point d'actualité, liens et actions avec le MEAE, etc. (dès 2024) – **SRE égalité**

Actions dans le réseau :

- Un objectif de respect de la politique égalité est introduit dans les lettres de mission des personnels de direction et des personnels expatriés (au plus tard en 2025) – **DDAR - DRH**

- ➔ Les différents projets de zone veillent à intégrer des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons (au plus tard en 2025) – **DDAR – DEOF**
- ➔ Les établissements sont incités à introduire des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons dans leur projet d'établissement (au plus tard en 2025) – **DDAR – DEOF**
- ➔ Le nom des « contacts-égalité » est mentionné dans le cadre de l'enquête de rentrée sur le logiciel MAGE. Les cheffes et chefs d'établissements en gestion directe qui ne disposeraient pas de tels contacts désignent une personne en charge de le devenir. Les établissements conventionnés et partenaires sont incités à en faire de même (au plus tard en 2024) – **DDAR – SG DSI**
- ➔ L'égalité professionnelle est abordée au sein des CHSCT locales pour coordonner la mise en œuvre de mesures du plan d'action égalité professionnelle au sein des établissements, notamment pour les actions relatives à l'axe 4 sur la culture de l'égalité et la prévention, la surveillance et les sanctions des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail (au plus tard 2025) – **DDAR - SG**
- ➔ Un kit égalité est mis à disposition des personnels de direction et des personnels enseignants. Il comprend les principaux documents relatifs à la politique égalité de l'Agence (au plus tard en 2025) – **SRE égalité – DDAR**

Mesure 4 - Organisation et promotion d'une consultation sur la politique d'égalité (SRE égalité)

Action au siège et dans le réseau :

- ➔ Organisation d'une consultation, sur la période du plan d'action, anonyme à destination des agentes et agents du siège et du réseau. Cette consultation vise notamment à analyser le niveau d'appropriation de la politique égalité par les personnels, à évaluer leur perception des inégalités liées au genre, ou encore à recueillir les actions mises en œuvre dans leurs services et établissements (avant fin 2026) – **SRE égalité**

Mesure 5 – Consolider les échanges avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre du dialogue social (DRH - SRE égalité)

- ➔ Les représentantes et représentants du personnel membres du groupe de travail égalité professionnelle sont invités à faire connaître durant les réunions de ce GT leurs propositions et remarques pour contribuer à la mise en œuvre du plan d'action (dès 2024) – **OS – SRE égalité**
- ➔ Le groupe de travail égalité professionnelle avec les représentantes et représentants du personnel se réunit au moins deux fois par an (dès 2024) – **SRE égalité**
- ➔ Au moins une formation relative à l'égalité professionnelle est proposée chaque année aux représentantes et représentants du personnel (dès 2025) – **SRE égalité**

- A l'occasion du séminaire des relais-égalité mentionné à la mesure 2 du même axe, au moins un temps d'échange avec les organisations syndicales est prévu (dès 2024) – **SRE égalité**
- Dans le cadre du comité social d'administration (CSA), la référente égalité présente chaque année aux organisations syndicales un bilan de la mise en œuvre du plan d'action (dès 2024) – **SRE égalité**
- Dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), le secrétariat général présente chaque année aux organisations syndicales un bilan de l'action du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (dès 2024) – **DRH - SG**

Mesure 6 – Assurer un suivi de l'évolution des données genrées et des indicateurs du plan d'action 2024-2026 afin d'évaluer la mise en œuvre de la politique égalité (CCGDS - SRE égalité)

Actions pour le siège et le réseau :

- Afin de renforcer l'effectivité des mesures prévues par le plan d'action, le suivi de la mise en œuvre du plan d'action est assuré par le biais d'un tableau annexé au présent plan et précisant pour chaque action le service en charge de sa mise en œuvre, la date prévisionnelle de sa mise en œuvre, et, quand tel est le cas, l'indicateur permettant d'évaluer la mise en œuvre de l'action (dès 2024) – **SRE égalité**
- Au moins une des réunions annuelles du groupe de travail égalité dresse le bilan de la mise en œuvre des actions contenues dans le présent plan (dès 2024) – **SRE égalité**

Annexe 1 : lexique des services de l'AEFE mentionnés dans le présent Plan d'Action

ACP : agence comptable principale

BEVR : bureau des événements et de la valorisation du réseau

CCGDS : cellule de contrôle et de gestion des données statistiques

COM : service communication

DAF : direction des affaires financières

DDAR : direction du développement et de l'accompagnement du réseau

DEOF : direction de l'enseignement, de l'orientation et de la formation

DG : direction générale

DRH : direction des ressources humaines

DSI : direction des systèmes d'information

PERDIR : personnels de direction

SAG : service des affaires générales

SAJ : service des affaires juridiques

SG : secrétariat général

SRE égalité : service des relations extérieures égalité

SRE relations institutionnelles : service des relations extérieures relations institutionnelles

SRE sécurité : service des relations extérieures sécurité