

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'AEFE (2021-2023)



Introduction

Présentation de l'AEFE et de ses particularités au regard du plan d'action

Créée en 1990, l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle assure les missions de service public relatives à l'éducation en faveur des enfants français résidant hors de France et contribue au rayonnement de la langue et de la culture françaises par la scolarisation d'élèves étrangers. Elle pilote et anime un réseau de 540 établissements d'enseignement français dans 138 pays.

Par son cœur de métier, l'éducation, l'AEFE est engagée dans une dynamique pour promouvoir l'égalité filles-garçons et femmes-hommes : au sein des parcours éducatifs, notamment dans le parcours citoyen avec la transmission d'une culture de l'égalité entre les sexes, dans le parcours Avenir avec la construction progressive de l'orientation détachée des stéréotypes, dans le parcours santé mais également auparavant, dès le plus jeune âge, afin de parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Le plan d'action égalité de l'AEFE, requis par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, couvre la période 2021-2023 pour être en cohérence avec le contrat d'objectifs et de moyens de l'AEFE avec le MEAE. Il s'applique à l'ensemble des personnels du siège de l'AEFE (Paris et Nantes) ainsi qu'aux personnels titulaires détachés par l'AEFE dans les 71 établissements en gestion directe (EGD) et les 156 établissements conventionnés avec l'AEFE. Il peut être étendu aux personnels de droit local exerçant dans les établissements en gestion directe. Il sera transmis à l'ensemble des établissements homologués du réseau afin que tous, y compris les 313 établissements partenaires, puissent mettre en place de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes si leur instance de gouvernance le souhaite et dans le respect de la législation du pays d'accueil.

Formalisation de l'engagement de l'AEFE

- Message d'Olivier Brochet, directeur général de l'AEFE

L'AEFE et l'enseignement français à l'étranger portent des valeurs éducatives fortes dans le monde entier. Parmi celles-ci, la promotion de l'égalité filles-garçons / femmes-hommes est essentielle pour que nos écoles, partout où elles se trouvent, contribuent au développement de sociétés plus justes, plus harmonieuses, plus riches. Les équipes enseignantes s'y attachent avec conviction et je salue leur engagement. Dans ce combat pour l'égalité des droits, dans la lutte contre les discriminations et contre toute atteinte à la dignité des femmes, l'AEFE se doit d'être exemplaire. Je l'ai annoncé lors de ma prise de fonction en mars 2019 en souhaitant que l'AEFE s'engage dans un processus de labellisation AFNOR égalité professionnelle. Le groupe de travail et les 16 référents égalité, animés par Raphaëlle Dutertre, ont déjà entamé un travail important de réflexion sur les réalités de l'agence et les axes à suivre pour répondre à un cahier des charges exigeant. Cette dynamique fait bouger nos regards, soulève des questions et ouvre d'autres horizons, ce dont je me réjouis. Dans ce contexte, l'obligation qui nous est faite par la loi de nous doter d'un plan d'action égalité femmes-hommes au 1^{er} janvier 2021 est une opportunité supplémentaire de nous mobiliser toutes et tous pour que les priorités identifiées trouvent des traductions concrètes dans les trois prochaines années. Merci à toutes et à tous pour votre contribution à sa bonne mise en oeuvre. Vous pouvez compter sur ma détermination.

- **Message de David Beraha, secrétaire général de l'AEFE**

Depuis mon arrivée à l'agence en juillet 2020, je suis pleinement engagé dans le processus du plan d'action égalité et de la labellisation AFNOR égalité professionnelle. Avec enthousiasme. Je suis heureux de constater que les personnels de l'agence et des EGD sollicités se sont fortement investis dans ce chantier important pour que progresse l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui y travaillent. Depuis mon poste, j'observe que les dispositifs de réflexion mis en place ont d'ores et déjà permis de partager des constats, des analyses et des témoignages qui, parfois, font consensus et parfois, bousculent nos idées reçues sur les questions d'égalité. Le travail de synthèse qui a été effectué dans des délais très resserrés et dans un contexte sanitaire complexe, a permis d'aboutir à un plan d'action équilibré et ambitieux, dont l'Agence devra prouver, dès 2021, qu'elle est en mesure de mettre en place plusieurs de ses actions et d'en rendre compte dans les instances dédiées. J'y prendrai toute ma part et je sais, pour les services centraux, que l'ensemble de l'équipe de direction sera au rendez-vous de cette mobilisation essentielle.

- **Message de Raphaëlle Dutertre, référente égalité de l'AEFE**

Piloter la conception puis la rédaction du 1er plan d'action égalité professionnelle de l'AEFE a été un défi passionnant à relever car il s'est agi, sur la base de notre coeur de métier et de la spécificité de l'Agence (siège en France et réseau d'établissements à l'étranger), de proposer des mesures à la fois ambitieuses, parfois audacieuses, mais réalistes. Malgré le contexte sanitaire qui a modifié nos méthodes de travail en groupe, et alors même que ce projet est fondé sur un travail collectif, avec de nombreux interlocuteurs, ce projet réussit à voir le jour dans le respect des délais fixés par la loi. Ce plan d'action marque une étape essentielle dans la prise en charge de la question de l'égalité professionnelle par l'AEFE. Sa mise en œuvre va impacter nombre de nos pratiques, et, je l'espère, le regard de tous les personnels de l'Agence sur la question plus générale de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont travaillé avec ardeur à la réalisation de ce plan d'action ainsi qu'à la direction pour son soutien constant sur ce projet.

Modalités d'élaboration

Les travaux ont été menés par l'équipe égalité de l'Agence, composée de femmes et d'hommes de divers services du siège (Paris et Nantes), sur la base du volontariat. Ils ont apporté leur expertise en fonction de leur domaine (ressources humaines, aide à la scolarité, immobilier, orientation, pédagogie etc.), leurs analyses et leurs propositions. Ce plan d'action est le fruit d'un réel travail collaboratif, **piloté par la Référente égalité, nommée par la direction de l'AEFE le 8 mars 2015.**

L'équipe égalité a bénéficié depuis le début de l'appui de son ministère de tutelle, le MEAE, notamment par des contacts réguliers avec la DRH, une rencontre avec le responsable de la cellule d'écoute ainsi qu'une intervention de la DRH lors de la célébration du 8 mars 2020 à l'Agence.

Pour mener à bien ce projet, la concertation a été mise en œuvre en interne de plusieurs manières :

- Le 8 mars 2019, des ateliers ont été organisés au siège (Paris et Nantes) pour travailler sur le ressenti, le constat et les premières propositions des personnels ;

- Une consultation approfondie, totalement anonyme, a été organisée au siège et dans le réseau : 1^{ère} consultation de l'ensemble des personnels du siège en juillet et pour les personnels de direction du réseau en octobre.
- Un groupe de travail (GT) égalité professionnelle a été créé en septembre 2019 ; d'abord interne (5 réunions), il s'est ouvert plus tardivement que prévu aux représentantes et représentants des organisations syndicales en raison du confinement (septembre au lieu d'avril) ; le GT ouvert du 29 septembre a permis d'analyser le résultat de la consultation des personnels du siège et d'arrêter les grandes lignes du plan d'action et les principales mesures. Le GT du 20 novembre a porté essentiellement sur le plan d'action ;
- 16 relais-égalité (cheffes et chefs d'établissement) ont été désignés dans le réseau en février dernier afin d'être moteurs sur la question de l'égalité filles-garçons dans leur zone de mutualisation mais également sur la question de l'égalité professionnelle ;
- 20 « Rendez-vous égalité » se sont tenus entre mai et décembre pour travailler sur la politique d'égalité ainsi que sur le plan d'action et continuent d'être un lieu d'échange des idées.

Concernant les relations avec les représentants du personnel :

- A l'issue du 1^{er} GT, une plateforme dédiée a été créée pour faciliter l'échange de documents ;
- 7 représentantes et représentants des personnels (SNES-FSU, Snuipp, Unsa-Education, Sgen-cfdt) ont participé à une formation de 3 heures le 9 novembre dernier sur l'égalité professionnelle (une obligation légale, les chiffres clés, les facteurs des inégalités professionnelles, les outils, les stéréotypes et les discriminations et les leviers d'action) ;
- La concertation se poursuivra avec la tenue d'autres GT égalité professionnelle avec les représentantes et représentants du personnel.

L'AEFE présente son plan d'action comprenant 32 mesures 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** : Culture d'égalité et prévention, surveillance et sanction du harcèlement sexiste et sexuel
- **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 : Égalité salariale 7

Mesure 1 : Affiner la connaissance de la fixation et des niveaux de rémunération pour les personnels du siège 9

Mesure 2 : Développer les données salariales genrées dans le rapport social unique 9

Axe n°2 ; Égalité d'accès et progression des carrières 10

Mesure 1 : Encourager les femmes à candidater à des postes à l'AEFE 10

Mesure 2 : Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d'éviter les biais de genre 11

Mesure 3 : Assurer une mixité dans les jurys de recrutement afin d'éviter les biais de genre 12

Mesure 4 : Augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement en interne 13

Mesure 5 : Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes via la transmission de documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE et former tout nouveau personnel à ces enjeux 14

Mesure 6 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes 15

Mesure 7 : Diminuer l'impact du congé maternité sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur l'accès aux postes à responsabilité 15

Mesure 8 : Congés de paternité ou de second parent 16

Mesure 9 : Congé parental d'éducation et autres congés (congé de proche aidant et autres autorisations d'absence familial 17

Axe n°3 : Équilibre des temps de vie 18

Mesure 1 : Proposer des dispositifs de garde d'enfants pour les personnels du siège et du réseau 18

Mesure 2 : 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 19

Mesure 3 : Intégrer les questions d'équilibre des temps de vie et d'égalité dans l'organisation des réunions internes 20

Mesure 4 : Faciliter l'équilibre des temps de vie en règlementant l'organisation des formations à l'Agence 20

Mesure 5 : Affirmer le droit à la déconnexion pour l'ensemble des agentes et agents 21

Mesure 6: Assouplissement des conditions de télétravail 21

Axe n°4 : Culture d'égalité et prévention surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail 22

Mesure 1 : Prévenir, lutter et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail 22

Mesure 2 : Fédérer autour de l'égalité 23

2.1 Formalisation de l'engagement de la direction par des rencontres et des interventions sur le thème de l'égalité 23

2.2 Maintien et développement d'une synergie avec le MEAE 23

2.3 Exemplarité des instances au siège et dans le réseau 24

- 2.4 Développement et maintien des partenariats associatifs 25
- 2.5 Approche intégrée du genre 25
- 2.6. Signature de chartes 25
- Mesure 3 : Développement de l'auto-formation et organisation de formation à destination du personnel sur la thématique de l'égalité femmes-hommes 26
- Mesure 4 : Créer des temps forts sur le thème de l'égalité à l'AEFE et valorisation des journées-phares 27
- Mesure 5 : Participer à la levée du tabou sur la période des menstruations 27
- Mesure 6: 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. 28

Axe n°5 : Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence 29

- Mesure 1 : Intégration des enjeux de la communication non stéréotypée et non discriminante dans la formation de l'équipe de communication 29
- Mesure 2 : Formalisation d'un plan de communication égalité en interne 29
- Mesure 3 : Création d'un espace dédié à la thématique de l'égalité sur le site internet de l'AEFE 30
- Mesure 4 : Formalisation d'un plan de communication externe 31

Axe n°6 : Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action 34

- Mesure 1 : Gouvernance de la politique d'égalité de l'Agence au siège et dans le réseau 34
- Mesure 2 : Mobilisation des 16 relais-égalité pour assurer la diffusion et le suivi de la politique d'égalité au sein du réseau, dans le respect des différents statuts des établissements 34
- Mesure 3 : Mise en place d'indicateurs de suivi du plan d'action dans le bilan social annuel de l'Agence
- Mesure 4 : Organisation d'une consultation annuelle sur la politique d'égalité 35
- Mesure 5 : Intégration des représentants des personnels dans le cadre du dialogue social sur l'égalité 35

Axe n°1 : Egalité salariale

Au 31 décembre 2019, l'AEFE rémunère 173 personnels du siège, 5896 personnels recrutés par les services centraux sur contrat public français pour exercer dans le réseau et 4690 personnels recrutés par les 71 établissements en gestion directe sur contrat de droit local.

Au siège :

Le seul emploi fonctionnel est celui du Directeur général. La direction générale de l'Agence comporte 25% de femmes et il y a une directrice sur les quatre directeurs fonctionnels. Les membres de la direction sont composés de 2 femmes et 7 hommes, soit un taux de féminisation de 22%. En revanche, les trois postes de conseil auprès du directeur général sont occupés par des femmes (relations institutionnelles, communication et sécurité). 37% des cheffes de service sont des femmes, et pour les adjointes et adjoints de directrices et directeurs, il existe une parité (50% femmes/hommes).

Sur la base d'un effectif siège de 173 agents, composé de 100 femmes et 73 hommes, soit une part de femmes de 57,8%, composé de 30 corps distincts. Les femmes comptent pour 98 ETP et les hommes pour 73 ETP.

En utilisant l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mis à disposition par la DGAFP, plusieurs constats peuvent être faits.

Il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en € s'élève à 4 498€ pour les hommes et 3 481€ pour les femmes, soit un écart de 1 017€ (-22,6%). Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail sont respectivement de 4 498€ pour les hommes et de 3 563€, soit un écart de 935€ (-20,8%). L'écart de rémunération femmes-hommes, en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps qu'en rémunération brute (935€ contre 1 017€).

L'écart de rémunération de 1017€/mois entre les femmes et les hommes est lié à :

- Un effet temps partiel : la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -82€ ;
- Un effet « ségrégation des corps de -610€ : les hommes sont plus présents dans les corps les mieux rémunérés (inspecteur de l'Education nationale, personnel de direction, attaché d'administration de l'Etat) ;
- Un effet démographique de -79€, en comparant les traitements moyens au sein de chaque corps ;
- Un effet primes à corps, grade équivalent de 246 €, correspondant à l'écart de primes à niveau de carrière identique.

Ces écarts doivent être néanmoins appréciés au regard de la fixation des niveaux de rémunération des agents au sein des services centraux, qui sont déterminés en tenant compte des rémunérations versés par l'ancien employeur pour les personnels du siège (que ce soit pour les titulaires des différents ministères ou pour les contractuels). Ils reproduisent donc des situations antérieures. L'AEFE ne peut donc mettre en œuvre la politique salariale qu'elle souhaiterait pouvoir conduire.

Au sein du réseau :

Les modalités de rémunération des personnels titulaires détachés dans le réseau sont définies par le décret n°2002-22 du 4 janvier 2002. Elles sont toutes attribuées en application de barèmes qui ne tiennent pas compte du genre, mais sont exclusivement liés à la nature du contrat (expatrié/résident) et au-delà à la situation statutaire (TBI, Ind. Deg.), à la situation familiale (AF/MF), à l'affectation (Indemnité d'expatriation/ISVL, AF/MF), aux fonctions exercées (BI ; IE/ISVL ; ISOE ; ISAE ; ICR ; Ind. Doc ; Ind 1DSPE, Ind. PsyEN ou aux services supplémentaires assurés (ISOE modulable ; HSA ; HSE ; IJE), les éventuels écarts de rémunérations entre hommes et femmes s'analysent au regard de ces éléments.

Les femmes sont majoritaires dans le réseau (54,4%), notamment parmi les personnels résidents (57%) tandis que les hommes sont majoritaires pour les postes d'expatriés à fonction d'encadrement pour lesquels les émoluments sont les plus importants (les femmes ne représentent que 38% des expatriés).

A fonction comparable, la proportion de femmes est plus importante dans les pays de la Zone C (zones jugées les moins difficiles, avec des contextes politiques plus stable), et notamment en Europe et au Maghreb où les compensations des sujétions liées à l'expatriation sont moins importantes que dans les pays de la Zone A. De ce point de vue, la situation est comparable à celle du MEAE.

La part des femmes exerçant à temps partiel est plus importante que la part des hommes. Cela ne leur permet pas de bénéficier de HSA. La proportion d'hommes bénéficiant de rémunération de services supplémentaires est plus importante que la proportion de femmes : ainsi, pour les HSA, 73,5% des hommes contre 70,4% des femmes en bénéficient tandis que la moyenne par bénéficiaire est de 2,18 HSA pour les hommes contre 1,83 HSA pour les femmes.

L'utilisation de l'outil de calcul d'indicateurs d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mis à disposition par la DGAFP, permet de chiffrer ces constats.

L'effectif des 5896 agents détachés, répartis dans 26 corps distincts, pour exercer à l'étranger, est composé de 3362 femmes et de 2691 hommes, soit une part de femmes de 54,4%. Les femmes représentent 3140 ETP et les hommes 2679 ETP.

Il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en € s'élève à 5 741€ pour les hommes et à 4 624€ pour les femmes, soit un écart de 1 117€ (-19,5%). Celles en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) sont respectivement de 5 766€ pour les hommes et de 4 720€, soit un écart de 1 046€ (-18,1%). L'écart de rémunération femmes-hommes, ici en défaveur des femmes, est plus faible en équivalent temps qu'en rémunération brute (-244€ contre -318€).

L'écart de rémunération de 1 046€/mois entre les femmes et les hommes est lié à :

- Un effet temps partiel : la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de -71€ ;

- Un effet « ségrégation des corps » de -399€ : les hommes sont plus présents dans les corps les mieux rémunérés (Professeur agrégé, personnel de direction, attaché d'administration de l'Etat notamment) ;
- Un effet démographique de -352€, en comparant les traitements moyens au sein de chaque corps ;
- Un effet primes à corps, grade équivalent de -296 €, correspondant à l'écart de primes à niveau de carrière identique.

A cet égard, les primes qui contribuent le plus négativement à cet écart sont celles liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) pour -30€ et celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (IE et ISVL) pour -261€.

Mesure 1 : Affiner la connaissance de la fixation et des niveaux de rémunération pour les personnels du siège

Actions
<ul style="list-style-type: none">- Une note expliquant le mode de fixation des salaires des fonctionnaires détachés du siège est préparée pour les agentes et agents.- Pour les personnels contractuels qui ne relèvent pas d'une grille de rémunération, un travail d'évaluation doit être réalisé dès que possible afin de s'assurer qu'il n'y a pas de biais de genre, en 2021.

Mesure 2 : Développer les données salariales générées dans le rapport social unique

Actions
<ul style="list-style-type: none">- Analyser annuellement les rémunérations par corps des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, en établissant un bilan sexué. Les principales données seront intégrées dans le bilan social à partir de 2021.

Indicateurs retenus
<ul style="list-style-type: none">- Nombre de nouvelles données salariales générées du rapport social unique en 2021

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

Mesure 1 : Encourager les femmes à candidater à des postes à l'AEFE

Actions - sur la forme

- L'intitulé du poste doit systématiquement apparaître décliné au féminin et au masculin
- La description des profils recherchés est rédigée de manière à éliminer les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (expliquer ce que l'on entend par « *grande disponibilité* » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels etc...)

Actions - sur le fond

- L'annonce indique : « L'AEFE met en œuvre une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », à partir de 2021 ;
- Diffusion sur le site de l'AEFE et lors des divers événements de capsules vidéos de témoignages de femmes en situation de responsabilité au siège ou dans le réseau ; l'AEFE veille à la diversité des profils et des générations représentés ;
- Diffusion des annonces sur des plateformes diverses afin de toucher un public plus large : plateformes d'associations de femmes fonctionnaires (ex : femmes et diplomatie,) ou d'associations spécialisées (ex : Centre Hubertine Auclerct, administration moderne).

Mesure 2 : Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d'éviter les biais de genre

Actions pour le siège

- Une attention particulière est portée à la mixité des candidatures, pour les entretiens et le recrutement, quel que soit le poste ;
- L'Agence identifie et liste précisément les fonctions dans lesquelles un déséquilibre femmes-homme est avéré au siège ;
- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions précédemment identifiées au siège.

Actions pour le réseau

- Le recrutement se fonde exclusivement sur une grille d'entretien non biaisée avec des critères définis et objectifs. Cette grille doit faire l'objet d'une présentation annuelle aux jurys de recrutement ;
- Une attention particulière est portée à la mixité des candidatures, pour les entretiens et le recrutement et ce par type de poste et de catégorie.
- L'Agence identifie et liste précisément les fonctions dans lesquelles un déséquilibre femmes-homme est avéré dans le réseau (en mettant en lien avec les indicateurs des corps et disciplines d'origine dans la fonction publique) ;
- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions précédemment identifiées dans le réseau ;
- Cette grille d'entretien peut être transmise a posteriori en cas de réclamation d'un(e) candidat(e). Une fois la sélection terminée par l'employeur, si une personne considère avoir été victime d'une discrimination à l'entretien, les modalités de saisie du dispositif de réclamation doivent apparaître ainsi que la personne à contacter pour entamer cette démarche (la réclamation est à faire parvenir au secrétaire général de l'AEFE). La mention « *Si vous considérez avoir été victime d'une discrimination lors de votre entretien, veuillez contacter Mme X, secrétaire générale ou M. X, secrétaire général de l'AEFE* » sera faite.. Cette disposition est complémentaire des dispositifs de recours légaux déjà existants (article 4 de la loi de 2008 permet aux personnes victimes de discrimination de présenter devant la juridiction compétente les faits

Indicateurs retenus

- Nombre de fonctions (et nature des fonctions) ayant connu une amélioration de l'équilibre femmes-hommes, en 2021, 2022 et 2023

Rapport de situation comparée :

- Nombre de candidatures selon le sexe et type de poste
- Nombre de réclamations
- Nombre d'entretiens selon le sexe et type de poste
- Nombre de recrutement effectué par sexe et type de poste

Mesure 3 : Assurer une mixité dans les jurys de recrutement afin d'éviter les biais de genre

NB : seuls le recrutement des personnels du réseau s'effectue sur la base d'un entretien avec un jury de recrutement à l'issue de la sélection du dossier.

Actions au siège pour le recrutement dans le réseau

- En amont, mention sur la convocation à l'entretien des modalités de composition des jurys selon les types de poste ;
- Composition mixte de chaque jury de recrutement avec la présence d'au moins une femme dès 2021 (vérification par la DRH) ;
- Répartition équilibrée du nombre et de la qualité/l'importance des questions posées par chaque membre du jury ;
- Vigilance sur l'équilibre des temps de parole entre les membres du jury ;
- Veiller à ce que des femmes soient présidentes de jury ;
- Une attention supplémentaire est apportée au respect de cette règle pour les jurys de recrutement des personnels de direction ;
- Vigilance sur les questions interdites par la loi (article 1er de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations) ;
- Les membres de jury bénéficieront d'une formation spécialisée sur la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement, sur une programmation 2021-2023.

Indicateurs retenus

- Nombre de jurys mixtes par catégorie
- Nombre de formations organisées/nombre de personnes formées dans les jurys en 2021, 2022 et 2023

Mesure 4 : Augmenter le nombre de femmes dans les postes d'encadrement en interne

Actions au siège

- Vérification pour chaque nouveau poste d'encadrement de la présence de candidatures des deux sexes à partir de 2021.
- Organisation d'un entretien avec les personnels des ressources humaines pour effectuer un bilan de compétence à la demande du personnel après deux ans d'ancienneté à partir de 2022 ;

Action dans le réseau

- Donner de la visibilité aux femmes dans les postes d'encadrement : féminisation des titres ex : proviseure, cheffe d'établissement etc.
- Témoignage de femmes exerçant ou ayant exercé des métiers à responsabilité dans le réseau afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers auprès des élèves dans les lycées mais également auprès des professionnelles et professionnels ;
- L'Agence s'engage à faire progresser l'équilibre femmes-hommes dans les fonctions précédemment identifiées dans le réseau (mesure 2) lors des demandes de 2ème mission, en particulier pour les postes de cheffes ou chef d'établissement.

Indicateurs retenus

- Nombre de formations égalité / Nombre personnel ayant bénéficié d'une formation égalité par rapport aux nouveaux personnels, en 2021, 2022 et 2023.

Mesure 5 : Sensibiliser à l'égalité femmes-hommes via la transmission de documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE et former tout nouveau personnel à ces enjeux

Actions au siège

- La politique d'égalité est mentionnée dans le livret d'accueil des nouveaux personnels du siège à l'AEFE à partir de 2021 ;
- Lors du séminaire des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d'égalité par la référente égalité. A partir de 2021 ;
- L'existence du plan d'action égalité 2021-2023 est signalée à tous les nouveaux personnels ainsi que l'accès au plan ;
- La cellule d'écoute est portée à la connaissance de l'ensemble des nouveaux personnels à partir de 2021 ;
- Les nouveaux personnels bénéficient la 1^{ère} année d'une formation de 2 heures sur l'égalité professionnelle. Cette formation peut être assurée en interne par la mission égalité de l'AEFE.
- Les plans de formations incluent des actions de formation sur l'égalité femmes-hommes.

Actions dans le réseau

- La politique d'égalité est mentionnée dans les lettres de mission du personnel expatrié, au plus tard à partir de 2022 ;
- Un support est communiqué à l'ensemble des nouveaux personnels du réseau afin de les informer sur la gouvernance et la teneur de la politique d'égalité au sein de l'Agence ;
- La politique d'égalité de l'AEFE est présentée lors du séminaire des nouveaux partants.
- Les plans de formations incluent des actions de formation sur l'égalité femmes-hommes

Indicateurs retenus

- Nombre de formations égalité / Nombre personnel ayant bénéficié d'une formation égalité par rapport aux nouveaux personnels, en 2021, 2022 et 2023.

Mesure 6 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes

Actions au siège

- La formation est obligatoirement abordée lors de l'entretien d'annuel d'évaluation ;
- Communication des offres existantes/modalités de recherche en matière de formation en diffusant les informations sur le commun/l'intranet ;
- Les critères de sélection d'accès à la formation sont communiqués à tous les agents ;
- Le refus d'une formation doit être justifié par écrit et précisé éventuellement lors d'un entretien à la demande du personnel ;
- Organisation des formations dans la mesure du possible sur le site de l'Agence en évitant de préférence le mercredi.

Actions dans le réseau

- Communication des offres existantes/modalités de recherche en matière de formation en diffusant les informations;
- Les critères de sélection d'accès à la formation sont communiqués à tous les agents
- Une étude est menée sur les besoins de garde d'enfants en bas âge, en cas de formation de personnels pendant plusieurs jours dans une autre ville, voire dans un autre pays.

Indicateurs retenus

- Taux de communication sur les offres de formation
- Taux d'acceptation à une formation

Mesure 7 : Diminuer l'impact du congé maternité sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur l'accès aux postes à responsabilité

Actions dans le réseau

- Le congé parental d'éducation s'applique pour les personnels titulaires détachés mais pas le congé de proche aidant.

Actions

- Organisation d'un entretien avant le départ en congé maternité, sur proposition de l'AEFE, sur les aménagements mis en place durant son absence : réorganisation des tâches et des dossiers ainsi que son remplacement éventuel durant son congé maternité. Cet entretien pourra durer jusqu'à une heure.
- Organisation d'un entretien au retour du congé maternité, sur proposition de l'Agence, afin de l'informer des évolutions générales et des temps forts durant son absence, de réaliser un bilan professionnel sur les perspectives et évolution de la carrière, les éventuels besoins en formation en cas d'évolution du poste. Cet entretien pourra durer jusqu'à une heure.
- Au retour du congé maternité, l'AEFE doit garantir à l'agente la conservation de l'intégralité de ses dossiers, ou de dossiers de niveau au moins égal, sauf si elle exprime une volonté différente.
- Veiller au respect des autorisations d'absences accordées aux femmes enceintes (examens en cours de grossesse, allègement horaire 1heure/jour), ainsi qu'aux jeunes mamans (heure d'allaitement).

Indicateurs retenus

Nombre d'entretiens d'avant et d'après congé maternité par rapport au nombre de congés maternité.

Mesure 8 : Congés de paternité ou de second parent

Actions au siège

- Les agents seront incités à prendre l'intégralité du congé paternité/second parent autorisé par la loi.

Actions dans le réseau

- Les agents seront incités à prendre l'intégralité du congé paternité/second parent autorisé par la loi.

Indicateurs retenus

- Nombre de personnels masculin ayant déclaré une naissance
- Nombre de personnels ayant demandé un congé paternité ou second parent

Mesure 9 : Congé parental d'éducation et autres congés (congé de proche aidant et autres autorisations d'absence familial

Actions au siège

- Afin que l'éducation des jeunes enfants et l'aide aux proches ne pèsent pas de manière disproportionnée sur les femmes, avec des conséquences sur l'évolution de leur carrière et donc de leur rémunération, le secrétariat général de l'AEFE rappellera par écrit que ces congés s'adressent également aux hommes.

Actions dans le réseau

- Le congé parental d'éducation s'applique pour les personnels titulaires détachés ;
- Il existe pour les personnels du réseau des congés non rémunérés pour donner des soins un enfant notamment ;
- La possibilité d'application au moins partielle du congé de proche aidant comme du congé de solidarité familiale est à l'étude.

Indicateurs retenus

- Nombre de personnes ayant demandé un congé parental d'éducation ou un autre congé (par type de congé avec une répartition femmes - hommes)

Axe n°3 : Équilibre des temps de vie

L'AEFE a signé une Charte du temps le 18 novembre 2016 afin d'améliorer la gestion du temps des personnels au sein de l'agence. Elle comprend notamment un chapitre relatif à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. **Il convient que cette charte soit portée à la connaissance de chaque nouvel arrivant ou nouvelle arrivante et rappelée à tous les personnels régulièrement.** La réflexion commune a conduit à proposer ou préciser des mesures utiles à toutes et à tous, visant également à une plus grande efficacité professionnelle, avec la signature prochaine de plusieurs chartes répondant à ces enjeux (ex : charte de la réunion, charte de la déconnexion) etc...

In fine, ces mesures contribueront à limiter les tensions entre les sphères professionnelles et personnelles.

Mesure 1 : Proposer des dispositifs de garde d'enfants pour les personnels du siège et du réseau

Actions siège

- Etude d'un dispositif de garde (0-3 ans) à proximité du siège (Paris et Nantes)
- Permission 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 6^{ème} incluse.

Actions réseau

- Une garderie peut être proposée et organisée par l'établissement le jour de la pré-rentrée pour les enfants des personnels concernés.

Indicateurs retenus

- Nombre de demandes de crèche par rapport au nombre de naissances ;
- Nombre de personnes (femmes/hommes) demandant une tolérance pour le jour de la rentrée scolaire, en 2021, 2022 et 2023

Mesure 2 : 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

Actions siège

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Lors de l'entretien annuel, vérifier que la personne veut maintenir le temps partiel et préciser l'adaptation de la charge de travail à la quotité de temps de travail ;- En cas de temps partiel contraint (notamment choisi pour des raisons familiales alors que l'agente ou l'agent préférerait travailler à temps complet), envisager en concertation avec l'agente ou l'agent un aménagement du temps de travail ;- Etre vigilant et ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement ;- Veiller à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions;- Indiquer aux hommes, et notamment aux pères, qu'ils peuvent travailler à temps partiel via un message du bureau des ressources humaines (pour contribuer à lutter contre les stéréotypes sexistes et à diminuer l'impact du temps partiel). |
|--|

Action réseau

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Analyser le déséquilibre femmes-hommes à partir de 2021 ;- Communication annuelle sur le temps partiel, de droit, facultatifs, les conséquences et "avantages" |
|---|

Indicateurs retenus

Répartition femmes-hommes temps partiel en 2021,2022 et 2023 selon le type de poste

Mesure 3 : Intégrer les questions d'équilibre des temps de vie et d'égalité dans l'organisation des réunions internes

Actions siège

- Rédaction d'une charte de la réunion interne de l'AEFE qui explicite les bonnes pratiques afin d'assurer des réunions efficaces, plus courtes et qui n'empiètent pas sur la vie personnelle des personnels. Cette charte sera affichée dans toutes les salles de réunion en 2021 ;
- Présentation, par la référente égalité et/ou un membre de la mission égalité, une fois par trimestre en réunions interservices et en réunions internes organisées par les services, d'un point sur l'égalité : avancement des projets, annonce de formation/sensibilisation, annonce d'évènements, point d'actualité, liens et actions avec le MEAE etc.

Indicateurs retenus

Affichage de la charte de la réunion interne
Nombre et types de réunions internes auxquelles participe la référente égalité en 2021, 2022 et 2023

Mesure 4 : Faciliter l'équilibre des temps de vie en règlementant l'organisation des formations à l'Agence

Actions siège

- Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels ;
- Rédaction obligatoire d'un ordre du jour de la formation et envoi 24h avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation;
- Organisation des formations entre 9h et 17h sauf cas exceptionnel et, de préférence, tous les jours de la semaine sauf le mercredi ;
- Possibilité de suivre la formation à distance pour l'ensemble du personnel concerné lorsque cela est possible.

Indicateurs retenus

Nombre de formations proposant un suivi à distance

Mesure 5 : Affirmer le droit à la déconnexion pour l'ensemble des agentes et agents

Actions siège et réseau

- Signature d'une charte affirmant le droit à la déconnexion, en complément de la charte du télétravail adoptée lors du CT du 8 décembre 2020.
- Dans l'attente de cette charte, possibilité d'indiquer sous la signature de mail la formule suivante : «Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous pouvez parfaitement faire usage de votre droit à la déconnexion ». (autres formules possibles). A partir de 2021
- Intégration du droit à la déconnexion dans la charte du temps de l'AEFE.

Actions spécifique réseau

- Prise en compte par l'administration de l'impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un mail durant les heures de classe.

Indicateurs retenus

Date de la signature de la charte de déconnexion présentée en CHSCT
Nombre de personnels indiquant une mention spécifique dans leur signature de mail en 2021, 2022 et 2023

Mesure 6: Assouplissement des conditions de télétravail

Actions siège

Mise en œuvre de la charte du télétravail présentée au CT du 8 décembre 2020.

Indicateurs retenus

Nombre d'agents effectuant 1, 2 ou 3 jours de télétravail, répartition hommes/femmes, en 2021, 2022 et 2023

**Axe n°4 : Culture d'égalité et
prévention, surveillance et sanc-
tion des comportements et agis-
sements sexistes et sexuels au tra-
vail**

Mesure 1 : Prévenir, lutter et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Actions siège

- Intégration de la thématique dans la formation à destination de la direction et des membres de la RH ;
- Mise en place d'une cellule d'écoute, conformément à l'obligation légale du décret du 13 mars 2020 de création d'un dispositif de recueil des signalements des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements et comportements sexistes et sexuels. Cela concernera tous les personnels du siège. La cellule est également compétente pour les signalements en matière de harcèlement moral ;
- Création et signature d'une charte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) en 2022.

Actions réseau

- Intégration de la thématique dans la formation des 16 relais égalité prévue pour 2021 ;
- Mise en place d'une cellule d'écoute à destination des titulaires détachés dans le réseau ainsi que les personnels de droit local des EGD ;
- Création et signature d'une charte contre les violences sexistes et sexuels au travail (VSST); 2022

Indicateurs retenus

- Date de la mise en place de la cellule d'écoute siège et réseau
- Nombre de sollicitations de la cellule d'écoute en 2021, 2022 et 2023
- Nombre de personnels ayant eu accès à la formation

Mesure 2 : Fédérer autour de l'égalité

2.1 Formalisation de l'engagement de la direction par des rencontres et des interventions sur le thème de l'égalité

Actions siège

- La direction 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...
- La direction s'adresse directement aux personnels, voire aux femmes en particulier, sous forme d'un mail ou d'une vidéo, pour délivrer un message sur l'égalité filles/garçons, femmes/hommes, en particulier sur l'égalité professionnelle (au moins une fois par an) ;
- La direction de l'AEFE se rend disponible et se mobilise en particulier lors de la journée internationale des droits des femmes.

Indicateurs retenus

Nombre de rencontres annuelles et thématiques abordées en 2021, 2022 et 2023.

2.2 Maintien et développement d'une synergie avec le MEAE

Actions siège

- L'AEFE soutient et fait connaître la politique d'égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE ;
- Le Directeur de l'AEFE et la référente égalité participent aux actions et aux réunions internes ou internationales organisées par le MEAE sur cette thématique ;
- Dans ce cadre, ils font connaître la politique conduite par l'Agence en matière d'égalité ;
- La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référents égalité du Département proposées par le MEAE

Actions réseau

- Après en avoir informé la référente égalité, les 16 relais-égalité prennent contact avec le correspondant ou le point focal égalité de l'ambassade de France de leur pays d'accueil (quand il a été désigné);
- Les autres cheffes et chefs d'établissement peuvent utilement effectuer la même démarche ;
- Ils peuvent conduire des actions communes : intervention du référente égalité de l'ambassade dans l'établissement, événement organisé à l'Institut français etc.

Indicateurs retenus

- Nombre de réunions annuelles du Directeur et de la référente égalité
- Nombre de référents égalité de l'ambassade contactés en 2021, 2022 et 2023

2.3 Exemplanité des instances au siège et dans le réseau

Actions siège

- Les différentes instances (conseil d'administration, comité technique, CHSCT etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes ;
- Dans la mesure du possible, elles veillent à un meilleur équilibre femmes-hommes dans le respect de la réglementation en vigueur.

Actions réseau

- Les différentes instances (conseil d'établissement etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes ;
- Dans la mesure du possible, elles veillent à un meilleur équilibre femmes-hommes dans le respect de la réglementation en vigueur..

Indicateurs retenus

Nombre de femmes et d'hommes dans les différentes instances du siège en 2021, 2022 et 2023.

2.4 Développement et maintien des partenariats associatifs

Actions réseau

- Faire vivre et développer le partenariat avec l'association « Elles bougent ! » dans les établissements : journée des sciences de l'ingénieur etc....
- Mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur cette thématique ;
- Faire remonter par les relais-égalité les partenariats des établissements et les actions mises en place.

Indicateurs retenus

Bilan des partenariats actuels et nouveaux (intégré dans le bilan annuel de la référente égalité), en 2021, 2022 et 2023.

2.5 Approche intégrée du genre

Action siège et réseau

Les agentes et agents s'engagent à garder à l'esprit les questions et enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et à les intégrer à leur réflexion dans leur travail quotidien.

Concrètement, les projets intègrent un onglet « égalité entre les femmes et les hommes » et détaillent les enjeux que le projet peut, directement ou indirectement, soulever, ainsi que les éventuels impacts directs ou indirects qu'il peut avoir dans ce domaine.

S'il apparaît que les impacts du projet risquent d'être négatifs, des dispositions de correction sont mises en œuvre. Les évaluations de projets intègrent ces questions. A partir de 2022

2.6. Signature de chartes

Action siège et 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 représentants des personnels (ex charte de la réunion interne ou charte de la déconnexion).

La temporalité de mise en œuvre, la ou les personne(s) chargée(s) de leur mise en œuvre, et les modalités d'évaluation sont précisées.

La signature de chartes d'engagement fait également l'objet d'actions de communication interne et externe, intégrées au plan de communication.

Indicateurs retenus

Nombre de chartes adoptées par an en 2021, 2022 et 2023

Mesure 3 : Développement de l'auto-formation et organisation de formation à destination du personnel sur la thématique de l'égalité femmes-hommes

Actions siège

- La référente égalité communique au moins une fois par trimestre à l'ensemble des personnels du siège des plateformes sur lesquelles les personnels peuvent s'auto-former, après qu'un membre de la mission égalité a testé l'auto-formation
- Formation de la direction en 2020 ;
- Formation du groupe égalité professionnelle, avec les représentants des personnels en 2020 ;
- Formation du BRH et de la DRH en 2021 ;
- Formation des agentes et des agents en charge de la communication en 2021 ;
- Formation des nouveaux personnels en 2021, 2022 et 2023.
- Sensibilisation de l'ensemble des personnels du siège.

Actions réseau

- La référente égalité communique au moins une fois par trimestre aux 16 relais-égalité des plateformes sur lesquelles les personnels peuvent s'auto-former après qu'un membre de la mission égalité ait testé l'auto-formation et en précisant si possible la durée;
- Formation des 16 relais-égalité en visio en 2021 ;
- Formation des personnels de direction prévue en 2022 et 2023 ;
- Sensibilisation des formateurs à l'égalité afin qu'ils prennent en compte cette dimension dans leur travail

Indicateurs retenus

- Nombre d'auto-formations proposées sur le thème de l'égalité en 2021, 2022 et 2023
- Nombre de formations réalisées sur le thème de légalité
- Nombre de personnels formés (ratio femmes-hommes) en 2021, 2022 et 2023

Mesure 4 : Créer des temps forts sur le thème de l'égalité à l'AEFE et valorisation des journées-phares

Actions siège

- Formalisation de l'ensemble des évènements dans le plan évènementiel de l'Agence ;
- Participation au Forum génération égalité (ONU) à Paris en juillet 2021 ;
- Journée internationale des filles le 11 octobre ;
- Journée internationale des droits des femmes le 8 mars : organisation annuelle d'un événement le 8 mars avec l'ensemble du personnel. Cette journée est bloquée dès la rentrée sur l'agenda de la direction et de tous les agents du siège, aucune mission ne peut être programmée ce jour-là, sauf à titre exceptionnel ;
- Journée pour l'élimination des violences à l'égard des femmes le 25 novembre.

Actions réseau

- Mobilisation des établissements pour la journée ou la semaine du 8 mars ;
- Mise en avant des actions des établissements du réseau pour la semaine du 8 mars en lien avec les 16 relais-égalité ;
- Relais des autres journées-phares.

Indicateurs retenus

- Nombre d'actions autour du 8 mars retransmises par les 16 relais-égalité en 2021, 2022 et 2023

Mesure 5 : Participer à la levée du tabou sur la période des menstruations

Actions siège

- Journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai : à compter du 28 mai 2021, 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.es de prévention).

Actions réseau

- Journée mondiale de l'hygiène menstruelle le 28 mai : information sur son existence ;
- Sensibilisation des élèves dans le cadre du parcours éducatif de santé, notamment via les enseignantes et enseignants de SVT et les infirmiers et infirmières ;
- S'assurer que les jeunes filles aient un accès facile aux toilettes ;
- Mise en place d'un dispositif de distribution de protections périodiques dans les établissements à partir du 28 mai 2022.

Indicateurs retenus

- Nombre d'établissements ayant installé un ou des dispositifs de distribution de protections périodiques en 2022 et 2023.

Mesure 6: 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.

Actions 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 ;
- Toute entreprise qui aurait déjà été condamnées 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 ;
- La politique d'égalité devra être mentionnée dans la présentation de l'AEFE dans le cahier des charges des marchés publics. A partir de 2021.

Actions réseau

Les EGD peuvent décider de formuler la même exigence vis-à-vis de leurs fournisseurs

Indicateurs retenus

Bilan annuel des marchés publics

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

Mesure 1 : Intégration des enjeux de la communication non stéréotypée et non discriminante dans la formation de l'équipe de communication

Actions siège

- Un module spécifique aux enjeux de la communication non-stéréotypée sera intégré à la formation des chargées et chargés de communication du siège
- Rédaction et diffusion du kit d'écriture inclusive à l'ensemble des personnels du siège

Actions réseau

- Un module spécifique aux enjeux de la communication non-stéréotypée sera intégré aux séminaires de formation des relais-égalité et des chargé.es de communication du réseau.
- Rédaction et diffusion du kit d'écriture inclusive à l'ensemble des chefs d'établissement du réseau

Indicateurs retenus

- Enquête annuelle sur la communication de l'Agence sur la thématique

Mesure 2 : Formalisation d'un plan de communication égalité en interne

Actions siège

- Création d'un visuel « égalité AEFÉ » utilisable à partir de janvier 2021 : il sera utilisé spécifiquement dans 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 ;
- Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement afin de fixer le calendrier des différents événements en interne
- Intégration au maximum des enjeux d'égalité femmes-hommes dans toutes les actions de communication, même si celles-ci ne concernent pas directement le sujet

Actions réseau

- Le visuel « égalité AEFÉ » sera utilisé à partir de janvier 2021 pour la communication spécifique relative aux questions d'égalité entre les relais-égalité et le siège, entre relais-égalité et entre les relais-égalité et les établissements du réseau ;
- Relais des actions de communication en interne réalisée par le réseau : réalisation d'un Padlet de l'égalité...

Indicateurs retenus

- Nombre de types de supports sur lesquels le visuel « égalité AEFÉ » a été utilisé (siège et réseau)

Mesure 3 : Création d'un espace dédié à la thématique de l'égalité sur le site internet de l'AEFE

Actions siège et réseau

- Création d'un onglet dédié à la thématique sur le site internet de l'AEFE afin de centraliser et donner de la visibilité à l'engagement pris par l'AEFE en la matière ;
- Visibilité des personnels engagés dans la thématique (mission égalité) : référente égalité, équipe égalité et relais-égalité, et d'autres personnels du siège ou du réseau qui souhaitent apporter leur compétence.

Indicateurs retenus

- Nombre et natures des documents (texte, photos etc.) figurant dans l'onglet égalité en 2021, 2022 et 2023

Mesure 4 : Formalisation d'un plan de communication externe

Actions siège et réseau

- Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement afin de fixer le calendrier des différents évènements en externe
- Création d'un hashtag #AEFEgalité afin de recenser toutes les publications de l'AEFE sur le thème de l'égalité.
- Relais systématique des actions du MEAE sur nos réseaux sociaux, tout en s'inspirant de leur engagement en faveur d'une « diplomatie féministe ».

Indicateurs retenus

- Nombre d'utilisations du hashtag #AEFEgalité
- Nombre de publications sur twitter relatives à l'égalité en 2021, 2022 et 2023

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

Mesure 1 : Gouvernance de la politique d'égalité de l'Agence au siège et dans le réseau

Actions siège

- La référente égalité est chargée de piloter la mise en oeuvre et le suivi du plan d'action au siège et dans le réseau. Elle rend compte au directeur général et au secrétaire général et rédige une note bilan à la fin de chaque année civile;
- Un comité de pilotage (COPIL égalité) est mis en place. Présidé par le Directeur de l'Agence, il comprend notamment le secrétaire général, la référente égalité, les membres de l'équipe égalité et tout membre de l'équipe de direction élargie. Il est ouvert aux 16 relais-égalité. Il peut accueillir des experts ou des personnalités extérieures en tant que de besoin. Il se réunit une fois par an et débouche sur des conclusions opérationnelles.
- Les 16 relais-égalité sont sollicités en amont de ce COPIL par la référente égalité afin de recueillir leurs analyses.
- Les « RV égalité » pilotés par la référente égalité se poursuivent selon la périodicité nécessaire pour l'avancée des travaux ;
- Pour les mesures relatives aux ressources humaines, une personne référente est désignée au service des affaires générales et à la DRH ;
- Pour les mesures relatives à la communication, une personne référente est désignée au siège, spécialiste en communication ;
- Une « mission égalité » est créée à l'AEFE dans la mesure où les actions vont être mises en oeuvre dans la durée et ne se limitent pas aux seuls travaux effectués dans le groupe de travail égalité professionnelle. Les membres de l'équipe égalité peuvent, s'ils le souhaitent, faire figurer « Membre de la mission égalité » dans leur signature de mail.

Mesure 2 : Mobilisation des 16 relais-égalité pour assurer la diffusion et le suivi de la politique d'égalité au sein du réseau, dans le respect des différents statuts des établissements

Actions 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 ;
- Les relais-égalité peuvent proposer à l'Agence, et à la référente égalité en particulier, toute action qui ferait avancer l'égalité à l'AEFE.

Indicateurs retenus

Suivi annuel des mesures du plan d'action

Mesure 3 : Mise en place d'indicateurs de suivi du plan d'action intégrés dans le bilan social annuel de l'Agence pour évaluer la politique d'égalité

Actions siège et réseau

- Définition des indicateurs à partir de 2021
- Création d'un document partagé complété par les personnes désignées dans la mesure 1.

Mesure 4 : Organisation d'une consultation annuelle sur la politique d'égalité

Actions siège et réseau

- Organisation d'une consultation annuelle anonyme au siège et dans le réseau, à partir de 2021 ;
- La consultation réalisée en 2023 permettra de définir les principales orientations pour le prochain plan d'action.

Mesure 5 : Intégration des représentantes et représentants du personnel dans le dialogue social

Actions siège et réseau

- Les représentants du personnel seront invités à faire connaître leurs propositions et remarques pour contribuer à la mise en œuvre du plan d'action ;
- Le groupe de travail égalité professionnelle avec les représentants du personnel est maintenu durant ces trois années. Il se réunit au moins une fois par an ;
- Au moins une formation leur sera proposée durant la durée du plan d'action ;
- La référente égalité présente un bilan au CT en fin d'année civile.