



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

aefe

Agence pour
l'enseignement français
à l'étranger

L'ENSEIGNEMENT
FRANÇAIS
À L'ÉTRANGER

ÉGALITÉ
D'ACCÈS
ET PROGRESSION
DES CARRIÈRES

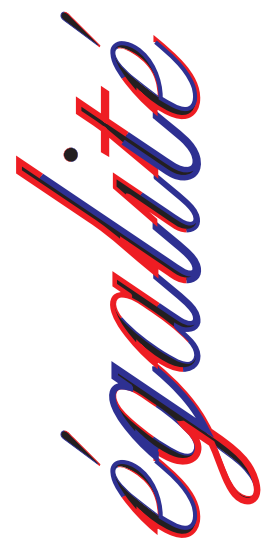
2024-2026

Plan d'action relatif à
l'égalité
professionnelle
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
À L'AEFE

ÉGALITÉ
D'ACCÈS
ET PROGRESSION
DES CARRIÈRES

ÉQUILIBRE
DES TEMPS
DE VIE

PROMOTION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ



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 (MEAE). 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. **A la rentrée 2023/2024, elle pilote et anime un réseau de 580 établissements d'enseignement français dans 139 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, et ce afin de parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Conformément à la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, l'AEFE disposait d'un premier plan d'action égalité professionnelle couvrant la période 2021-2023. Le présent plan, finalisé en **mars 2024**, est donc **le deuxième de l'Agence et couvre la période 2024-2026, conformément à l'article L132-1 du code général de la fonction publique**

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 68 établissements en gestion directe (EGD) et les 163 établissements conventionnés avec l'AEFE. Il peut être étendu aux personnels de droit local exerçant dans les établissements en gestion directe. Il est transmis à l'ensemble des établissements homologués du réseau afin que tous, y compris les 349 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



Le présent plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 s'inscrit dans la continuité du premier plan mis en œuvre entre 2021 et 2023, qui a constitué une étape structurante pour l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger. Il traduit une ambition renforcée, fondée sur la consolidation des actions déjà engagées, l'approfondissement des dispositifs existants et le déploiement de nouvelles mesures, adaptées tant aux services du siège qu'à notre réseau.

En tant que directrice générale de l'AEFE, je réaffirme mon engagement constant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que de l'égalité entre les filles et les garçons, qui constitue un principe fondamental de l'action publique et un enjeu majeur pour notre communauté éducative. Cet engagement se traduit par la volonté que notre Agence porte un plan d'action ambitieux et opérationnel, répondant aux exigences d'exemplarité et de cohérence qui s'imposent à un opérateur de l'État.

J'ai suivi avec attention l'avancement des réflexions et des propositions et j'ai pu apprécier la qualité du dialogue engagé par la référente égalité et la richesse des contributions ayant permis l'élaboration de ce plan, dans le cadre des travaux menés par notre groupe de travail égalité professionnelle.

Ce deuxième plan affirme ainsi la volonté collective d'inscrire durablement l'égalité professionnelle comme un axe fort de la politique de ressources humaines de l'AEFE, mais également comme un levier de progrès, de cohésion et d'attractivité pour l'ensemble de notre réseau.

J'attacherai une importance particulière à l'appropriation de ce plan d'action par l'ensemble des services de l'Agence. Je compte sur leur pleine mobilisation afin que les mesures et les actions qu'il contient soient largement diffusées, comprises et portées par chacun et chacune de nos personnels. Il leur appartiendra de veiller à leur mise en œuvre effective, dans leurs champs de responsabilité respectifs. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, constitue en effet un enjeu transversal et une responsabilité collective : elle est l'affaire de tous et de toutes.

Claudia SCHERER-EFFOSSE
Directrice générale

égalité

En ma qualité de secrétaire générale de l'AEFE, je tiens à réaffirmer mon plein engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers le déploiement du deuxième plan d'action 2024-2026. Ce plan traduit une ambition claire et partagée, celle de faire progresser durablement nos pratiques et notre organisation. Il engage l'ensemble de l'Agence, le siège comme le réseau, à mettre en œuvre de manière effective et rigoureuse les actions définies.

L'implication directe des services du secrétariat général se traduira notamment par des actions sur les enjeux d'égalité salariale, à travers la transparence des règles de rémunération, l'analyse de la cartographie des emplois du siège et des compléments indemnitaires, ainsi que le renforcement des données genrées issues du rapport social unique.

Cela s'inscrit dans une approche globale couvrant aussi le suivi des parcours professionnels et la prévention des biais de genre dans les recrutements, mais aussi une attention portée à l'équilibre des temps de vie, afin de garantir une mise en œuvre cohérente des trois premiers axes du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.

Aussi, je veillerai personnellement à ce que les actions de ce deuxième plan soient pleinement intégrées dans les politiques de gestion, de pilotage et d'accompagnement des personnels. La réussite de ce plan repose sur une remontée régulière et fiable des informations comme des indicateurs nécessaires. Je m'attacherai à ce que les services participent activement ainsi à cet exercice de redevabilité, indispensable pour assurer un suivi collectif du plan d'action et mesurer les progrès accomplis. En tant qu'opérateur public, l'AEFE se doit d'être exemplaire, fidèle à ses valeurs et à ses responsabilités au service de l'égalité.

Clotilde FAYET
Secrétaire générale

Avant de prendre mes fonctions de référente égalité à l'AEFE en septembre 2023, j'ai inscrit, durant plusieurs années, la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité réelle au cœur de mon engagement professionnel. Cet engagement constant repose sur la conviction que l'égalité professionnelle constitue à la fois une exigence républicaine, un facteur de justice sociale et un levier essentiel de modernisation et d'efficacité de l'action publique.

C'est dans cette continuité que j'ai naturellement souhaité contribuer au renforcement de cette politique au sein de l'AEFE. Dès les premiers mois de ma prise de poste, j'ai eu à piloter le groupe de travail (GT) égalité professionnelle de l'Agence, composé de nos organisations syndicales et nos relais-égalité, et dont plusieurs réunions ont été entièrement consacrées à l'élaboration de notre plan d'action égalité professionnelle 2024-2026. Je tiens à saluer la qualité du dialogue social, l'implication et l'expertise de l'ensemble des acteurs et actrices mobilisés au sein de ce GT. Notre deuxième plan d'action, que j'ai eu l'honneur de présenter en CSA de l'Agence fin mars 2024, est ainsi le fruit de nombreuses heures d'échanges, et s'inscrit pleinement dans une démarche de concertation et de co-construction.

L'enjeu sera désormais d'en garantir une mise en œuvre effective et quantifiable. Il sera donc nécessaire que l'ensemble des services de l'Agence soient pleinement mobilisés pour assurer la remontée des données et indicateurs nécessaires, permettant un suivi précis, continu et objectif des actions engagées, aussi bien au sein des services centraux que dans les différentes zones du réseau.

Vanessa LÉGLISE
Conseillère aux relations institutionnelles
et référente égalité

Modalités d’élaboration

Ce deuxième plan d’action de l’AEFE est le fruit d’un travail collaboratif issu des travaux menés dans le cadre du groupe de travail (GT) égalité professionnelle.

Piloté par la référente égalité, ce GT est également composé 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 2024. Ce plan d’action a ensuite été présenté aux organisations syndicales pour avis dans le cadre du CSA du 27 mars 2024, puis publié sur l’intranet Orion de l’Agence afin que l’ensemble de ses personnels puissent en prendre connaissance.

Afin de faciliter le suivi de la mise en œuvre de ce deuxième 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 réalisation est intégré en annexe.

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

Axe n°1 : Égalité salariale

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

Axe n°3 : Équilibre 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 1 : Égalité salariale10

Axe 2 : Égalité d'accès et progression des carrières18

Axe 3 : Équilibre des temps de vie 22

Axe 4 : Promotion d’une culture de l’égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail 28

Axe 5 : Intégration de l’égalité dans la communication interne et externe de l’Agence 38

Axe 6 : Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action 42

Annexe 1 : lexique des services de l’AEFE mentionnés dans le présent Plan d’action 48

Annexe 2 : tableau de suivi de la mise en oeuvre du plan d’action égalité professionnelle (2024-2026) de l’AEFE49

AXE N°1

Égalité salariale

Le précédent plan d’action égalité professionnelle 2021/2023 de l’AEFE avait été publié en décembre 2020, et intégrait ainsi les données portant sur l’année 2019. Le présent plan d’action 2024/2026 a été produit au printemps 2024, avant que le RSU 2023 (Rapport social unique) de l’Agence ne soit publié, et ce plan d’action intègre donc des données portant sur l’année 2022.

En 2022, l’AEFE rémunérait 200 personnels exerçant dans ses services centraux, 5 558 personnels recrutés par ses services centraux sur contrat public français pour exercer dans son réseau et 6 373 personnels recrutés par les 68 établissements en gestion directe sur contrat de droit local en 2022/2023.

Au siège

Le seul emploi fonctionnel est celui du Directeur général ou de la Directrice générale de l’Agence. Au 31 décembre 2022, la direction générale de l’Agence comportait 25% de femmes (1 femme et 3 hommes). Sur les cinq directeurs et directrices fonctionnels (ACP, DAF, DDAR, DEOF, DRH), on comptait 2 femmes et 3 hommes, soit 40% de femmes. En revanche, les trois postes de conseil auprès du précédent Directeur général étaient occupés par des femmes (relations institutionnelles et égalité, communication et sécurité). Enfin, 61% des cheffes et chefs de service et 25% des adjointes et adjoints de directrices et directeurs étaient des femmes.

En utilisant l’outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition par la DGAFP, plusieurs constats peuvent être faits.

Écarts de rémunération entre les agentes et les agents titulaires du siège pour l’année 2022

En 2022, l’effectif des 158 agentes et agents titulaires du siège était composé de 95 femmes et de 63 hommes, soit une part de femmes de 60,1%. Les femmes comptaient pour 93 ETP et les hommes pour 63 ETP.

Pour l’année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents titulaires s’élevait à 4 927€ pour les hommes et à 3 850€ pour les femmes, soit un écart de 1 077€ (-21,9%).

Les rémunérations mensuelles moyennes en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) étaient respectivement de 4 930€ pour les hommes et de 3 920€ pour les femmes, soit un écart de 1 010€ (-20,5%).

L’écart de rémunération de 1 077€ par mois entre les femmes et les hommes titulaires était lié à :

- **Un effet « ségrégation des corps »** de -775€ : les hommes étant plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (inspecteur et inspectrice de l’Éducation nationale, personnel de direction, attaché d’administration de l’État etc.) et les femmes sur-représentées dans les corps les moins rémunérés ;
- **Un effet démographique** de -198€, lié à une répartition différenciée des femmes et d’hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps et donc à des niveaux d’ancienneté différenciés ;
- **Un effet temps partiel**, qui correspond à la différence entre l’écart de rémunération brute et l’écart de rémunération en ETP. Le recours au temps partiel fortement féminisé au siège conduit ainsi à un effet temps partiel de -67€ ;
- **Un « effet primes à corps**, grade équivalent » de -36€, correspondant à l’écart de primes à niveau de carrière identique.

Il convient de souligner que pour le siège, l’effet « primes à corps, grade équivalent » n’est pas représentatif car il compare le niveau de primes à corps, grade et échelon identiques. Or, les 158 agentes et agents du siège étant répartis dans 34 corps distincts, le volume d’agentes et agents concernés par cet écart est trop faible pour être représentatif.

Analyse de l’évolution des écarts de rémunération entre les agentes et agents titulaires du siège entre 2019 et 2022

Au niveau des services centraux, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents titulaires ont globalement diminué entre 2019 et 2022.

- En 2019, l’écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes titulaires était de -24,9%. En 2022, cet écart est de -21,9% - **soit une réduction de 3 points par rapport à 2019.**
- En 2019, l’écart de rémunération brute mensuelle moyenne en équivalent temps plein était de -22,8%. En 2022, cet écart était de -20,5% - **soit une réduction de 2,3 points par rapport à 2019.**

AXE N°1

Égalité salariale

Les écarts de rémunération liés à l'effet « ségrégation des corps » ont légèrement augmenté, passant de -647€ en 2019 à -775€ en 2022. En 2022, environ 72% des écarts de rémunération constatés sont dus à une différence de proportion femmes - hommes dans les différents corps, contre 56,8% en 2019. Le résultat obtenu indique donc que dans les services centraux, les femmes restent sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérés.

On constate également une légère augmentation des écarts dus à un effet démographique, c'est-à-dire à une proportion différente de femmes et d'hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps. En 2019, cet écart était de -160€, contre -198€ en 2022. En 2022, ces différences expliquent environ 18% des écarts globaux constatés, contre 14% en 2019.

Au contraire, on constate que les écarts de rémunération liés au temps partiel ont légèrement diminué entre 2019 et 2022 – passant de -95€ en 2019 à -67€ en 2022. Toutefois, en 2022 comme en 2019, seule une faible part des écarts globaux constatés s'explique par un recours au temps partiel majoritairement féminin (environ 8,3% en 2019 et 6,2% en 2022).

Enfin, les écarts dus à un effet « primes » ont également diminué de façon conséquente, passant de -237€ en 2019 à -36€ en 2022. L'écart de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique constituait en 2019 le deuxième facteur explicatif des écarts de rémunération constatés (environ 21%). En 2022, il ne représente que 3,3% des écarts globaux constatés. Toutefois, comme mentionné précédemment, on observe ici un écart de rémunérations à corps, grades et échelons identiques, ce qui limite considérablement le volume d'agentes et agents concernés par cet écart, et rend l'analyse de cette évolution difficile.

Écarts de rémunération entre les agentes et les agents contractuels du siège pour l'année 2022

En 2022, l'effectif des 42 agentes et agents contractuels du siège était composé de 27 femmes et de 15 hommes, soit une part de femmes de 63.5%. Les femmes comptaient pour 27 ETP et les hommes pour 15 ETP, aucun agent et aucune agente contractuels n'ayant recours au temps partiel.

Pour l'année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents contractuels s'élevait à 3 945€ pour les hommes et à 3 549€ pour les femmes, soit un écart de 397€ (-10.1%). L'ensemble des agentes et agents contractuels exerçant à temps plein, les écarts de rémunération en équivalent temps plein étaient identiques.

Pour les agentes et agents contractuels, l'utilisation de l'outil DGAFP ne permet pas d'obtenir des éléments d'analyse des facteurs d'explication des écarts de rémunération pertinents. En effet, les données sources utilisées par l'outil ne spécifient pas de corps ou grades différents selon les catégories (A, B ou C). Par ailleurs, la notion d'échelon et de primes n'existent pas pour les agentes et agents contractuels.

La répartition genrée par catégories des agentes et agents contractuels permet d'expliquer en partie les écarts constatés. En effet, les contractuels de l'Agence sont répartis de la façon suivante :

- Catégorie A = 54% de femmes
- Catégorie B = 75% de femmes
- Catégorie C = 83% de femmes

Analyse de l'évolution des écarts de rémunération entre les agentes et agents contractuels du siège entre 2019 et 2022

Au niveau des services centraux, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents contractuels ont légèrement augmenté entre 2019 et 2022.

En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes contractuels était de +6 .5%. En 2022, cet écart est de -10.1% - soit **un écart de 16.6 points par rapport à 2019**.

Les écarts constatés doivent néanmoins être appréciés au regard des modalités de fixation des niveaux de rémunération des agentes et agents titulaires et contractuels des services centraux, qui sont déterminés en tenant compte des rémunérations versées par leur ancien employeur.

Les écarts constatés doivent néanmoins être appréciés au regard des modalités de fixation des niveaux de rémunération des agentes et agents titulaires et contractuels des services centraux, qui sont déterminés en tenant compte des rémunérations versées par leur ancien employeur.

AXE N°1

Égalité salariale

Dans le 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 ou détaché sur fonctions soit d'encadrement, soit de formation des enseignants du réseau de l'enseignement français à l'étranger / résident ou détachés sur fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration) et au-delà à la situation statutaire (TBI, Ind. Deg., IC.CSG), à la situation familiale (AF/MF), à l'affectation (indemnité d'expatriation ou de IGFS/ISVL OU ICCVL), aux fonctions exercées (BI, ISOE, ISAE, IMF, Ind. Doc, Ind 1DSPE, IS.EPS) ou aux services supplémentaires assurés (ISOE modulable, HSA, HSE, IJE, IPE, IMP). Les éventuels écarts de rémunérations entre hommes et femmes s'analysent au regard de ces éléments.

En 2022, les femmes étaient majoritaires dans le réseau (55%), notamment parmi les personnels résidents (58 %) tandis que les hommes étaient majoritaires pour les postes d'expatriés à fonction d'encadrement, pour lesquels les émoluments sont les plus importants (les femmes ne représentaient que 43% des expatriés). On constate toutefois une évolution positive à cet égard puisque la part des femmes parmi les personnels expatriés a augmenté de 5 points entre 2019 et 2022 (passant de 38% à 43%).

Par ailleurs, à fonction comparable, la proportion de femmes était plus importante dans les pays de la zone C (zones jugées les moins difficiles, avec des contextes politiques plus stables), 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.

Enfin, seuls les personnels résidents et détachés sur fonctions d'enseignement, d'éducation et d'administration peuvent bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel. La part des femmes exerçant à temps partiel en 2022 (7,8%) était plus importante que la part des hommes (2,5%). Par ailleurs, la proportion d'hommes bénéficiant de services supplémentaires est plus importante que la proportion de femmes : ainsi, pour les HSA, 72,9 % des hommes contre 71,5 % des femmes en bénéficient en 2022/2023 (respectivement 80,3% et 75,3% en 2021/2022) tandis que la moyenne par bénéficiaire est de 2,32 HSA pour les hommes contre 1,99 HSA pour les femmes (respectivement 2,16 et 1,93 en 2021/2022).

L'utilisation de l'outil de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes mis à disposition par la DGAFP permet de chiffrer ces différents constats.

Écarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés du réseau pour l'année 2022

En 2022, l'effectif des 5 558 agents détachés pour exercer à l'étranger était composé de 3 042 femmes et de 2 516 hommes, soit une part de femmes de 54,7%. Les femmes représentaient 2 985 ETP et les hommes 2 503 ETP.

Pour l'année 2022, il ressort que la rémunération brute mensuelle moyenne en euros des agentes et agents détachés dans le réseau s'élevait à 5 916 € pour les hommes et à 4 961 € pour les femmes, soit un écart de 955 € (-16,1%).

Les rémunérations mensuelles moyennes en équivalent temps plein (correction faite de la quotité de temps de travail) étaient respectivement de 5 946€ pour les hommes et de 5 055€ pour les femmes, soit un écart de 892 € (-15%).

Cet écart de rémunération de 955€ par mois entre les femmes et les hommes détachés dans le réseau est lié à :

- **Un effet démographique** de -337€, lié à une répartition différenciée des femmes et d'hommes dans les différents grades et échelons au sein de chaque corps et donc à des niveaux d'ancienneté différenciés ;
- **Un effet « ségrégation des corps »** de -333€ : les hommes étant plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés (professeur agrégé/professeure agrégée, personnel de direction, attaché d'administration de l'État etc.) et les femmes sur-représentées dans les corps les moins rémunérés ;
- **Un effet « primes à corps, grade équivalent »** de -222€, correspondant à l'écart de primes à niveau de carrière identique. À cet égard, les primes qui contribuent le plus négativement à cet écart sont celles liées à la géographie et aux mobilités non forcées (IE/IGFS et ISVL/ICCVL) pour -194€ et celles liées au temps/cycle de travail (HSA et HSE) pour -27€.
- **Un effet temps partiel** : qui correspond à la différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP. Le recours au temps partiel fortement féminisé dans le réseau conduit ainsi à un effet temps partiel de -64€

AXE N°1

Égalité salariale

Analyse de l'évolution des écarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés dans le réseau entre 2019 et 2022

Au niveau du réseau, les écarts de rémunération entre les agentes et les agents détachés ont globalement diminué entre 2019 et 2022.

- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes détachés était de -19,4%. En 2022, cet écart est de -16,1% - **soit une réduction de 3,3 points par rapport à 2019.**
- En 2019, l'écart de rémunération brute mensuelle moyenne en équivalent temps plein était de -18,1%. En 2022, cet écart est de -15% - **soit une réduction de 3,1 points par rapport à 2019.**

Les écarts de rémunération liés à l'effet démographique ont légèrement diminué.

En 2019, ils étaient de -350€ contre -337€ en 2022. Leur poids au sein des écarts de rémunération globaux a toutefois légèrement augmenté, puisqu'en 2022, ils expliquaient environ 35,2% des écarts globaux constatés, contre 31,5% en 2019.

On constate également une légère diminution des écarts liés à un effet « ségrégation des corps », qui sont passés de -396€ en 2019 à -333€ en 2022. En 2022, environ 34.8% des écarts de rémunération globaux sont dus à une répartition différenciée des femmes et des hommes entre les différents corps, contre 35,6% en 2019.

On constate également que les écarts de rémunération liés au temps partiel ont légèrement diminué, passant de -70€ en 2019 à -64€ en 2022. Toutefois, en 2022 comme en 2019, seule une faible part des écarts globaux constatés s'explique par un recours au temps partiel majoritairement féminin (environ 6,3% en 2019 et 6,7% en 2022).

Enfin, les écarts dus à un effet « primes » ont également diminué légèrement, passant de -295€ en 2019 à -222€ en 2022. L'écart de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique représentait en 2019 26,5% des écarts de rémunération constatés, contre 23,2% en 2022. Cette réduction s'explique majoritairement par une baisse des écarts de rémunération liés aux primes géographiques.

MESURE 1 – ASSURER LA TRANSPARENCE DES MODALITÉS DE FIXATION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTES ET AGENTS DU SIÈGE

Actions au siège :

- Élaboration 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.

MESURE 2 – RENFORCER L'ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

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.).
- Organisation chaque année d'une réunion du groupe de travail égalité professionnelle dédiée à l'analyse des données issues du rapport social unique.

Actions dans le réseau :

- Développer les données salariales genrées dans le rapport social unique : analyse genrée 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).

MESURE 3 – FAVORISER LA RÉSORPTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

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.).

Actions dans 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.

AXE N°2

Égalité 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

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.

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).
- 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.

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.
- 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.

MESURE 2 – FORMER LES PERSONNELS AMENÉS À TRAVAILLER SUR LES RESSOURCES HUMAINES À LA PRISE EN COMPTE DES INÉGALITÉS DE GENRE

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.
- Élaboration d'un guide des bonnes pratiques RH en matière d'égalité, adapté aux spécificités de l'AEFE pour le siège et pour le réseau.

MESURE 3 – RENFORCER LE VIVIER DE CANDIDATURES FÉMININES

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.
- La description des profils recherchés est systématiquement rédigée de manière à éliminer les terminologies genrées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (expliciter ce que l'on entend par « grande disponibilité » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels, etc.).
- 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.
- 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.
- Élaborer 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.

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.

ÉGALITÉ D'ACCÈS ET PROGRESSION DES CARRIÈRES

AXE N°2

Égalité d'accès et progression des carrières

MESURE 4 – AGIR PENDANT LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES CANDIDATES ET CANDIDATS AFIN D'ÉVITER LES BIAIS DE GENRE

Actions au siège et dans le réseau :

- candidatures retenues, pour les entretiens et le recrutement, quel que soit le poste.
- Une attention particulière est portée à la mixité des commissions de recrutement. Leur composition fait l'objet d'un suivi quantitatif.
- 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.
- L'Agence veille à ce que des femmes soient présidentes de commissions de recrutement, notamment pour celles des personnels de direction.
- L'entretien de recrutement, lorsqu'il a lieu, se fonde sur une liste de questions non biaisées.
- 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).
- 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.

MESURE 5 – ACCOMPAGNER ET FAVORISER LA CARRIÈRE DES FEMMES EN INTERNE

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
- 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.
- 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.

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.
- 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.

MESURE 6 - GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES AUX FORMATIONS AFIN DE PRÉVENIR TOUTES PRATIQUES DISCRIMINANTES

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.
- 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.
- 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.

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 tienne sur le temps de travail des agentes et des agents.

Équilibre 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 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

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.
- Afin de faciliter son retour, un entretien est organisé entre l'agent(e) 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 retour du congé maternité, l'AEFE garantit à l'agent(e) 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.
- Un entretien est organisé au retour du congé maternité, sur proposition de l'Agence, afin d'informer l'agent(e) 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.

Actions au siège :

- L'Agence veille, dans la mesure du possible, au remplacement des agentes en congés maternité.

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

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.
- 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.
- 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.

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

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.
- 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'agent(e) ou l'agent préférerait travailler à temps complet, il est envisagé, en concertation avec l'agent(e) ou l'agent, un aménagement des horaires de travail sur la semaine, permettant de conserver un poste à temps plein.
- L'Agence veille, lorsque cela est possible, à ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'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.
- L'Agence rappelle que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes.

AXE N°3

Équilibre des temps de vie

Actions dans le réseau :

- Une communication annuelle sur le temps partiel, ses conséquences et son intérêt est effectuée.
- L'Agence rappelle aux personnels détachés que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes.
- 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.

MESURE 4 – FAVORISER L'AIDE À LA GARDE D'ENFANTS

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.
- 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.
- 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 6ème incluse.

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).
- L'Agence invite les établissements à proposer et à organiser une garderie le jour de la pré-rentrée pour les enfants des personnels concernés.

MESURE 5 – DÉVELOPPER ET ASSURER LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DES CHARTES ENCADRANT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

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.
- 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.

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.
- L'administration prend en compte l'impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un courriel durant les heures de classe.
- 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.

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.

AXE N°3

Équilibre des temps de vie

MESURE 6 - FACILITER L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE EN RÉGLEMENTANT 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.
- Envoi obligatoire du déroulé horaire de la formation au moins 24 heures avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation.
- 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.
- 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.

MESURE 7 – VEILLER À CE QUE LE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL N'AIT PAS UN IMPACT GENRÉ

Actions 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.

MESURE 8 – AMÉLIORER LA PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ DES FEMMES DANS LE CADRE PROFESSIONNEL

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.).
- 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).
- Prévoir au moins une fois par an une action de prévention des maladies cardio-vasculaires 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.

ÉQUILIBRE
DES
TEMPS
DE VIE

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

Actions au siège :

- Formation de la direction.
- Formation des membres du groupe de travail égalité professionnelle, avec les représentantes et représentants des personnels.
- Formation du SAG et de la DRH.
- Formation des agentes et des agents en charge de la communication.
- Lors des journées d’accueil des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d’égalité de l’Agence par la référente 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.
- Formation proposée chaque année à l’ensemble des personnels du siège.
- L’ensemble des personnels du siège reçoit chaque année tous les documents relatifs à la politique d’égalité de l’AEFE.
- 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.

Actions dans le réseau :

- Formation des 16 relais-égalité du réseau.
- Formations ouvertes à l’ensemble des personnels des 16 zones du réseau.
- Sensibilisation à l’égalité des formateurs et formatrices afin qu’ils et elles prennent en compte cette dimension dans leur travail.
- 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.
- À 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.
- 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.
- 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.
- L’offre de formation proposée par les IRF sur la thématique de l’égalité est renforcée.

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.
- 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.

AXE N°4

Promotion d’une culture de l’égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

MESURE 2 – PRÉVENIR, COMBATTRE ET SANCTIONNER LES COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL

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.
- Une présentation aux personnels du fonctionnement du dispositif de signalement AEFE est réalisée à l’occasion de son entrée en vigueur.
- 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).
- 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.
- 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.

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
- Le secrétariat général rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais d’un courriel.
- Ce courriel mentionne également la plateforme nationale d’écoute et de lutte contre les violences conjugales.

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.
- Un module de sensibilisation sur la lutte contre les VSST est proposé à destination des membres des CHSCT locales.
- 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.

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

Actions au siège :

- L’AEFE soutient et fait connaître la politique d’égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE.
- 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.
- La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référentes et référents égalité du département et des opérateurs proposées par le MEAE.

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.

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.

AXE N°4

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

MESURE 4 – RENFORCER L'EXEMPLARITÉ DES INSTANCES AU SIÈGE ET DANS LE RÉSEAU

Actions au siège :

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

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.).
- 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...).

MESURE 5 – DÉVELOPPER ET FAIRE VIVRE DES PARTENARIATS ASSOCIATIFS, INSTITUTIONNELS ET SCIENTIFIQUES

Actions au siège et dans le réseau :

- Développer des liens avec des organismes, associations et chercheurs ou chercheuses spécialisés sur la thématique de l'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 ».
- Renforcer le partenariat avec Matilda Education, autour notamment du concours « Buzzons contre le sexisme ».
- Inciter les établissements à mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur la thématique de l'égalité.
- Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des partenariats et des actions mis en œuvre.

MESURE 6 - SIGNATURE DE CHARTES

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).
- La temporalité de mise en œuvre, la ou les personnes chargées 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.

MESURE 7 - CRÉER DES TEMPS FORTS SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ ET VALORISER LES JOURNÉES PHARES

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.
- Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la journée internationale des filles le 11 octobre.
- 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.

AXE N°4

Promotion d’une culture de l’égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

Actions dans le réseau :

- Les établissements sont incités à organiser des évènements 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).
- 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.
- 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.
- Le concours d’affiches #AEFEgalité est organisé chaque année à destination des élèves des établissements du réseau.

MESURE 8 : PARTICIPER À UNE SENSIBILISATION RENFORCÉE SUR LA PÉRIODE DES MENSTRUATIONS

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.

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).

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.
- S’assurer que les filles aient un accès facile aux toilettes.
- 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.
- 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.

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

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.
- 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.
- 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.

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.

AXE N°4

Promotion d’une culture de l’égalité et prévention, surveillance et sanction des comportements et agissements sexistes et sexuels au travail

MESURE 10 – FAVORISER UNE APPROCHE TRANSVERSALE DE LA THÉMATIQUE DE L’ÉGALITÉ DANS LE RÉSEAU

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.
- Inciter les établissements, et notamment ceux dont le nom ne comprend actuellement pas de nom propre, à adopter le nom d’une personnalité féminine.
- 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.
- 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.
- 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.).

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

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.

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.
- Les relais-égalité du réseau sont sensibilisés à l'utilisation de la communication non-stéréotypée.

MESURE 2 – FORMALISATION D'UN PLAN DE COMMUNICATION ÉGALITÉ EN INTERNE

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.
- Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement, afin de fixer le calendrier des différents événements en interne.
- 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.

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.

MESURE 3 – FORMALISATION D'UN PLAN DE COMMUNICATION EXTERNE

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.
- 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.
- L'hashtag #AEFEgalité est utilisé afin de recenser toutes les publications de l'AEFE sur le thème de l'égalité.
- L'AEFE relaye sur ses réseaux sociaux les actions menées par le MEAE en matière de diplomatie féministe.
- 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.

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

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.
- 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.

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.

AXE N°5

Intégration de l'égalité dans la communication interne et externe de l'Agence

MESURE 5 – MOBILISER L'INTRANET ORION AFIN DE RENFORCER L'ARTICULATION ENTRE LES SERVICES CENTRAUX ET LE RÉSEAU EN MATIÈRE D'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.
- Les membres de l'espace y partagent régulièrement les actions menées au sein de leur établissement ou de leur zone.
- 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.



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 secrétaire générale adjointe en charge des relations extérieures, 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 GÉNÉRALE ET ASSURER L'EXEMPLARITÉ DES PERSONNELS ENCADRANTS DU SIÈGE

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.
- 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.
- La direction générale de l'AEFE se rend disponible et se mobilise en particulier lors de la journée internationale des droits des femmes.
- 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.

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

Actions 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.

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.
- À 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.
- 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.

AXE N°6

Gouvernance, mise en œuvre, suivi, évaluation et amélioration du plan d'action

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.

MESURE 3 – CONSOLIDER LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ AU SIÈGE ET DANS LE RÉSEAU EN FAVORISANT NOTAMMENT UNE « APPROCHE INTÉGRÉE DU GENRE »

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.).

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.

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.
- Les différents projets de zone veillent à intégrer des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

MESURE 4 - ORGANISATION ET PROMOTION D'UNE CONSULTATION SUR LA POLITIQUE D'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.

MESURE 5 – CONSOLIDER LES ÉCHANGES AVEC LES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL

- 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.
- Le groupe de travail égalité professionnelle avec les représentantes et représentants du personnel se réunit au moins deux fois par an.
- Au moins une formation relative à l'égalité professionnelle est proposée chaque année aux représentantes et représentants du personnel.
- 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.
- 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.
- Dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), la secrétaire générale 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.

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

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.
- 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.

Annexes

Annexe 1 : lexique des services de l’AEFE mentionnés dans le présent plan d’action

- ACP : agence comptable principale
- BEVR : bureau des évènements et de la valorisation du réseau
- CCGDS : cellule de contrôle et de gestion des données statistiques
- 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 : département des systèmes d’information
- PERDIR : personnels de direction
- SAG : service des affaires générales
- SAJ : service des affaires juridiques
- SG : secrétariat général
- SRE com : service des relations extérieures communication
- SRE égalité : service des relations extérieures égalité
- SRE relations institutionnelles : service des relations extérieures relations institutionnelles
- SRE sécurité : service des relations extérieures sécurité

Annexe 2 : tableau de suivi de la mise en œuvre du plan d’action égalité professionnelle (2024-2026) de l’AEFE

AXE 1 : EGALITE SALARIALE						
Libellé de la mesure et des actions		Service concerné	Date prévisionnelle de mise en œuvre			Indicateurs de suivi de la mise en œuvre
			2024	2025	2026	
Mesure 1 – Assurer la transparence des modalités de fixation des rémunérations des agentes et agents du siège						
SIEGE	1.1 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	SAG		X	X	
Mesure 2 – Renforcer l’analyse des écarts de rémunération						
SIEGE ET RESEAU	2.1 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.)	SG + CCGDS	X	X	X	Evolution des écarts de rémunération tels que calculés par l'outil DGAFP Evolution des résultats de l'Agence à l'index égalité professionnelle
SIEGE ET RESEAU	2.2 Organisation chaque année d’une réunion du groupe de travail égalité professionnelle dédiée à l’analyse des données issues du rapport social unique	SG + SAG + DRH + OS		X	X	
RESEAU	2.3 Développer les données salariales genrées dans le rapport social unique : analyse genrée 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)	CCGDS	X	X	X	Evolution des écarts de rémunération par statut et par type de poste Evolution des écarts de rémunération liés aux indemnités d'expatriation Evolution des écarts de rémunération liés aux primes
Mesure 3 – Favoriser la résorption des écarts de rémunération						
SIEGE	3.1 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.)	SAG		X		

RESEAU	3.2 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	DRH	X	X	X	
AXE 2 : EGALITE D'ACCES ET PROGRESSION DES CARRIERES						
Mesure 1 – Consolider l’analyse et le suivi de la répartition genrée des fonctions et de l’évolution des carrières						
SIEGE	1.1 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	CCGDS + SAG		X	X	Répartition genrée par catégorie, groupe fonctionnel et administration d'origine Nombre de candidatures, d'entretiens et de recrutements selon le sexe, la catégorie et le type de poste Taux de recrutement par sexe, catégorie et type de poste Nombre d'agents ayant effectué une mobilité en interne, par sexe et type de poste
RESEAU	1.2 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)	CCGDS + DRH		X	X	Répartition genrée par statut et type de poste Répartition genrée par zone géographique Pourcentage de femmes parmi les personnels de direction, par catégorie d’établissement Nombre de candidatures, d'entretiens et de recrutements selon le sexe, le statut et le type de poste Taux de recrutement par sexe, statut et type de poste
RESEAU	1.3 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	DRH + DDAR		X	X	Nombre d'établissements ayant élaboré un bilan de situation comparée, par statut d'établissement
SIEGE ET RESEAU	1.4 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	1.5 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	SAG + DRH	X	X	X	Nombre et nature des fonctions ayant connu une amélioration de l’équilibre femmes-hommes
Mesure 2 – Former les personnels amenés à travailler sur les ressources humaines à la prise en compte des inégalités de genre						

SIEGE ET RESEAU	2.1 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	X	X	X	Nombre de formations organisées sur la lutte contre les biais de genre et les discriminations dans le recrutement Pourcentage des agents en charge des ressources humaines et du recrutement ayant suivi au moins une formation
SIEGE ET RESEAU	2.2 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	SAG + DRH			X	
Mesure 3 – Renforcer le vivier de candidatures féminines						
SIEGE ET RESEAU	3.1 L’intitulé du poste continue à apparaître systématiquement décliné au féminin et au masculin sur les offres d’emploi	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.2 La description des profils recherchés est systématiquement rédigée de manière à éliminer les terminologies genrées et les stéréotypes qu’ils sous-entendent (expliciter ce que l’on entend par « grande disponibilité » en précisant par exemple : horaires, nombre et durée des déplacements mensuels, etc.)	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.3 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	SAG + DDAR	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.4 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	SG + DRH		X	X	Pourcentage de femmes parmi les stagiaires accueillis par l'AEFE
SIEGE ET RESEAU	3.5 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	SRE com		X	X	Nombre de portraits de femmes en poste au siège de l'AEFE et dans le réseau postés sur les réseaux sociaux et le site de l'AEFE

RESEAU	3.6 Se rapprocher de l’IH2EF afin d’envisager que des proviseurs 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	DEOF		X	X	
Mesure 4 – Agir pendant le processus de recrutement des candidates et candidats afin d’éviter les biais de genre						
SIEGE ET RESEAU	4.1 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	4.2 Une attention particulière est portée à la mixité des commissions de recrutement. Leur composition fait l’objet d’un suivi quantitatif	SAG + DRH	X	X	X	Nombre de femmes et d'hommes parmi les commissions de recrutement au siège et dans le réseau
SIEGE ET RESEAU	4.3 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	4.4 L’Agence veille à ce que des femmes soient présidentes de commissions de recrutement, notamment pour celles des personnels de direction	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	4.5 L’entretien de recrutement, lorsqu’il a lieu, se fonde sur une liste de questions non biaisées	SAG + DRH	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	4.6 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).	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	4.7 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	SAG + DRH	X	X	X	
Mesure 5 – Accompagner et favoriser la carrière des femmes en interne						
SIEGE	5.1 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	SAG		X	X	
SIEGE	5.2 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	SAG		X	X	
SIEGE	5.3 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	SAG		X	X	
RESEAU	5.4 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	DRH	X	X	X	Nombre d'agents ayant obtenu une deuxième mission, par sexe et catégorie d'établissement

RESEAU	5.5 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	DRH	X	X	X	
Mesure 6 - Garantir l’égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de prévenir toutes pratiques discriminantes						
SIEGE	6.1 Le droit à la formation est obligatoirement abordé lors de l’entretien annuel d’évaluation et un plan individuel de formation est réalisé	SAG	X	X	X	
SIEGE	6.2 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	SAG	X	X	X	Pourcentage d'agents ayant demandé une formation, par sexe Pourcentage d'agents ayant obtenu une formation, par sexe
SIEGE	6.3 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	SAG	X	X	X	
RESEAU	6.4 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 tienne sur le temps de travail des agentes et des agents	DEOF + DDAR		X	X	Pourcentage d'agents ayant demandé une formation, par sexe Pourcentage d'agents ayant obtenu une formation, par sexe
AXE 3 : EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE						
Mesure 1 - Diminuer l’impact de la maternité sur la progression des carrières des femmes ainsi que sur l’accès aux postes à responsabilité						
SIEGE ET RESEAU	1.1 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	1.2 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	SAG + DRH	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	1.3 Au retour du congé maternité, 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	1.4 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE	1.5 L’Agence veille, dans la mesure du possible, au remplacement des agentes en congés maternité	SAG		X	X	
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						
SIEGE ET RESEAU	2.1 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.2 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	SAG + DRH	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.3 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	SAG + DRH		X	X	
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						
SIEGE	3.1 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	SAG + encadrement	X	X	X	

SIEGE	3.2 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	SAG + encadrement	X	X	X	
SIEGE	3.3 L’Agence veille, lorsque cela est possible, à ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d’encadrement	SAG + encadrement	X	X	X	
SIEGE	3.4 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	Encadrement	X	X	X	
SIEGE	3.5 L’Agence rappelle que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes	SAG + encadrement	X	X	X	Pourcentage d'agents en temps partiel, par sexe et catégorie
RESEAU	3.6 Une communication annuelle sur le temps partiel, ses conséquences et son intérêt est effectuée	DRH	X	X	X	
RESEAU	3.7 L’Agence rappelle aux personnels détachés que la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte indifféremment aux hommes et aux femmes	DRH + encadrement	X	X	X	Pourcentage d'agents en temps partiel, par sexe et type de poste
RESEAU	3.8 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	DRH + encadrement		X	X	
Mesure 4 – Favoriser l’aide à la garde d’enfants						
SIEGE	4.1 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	SAG		X	X	
SIEGE	4.2 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	SAG			X	

SIEGE	4.3 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 6ème incluse	SAG	X	X	X	
RESEAU	4.4 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)	PERDIR + DDAR + DRH		X	X	
RESEAU	4.5 L’Agence invite les établissements à proposer et à organiser une garderie le jour de la pré-rentree pour les enfants des personnels concernés	PERDIR + DDAR + DRH	X	X	X	
Mesure 5 – Développer et assurer la mise en œuvre effective des chartes encadrant l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle						
SIEGE	5.1 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	SG + SAG		X	X	
SIEGE	5.2 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	SAG			X	
RESEAU	5.3 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	DRH		X	X	
RESEAU	5.4 L’administration prend en compte l’impossibilité pour les personnels enseignants de répondre en urgence à un courriel durant les heures de classe	PERDIR	X	X	X	
RESEAU	5.5 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	DRH	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	5.6 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	SAG + DRH	X	X	X	
Mesure 6 – Faciliter l'équilibre des temps de vie en règlementant l'organisation des formations à l'Agence						
SIEGE	6.1 Prévoir les formations au moins un mois à l'avance pour faciliter l'organisation des personnels	SAG	X	X	X	
SIEGE	6.2 Envoi obligatoire du déroulé horaire de la formation au moins 24 heures avant à l'ensemble du personnel concerné par la formation	SAG	X	X	X	
SIEGE	6.3 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	SAG	X	X	X	
SIEGE	6.4 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	SAG	X	X	X	
Mesure 7 – Veiller à ce que le recours au télétravail n'ait pas un impact genré						
SIEGE	7.1 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	SAG		X		Pourcentage d'agents effectuant 1, 2 ou 3 jours de télétravail, par sexe et catégorie Résultats de l'enquête qualitative réalisée
Mesure 8 – Améliorer la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre professionnel						
SIEGE ET RESEAU	8.1 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.)	SG/ SAG + DRH + DDAR + SRE égalité		X	X	
SIEGE ET RESEAU	8.2 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)	SG/SAG + DRH + DDAR		X	X	

SIEGE ET RESEAU	8.3 Prévoir au moins une fois par an une action de prévention des maladies cardio-vasculaires 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	SRE égalité		X	X	
AXE 4 : PROMOTION D’UNE CULTURE DE L’EGALITE ET PREVENTION, SURVEILLANCE ET SANCTION DES COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL						
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						
SIEGE	1.1 Formation de la direction	SAG + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.2 Formation des membres du groupe de travail égalité professionnelle, avec les représentantes et représentants des personnels	SAG + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.3 Formation du SAG et de la DRH	SAG + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.4 Formation des agentes et des agents en charge de la communication	SAG + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.5 Lors des journées d'accueil des nouveaux personnels, une présentation est faite sur la politique d'égalité de l'Agence par la référente égalité	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.6 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	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.7 Formation proposée chaque année à l'ensemble des personnels du siège	SAG + SRE égalité		X	X	Pourcentage de personnels des services centraux ayant suivi au moins une formation à l'égalité, par sexe
SIEGE	1.8 L'ensemble des personnels du siège reçoit chaque année tous les documents relatifs à la politique d'égalité de l'AEFE	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	1.9 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	SRE égalité	X	X	X	

RESEAU	1.10 Formation des 16 relais-égalité du réseau	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	1.11 Formations ouvertes à l'ensemble des personnels des 16 zones du réseau	DEOF + DRH + SRE égalité	X	X	X	Nombre d'agentes et d'agents du réseau ayant suivi une formation sur la thématique de l'égalité, par zone
RESEAU	1.12 Sensibilisation à l'égalité des formateurs et formatrices afin qu'ils et elles prennent en compte cette dimension dans leur travail	DEOF + SRE égalité			X	Pourcentage de personnels formateurs ayant suivi une sensibilisation sur la thématique de l'égalité
RESEAU	1.13 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	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	1.14 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	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	1.15 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	DDAR + SRE égalité	X	X	X	Nombre d'interventions sur la thématique de l'égalité organisées à l'occasion des séminaires de rentrée
RESEAU	1.16 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	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	1.17 L'offre de formation proposée par les IRF sur la thématique de l'égalité est renforcée	DEOF + SRE égalité		X	X	
SIEGE ET RESEAU	1.18 Le plan d'action 2024-2026 est accessible sur le site internet de l'AEFE, ainsi que sur l'intranet ORION	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	1.19 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.	SRE égalité	X	X	X	
Mesure 2 – Prévenir, combattre et sanctionner les comportements et agissements sexistes et sexuels au travail						

SIEGE ET RESEAU	2.1 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	SG + DAF + DRH + SAG + SAJ + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.2 Une présentation aux personnels du fonctionnement du dispositif de signalement AEFE est réalisée à l'occasion de son entrée en vigueur	SG + SRE com + DDAR + DRH + SRE égalité	X			
SIEGE ET RESEAU	2.3 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)	SG + SRE com + DDAR + DRH + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.4 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	SRE com + DDAR + DRH + SG + SRE égalité		X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.5 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	CCGDS + DRH + SG + SRE égalité		X	X	Nombre de signalements reçus pour les services centraux et pour le réseau Suites données aux signalements Données relatives au genre des victimes, témoins et personnes mises en cause Données relatives au statut des victimes, témoins et personnes mises en cause
SIEGE	2.6 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	SAG + SRE égalité		X	X	
SIEGE	2.7 Le secrétariat général rappelle chaque année aux agentes et agents le fonctionnement des dispositifs de signalement par le biais d'un courriel	SG + SRE égalité		X	X	
SIEGE	2.8 Ce courriel mentionne également la plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales	SG + SRE égalité		X	X	

RESEAU	2.9 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	SRE égalité		X	X	
RESEAU	2.10 Un module de sensibilisation sur la lutte contre les VSST est proposé à destination des membres des CHSCT locales	DDAR + DEOF + DRH + SRE égalité			X	Nombre d'agentes et d'agents ayant suivi la formation sur la prévention et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes proposée sur ATENA
RESEAU	2.11 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	DRH + SRE égalité	X	X	X	
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						
SIEGE	3.1 L'AEFE soutient et fait connaître la politique d'égalité menée par son ministère de tutelle, le MEAE	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	3.2 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	DG + SRE égalité	X	X	X	Nombre de réunions auxquelles la directrice générale et/ou la référente égalité ont participé
SIEGE	3.3 La référente égalité participe aux formations et rencontres avec les autres référentes et référents égalité du département et des opérateurs proposées par le MEAE	SRE égalité		X	X	
RESEAU	3.4 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	DDAR + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.5 L'agence veille à associer le MEAE à l'occasion du séminaire des relais-égalité, organisé chaque année par l'AEFE à Paris	SRE égalité	X	X	X	
Mesure 4 – Renforcer l'exemplarité des instances au siège et dans le réseau						
SIEGE	4.1 Les différentes instances (conseil d'administration, conseil social d'administration, formation spécialisée, etc.) comptabilisent le nombre de femmes et d'hommes	SG + SRE égalité		X	X	Pourcentage de femmes et d'hommes membres de chaque instance (CA, CSA, F3SCT)

SIEGE	4.2 L'Agence promeut et encourage un meilleur équilibre femmes-hommes concernant les élections à ses instances, dans le respect de la réglementation en vigueur	SG + SRE égalité	X	X	X	Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes membres de chaque instance (CA, CSA, F3SCT)
RESEAU	4.3 Les établissements sont incités à comptabiliser le nombre de femmes et d'hommes au sein des différentes instances (conseil d'établissement, etc.)	DDAR		X	X	
RESEAU	4.4 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...)	DDAR + SAJ + SRE égalité	X	X	X	
Mesure 5 – Développer et faire vivre des partenariats associatifs, institutionnels et scientifiques						
SIEGE ET RESEAU	5.1 Développer des liens avec des organismes, associations et chercheurs ou chercheuses spécialisés sur la thématique de l'égalité	SRE égalité		X	X	
RESEAU	5.2 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 »	DDAR + DEOF + SRE égalité	X	X	X	Nombre d'établissements du réseau ayant participé à un évènement "Elles Bougent!" (Elles Bougent pour l'orientation ou la "Equity Week")
RESEAU	5.3 Renforcer le partenariat avec Matilda Education, autour notamment du concours « Buzzons contre le sexisme »	DDAR + DEOF + SRE égalité	X	X	X	Nombre d'établissements du réseau ayant participé au concours "Buzzons contre le sexisme"
RESEAU	5.4 Inciter les établissements à mettre en place des partenariats avec des associations locales travaillant sur la thématique de l'égalité	DDAR + DEOF + SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	5.5 Les établissements informent la ou le relais-égalité de leur zone des partenariats et des actions mis en œuvre	DDAR + DEOF + SRE égalité	X	X	X	
Mesure 6 - Signature de chartes						
SIEGE ET RESEAU	6.1 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)	DRH + SAG + SRE égalité	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	6.2 La temporalité de mise en œuvre, la ou les personnes chargées de leur mise en œuvre, et les modalités d'évaluation sont précisées	DRH + SAG + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	6.3 La signature de chartes d'engagement fait également l'objet d'actions de communication interne et externe, intégrées au plan de communication	SRE com + DRH + SAG + SRE égalité	X	X	X	
Mesure 7 - Créer des temps forts sur le thème de l'égalité et valoriser les journées phares						
SIEGE	7.1 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	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	7.2 Une action de communication est organisée chaque année à l'occasion de la journée internationale des filles le 11 octobre	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	7.3 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	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	7.4 Les établissements sont incités à organiser des évènements 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)	BEVR – SRE com – DDAR - SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	7.5 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	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	7.6 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.	SRE com	X	X	X	

RESEAU	7.7 Le concours d'affiches #AEFEgalité est organisé chaque année à destination des élèves des établissements du réseau	SRE égalité + SRE com	X	X	X	
Mesure 8 – Participer à une sensibilisation renforcée sur la période des menstruations						
SIEGE ET RESEAU	8.1 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	SRE com + DEOF + BEVR	X	X	X	
SIEGE	8.2 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)	SAG -SG	X	X	X	
RESEAU	8.3 Sensibilisation des élèves dans le cadre du parcours éducatif de santé, notamment via les enseignantes et enseignants de SVT et les infirmières et infirmiers	DEOF			X	
RESEAU	8.4 S'assurer que les filles aient un accès facile aux toilettes	DDAR			X	
RESEAU	8.5 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	DDAR			X	
RESEAU	8.6 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	DDAR		X	X	
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						
SIEGE	9.1 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	DAF	X	X	X	
SIEGE	9.2 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	DAF	X	X	X	

SIEGE	9.3 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	DAF	X	X	X	
RESEAU	9.4 Dans la mesure du possible, les EGD sont incités à intégrer des mentions similaires dans le cadre de leurs marchés publics	DAF	X	X	X	
Mesure 10 - Favoriser une approche transversale de la thématique de l'égalité dans le réseau						
RESEAU	10.1 Inciter les établissements à mettre en place des actions en faveur de l'égalité dans le cadre de la labellisation EFE3D	DEOF + DDAR		X	X	
RESEAU	10.2 Inciter les établissements, et notamment ceux dont le nom ne comprend actuellement pas de nom propre, à adopter le nom d'une personnalité féminine	DDAR + DEOF + SRE égalité		X	X	Nombre d'établissements nommés d'après une personnalité féminine
RESEAU	10.3 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	DEOF		X	X	
RESEAU	10.4 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	DEOF		X	X	
RESEAU	10.5 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, vademécum etc.)	DDAR			X	
AXE 5 : INTEGRATION DE L'EGALITE DANS LA COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE DE L'AGENCE						
Mesure 1 – Favoriser l'utilisation de la communication non-stéréotypée						
SIEGE ET RESEAU	1.1 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	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	1.2 Un module spécifique aux enjeux de la communication non-stéréotypée est intégré aux séminaires de formation des chargées et chargés de communication du réseau	SRE com + SRE égalité		X	X	

RESEAU	1.3 Les relais-égalité du réseau sont sensibilisés à l'utilisation de la communication non-stéréotypée	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
Mesure 2 - Formalisation d'un plan de communication égalité en interne						
SIEGE ET RESEAU	2.1 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	SRE com + SRE égalité		X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.2 Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement, afin de fixer le calendrier des différents évènements en interne	BEVR + SRE com + SRE égalité	X	X	X	Nombre d'évènements égalité intégrés au plan de communication
SIEGE ET RESEAU	2.3 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	BEVR + SRE com + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE	2.4 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	SRE com	X	X	X	
Mesure 3 – Formalisation d'un plan de communication externe						
SIEGE ET RESEAU	3.1 Rédaction d'un plan de communication, actualisé annuellement afin de fixer le calendrier des différents événements en externe	DEOF BEVR + SRE com + SRE égalité		X	X	Nombre d'évènements égalité intégrés au plan de communication
SIEGE ET RESEAU	3.2 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	BEVR + SRE com + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.3 Le hashtag #AEFEgalité est utilisé afin de recenser toutes les publications de l'AEFE sur le thème de l'égalité	SRE com	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	3.4 L’AEFE relaye sur ses réseaux sociaux les actions menées par le MEAE en matière de diplomatie féministe	SRE com	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	3.5 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	SRE relations institutionnell es + SRE égalité + SRE com		X	X	
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						
SIEGE ET RESEAU	4.1 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	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	4.2 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	SRE com + SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	4.3 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	SRE com + DDAR + SRE égalité	X	X	X	
Mesure 5 – Mobiliser l’intranet ORION afin de renforcer l’articulation entre les services centraux et le réseau en matière d’égalité						
SIEGE ET RESEAU	5.1 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	SRE com + SRE égalité	X	X	X	Nombre de personnels membres de l'espace collaboratif "égalité filles-garçons, égalité professionnelle" sur ORION
SIEGE ET RESEAU	5.2 Les membres de l’espace y partagent régulièrement les actions menées au sein de leur établissement ou de leur zone	SRE égalité	X	X	X	Nombre d'actions partagées sur l'espace collaboratif ORION

SIEGE ET RESEAU	5.3 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	SRE égalité	X	X	X	
AXE 6 : GOUVERNANCE, MISE EN ŒUVRE, SUIVI, EVALUATION ET AMELIORATION DU PLAN D'ACTION						
Mesure 1 – Formaliser l’engagement de la Direction et assurer l’exemplarité des personnels encadrants du siège						
SIEGE	1.1 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.	DG	X	X	X	
SIEGE	1.2 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	DG	X	X	X	
SIEGE	1.3 La direction générale de l’AEFE se rend disponible et se mobilise en particulier lors de la journée internationale des droits des femmes	DG	X	X	X	
SIEGE	1.4 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	ACP + DAF + DDAR + DEOF + DRH + encadrement	X	X	X	
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						
SIEGE	2.1 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	SAG + SRE égalité		X	X	
RESEAU	2.2 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	DRH + SRE égalité	X	X	X	

RESEAU	2.3 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	DDAR		X	X	
RESEAU	2.4 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	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	2.5 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	SRE égalité	X	X	X	
Mesure 3 – Consolider la gouvernance de la politique égalité au siège et dans le réseau en favorisant notamment une « approche intégrée du genre »						
SIEGE ET RESEAU	3.1 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.)		X	X	X	
SIEGE	3.2 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.	SRE égalité	X	X	X	
RESEAU	3.3 Un objectif de respect de la politique égalité est introduit dans les lettres de mission des personnels de direction et des personnels expatriés	DRH + DDAR		X	X	
RESEAU	3.4 Les différents projets de zone veillent à intégrer des objectifs relatifs à la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité filles-garçons	DDAR + DEOF		X	X	Nombre de projets de zone intégrant des objectifs relatifs à l'égalité
RESEAU	3.5 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	DDAR - DEOF		X	X	Nombre de projets d'établissement des EGD intégrant des objectifs relatifs à l'égalité
RESEAU	3.6 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	DDAR – SG DSI	X	X	X	Nombre de contacts-égalité renseignés dans le cadre de l'enquête de rentrée sur MAGE

RESEAU	3.7 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	DDAR + SG		X	X	
RESEAU	3.8 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	SRE égalité + DDAR		X	X	
Mesure 4 – Organisation et promotion d'une consultation sur la politique d'égalité						
SIEGE ET RESEAU	4.1 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	SRE égalité		X	X	Nombre de réponses récoltées dans le cadre de la consultation égalité
Mesure 5 – Consolider les échanges avec les représentantes et représentants du personnel dans le cadre du dialogue social						
SIEGE ET RESEAU	5.1 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	SRE égalité + OS	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	5.2 Le groupe de travail égalité professionnelle avec les représentantes et représentants du personnel se réunit au moins deux fois par an	SRE égalité + OS	X	X	X	Nombre de groupes de travail organisés
SIEGE ET RESEAU	5.3 Au moins une formation relative à l'égalité professionnelle est proposée chaque année aux représentantes et représentants du personnel	SRE égalité + OS		X	X	
SIEGE ET RESEAU	5.4 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	SRE égalité	X	X	X	

SIEGE ET RESEAU	5.5 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	SRE égalité + OS	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	5.6 Dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT), la secrétaire générale 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	SG	X	X	X	
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						
SIEGE ET RESEAU	6.1 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	SRE égalité	X	X	X	
SIEGE ET RESEAU	6.2 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	SRE égalité	X	X	X	

