



**ACADÉMIE
DE CLERMONT-FERRAND**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**MEN-MSJVA
2025 | 2027**

Novembre 2025

Édito



Le plan académique d'action en faveur de l'égalité professionnelle, rendu obligatoire par la loi de transformation de la Fonction publique, traduit la volonté d'améliorer durablement la qualité de vie et les conditions de travail de l'ensemble des agents et agentes de l'Éducation nationale.

L'égalité professionnelle constitue à la fois un levier essentiel de modernisation de la Fonction publique et un enjeu majeur pour l'évolution du monde du travail. Déclarée grande cause des quinquennats du Président de la République, elle doit nous mobiliser chaque jour. Avec 20 % de l'emploi en France, la Fonction publique se doit d'être exemplaire en la matière.

Ce nouveau plan pluriannuel, dans la continuité du précédent mais résolument plus opérationnel, nous offre un cadre pour identifier, mettre en œuvre et évaluer nos actions en faveur de l'égalité. Il s'enrichit de deux nouveaux axes innovants : l'un consacré à la santé des femmes ; l'autre à la communication, à la sensibilisation et à la formation, afin d'ancrer une véritable culture de l'égalité professionnelle au sein de l'ensemble de nos structures.

Un suivi régulier de la mise en œuvre du plan sera assuré et présenté aux représentants des personnels, dans le cadre d'un groupe de travail issu du CSA académique, conformément à nos engagements inscrits dans la feuille de route RH académique.

Ce plan d'action, déclinaison académique du dispositif national élaboré par notre ministère, intègre pleinement les spécificités de notre contexte territorial. Je suis fière de porter cette dynamique collective et sais pouvoir compter sur l'engagement de chacun et chacune pour la faire vivre au quotidien dans l'académie de Clermont-Ferrand.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Virginie Dupont', written over a horizontal line.

Virginie Dupont,
rectrice de l'académie
de Clermont-Ferrand

Table des matières

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme 7

Action 1

Conforter l'égalité au cœur du pilotage académique 8

Action 2

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité..... 8

Action 3

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social 9

Action 4

Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan..... 9

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur 10

Action 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution..... 11

Action 6

Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur 11

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes 13

Action 7

Assurer la transparence des rémunérations 14

Action 8

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement..... 14

Action 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations 15

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale..... 16

Action 10

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps 17

Action 11	
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.....	18

AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	19
--	-----------

Action 12	
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	20

Action 13	
Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.....	20

Action 14	
Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration	21

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail.....	22
--	-----------

Action 15	
Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.....	23

Action 16	
Développer et adapter la prévention	24

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
---	-----------

Action 17	
Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels.....	26

Action 18	
Élaborer un plan de communication externe.....	26

Action 19	
Élaborer un plan de formation	27

Annexe – Synthèse plan d'action	30
--	-----------

Annexe – Plan de formation.....	52
--	-----------

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines. Le présent plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAA EPFH) engage l'académie et les départements.

Ce plan d'action est mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent.

Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel.

La rectrice est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce plan.

Ce plan intervient dans la continuité du premier, qui garde tous ses effets, comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déploiement de référentes et référents égalité ou, en matière de prévention et de traitement des discriminations, l'obligation de comprendre un volet lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- informer les agentes et agents des exigences fixées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et communiquer les éléments permettant d'en constater l'effectivité ;
- toutes les personnes encadrantes, les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

ACTION 1

Conforter l'égalité au cœur du pilotage académique

Mesure 1 – S'assurer que le plan d'action académique soit validé et diffusé au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national

Se doter d'un plan d'action opérationnel décliné du plan national articulé à la stratégie RH de l'académie.

Indicateur : recenser les diverses communications à la suite de la validation en CSA académique de novembre 2025.

Mesure 2 – Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan

Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de collecter des données par indicateur et d'identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions.

Indicateur : faire un point annuel en CSA académique dédié aux sujets RH de février.

ACTION 2

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité

Mesure 3 – S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès de la DRH et les doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente

Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, de lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les acteurs RH.

Indicateur : nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie, en DSDEN.

ACTION 3

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Mesure 4 – Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action pour l'égalité professionnelle

Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan. Diffuser les chiffres nationaux et locaux aux instances.

Indicateur : nombre de réunions des groupes de travail. Taux de représentants des personnels élus formés.

Mesure 5 – Diffuser les données sexuées dont l'académie dispose

Travailler avec la Direction Régionale Académique des Systèmes d'Information (DRASI) et le Service Interacadémique de la Statistique, de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance (SIASEPP) pour construire des requêtes sur les données existantes.

S'appuyer sur le Rapport Social Unique académique pour analyser l'évolution des données genrées (exemple : congés parentaux, temps partiels de droit ou sur autorisation, etc.).

ACTION 4

Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

Mesure 6 – Présenter et rappeler les objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation.

Indicateur : nombre de réunions à destination des encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F/H : Copil, groupe projet, réunion de direction plénière, collèges des inspecteurs (IEN, IPR, IEN 1^{er} degré).

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. Pour l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'égalité des genres, qui passe notamment par la mixité des métiers, est un « moteur de croissance qui renforce la démocratie et la cohésion sociale et améliore le bien-être de tous les membres de la société ».

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %

Les objectifs poursuivis en termes de mixité et d'accès aux responsabilités sont les suivants :

- adopter une politique volontariste de promotion de la mixité ;
- favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents.

ACTION 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

Mesure 7 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH

Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

Indicateur : évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant et par BAP pour la filière ITRF à partir de la BSA).

Mesure 8 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers

Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative.

Indicateur : évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps pour la filière administrative à partir de la BSA.

ACTION 6

Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

Mesure 9 – Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

Améliorer la connaissance des différents métiers et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

Indicateur : impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan.

Mesure 10 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les femmes enceintes

Prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

Indicateur : nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu.

Mesure 11 – Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités

Poursuivre l'action de la Mission Académique de l'Encadrement.

Développer des actions d'accompagnement de type mentorat en direction des personnels souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes d'encadrement, notamment en direction des femmes.

Mettre en place dans l'académie un réseau de femmes sur des postes divers à responsabilités afin d'organiser des échanges sur les postes à responsabilité et partages d'expériences (adéquation vie pro/vie perso, etc.).

Sensibiliser les supérieurs hiérarchiques réalisant des RDV de carrières, des entretiens professionnels.

Indicateurs :

- répartition F/H des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète ;
- répartition F/H des proviseurs et proviseuses ;
- évolution de la répartition F/H sur les postes à responsabilités ;
- répartition F/H en tant que faisant fonction de personnel de direction ;
- nombre de personnels se présentant aux campagnes d'avancement et résultats sexués.

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Des mesures significatives ont été mises en œuvre sur le plan de la rémunération pour renforcer l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale.

L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés « familiaux », etc.

Une attention particulière est ainsi portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et de l'accord du 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article L.132-10 du code général de la fonction publique (CGFP).

ACTION 7

Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 12 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire de l'ensemble des personnels (Pacte, IMP, HS, IFSE) complémentaires sexué (1^{er} et 2^d)

Disposer d'informations sur les données du Pacte, les IMP et les HS pour engager le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires.

Indicateurs :

- pour les enseignants : ensemble des indemnités sexuées ;
- établir un bilan sexué du Pacte ;
- pour les IATSS, corps d'inspection et PerDir : répartition sexuée dans les groupes IFSE.

ACTION 8

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Mesure 13 – Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables

Corriger et/ou prévenir les écarts existants entre les femmes et les hommes dans les campagnes de promotion.

Indicateurs :

- répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps ;
- répartition sexuée dans l'accès au corps des professeurs agrégés via liste d'aptitude ;
- IATSS : liste d'aptitude des attachés.

Mesure 14 – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATPSS

Mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative.

Indicateur : part des femmes occupant un poste requalifié au 1^{er} octobre.

Mesure 15 – Dès inscription dans les LDG ministérielles, appliquer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3^e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité

Modifier en ce sens les LDG académiques en cohérence avec celles des LDG ministérielles afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.

Indicateur : nombre annuel d'évaluations.

ACTION 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Mesure 16 – Promouvoir l'égalité d'accès aux postes de proviseurs et notamment aux catégories 4 et 4ex

Accompagner les trajectoires professionnelles des personnels de direction femmes, notamment dans le cadre de la Mission académique de l'Encadrement.

Tendre vers l'égalité d'accès.

Indicateur : nombre de proviseurs et proviseures dans l'académie dont tant en catégorie 4 et 4ex.

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et des modes de vie dans la société.

Dans une perspective de gestion des ressources humaines qualitative, il s'agit d'intégrer l'ensemble des formes de parentalité dans la promotion des droits des agentes et des agents, tout en portant une attention particulière à la question de la séniorité.

Il convient donc de mieux accompagner les agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

Les objectifs poursuivis en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont les suivants :

- promouvoir les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes ;
- permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles formes d'organisation du travail adaptées à l'allongement des carrières et à la montée des besoins liés à la dépendance et à l'accompagnement des proches.

ACTION 10

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps

Mesure 17 – Décliner la charte nationale au niveau académique et l'adapter : communication, bon usage des mails, usages numériques et déconnexion

Appliquer et partager au plus près des collectifs de travail cette charte.

Indicateur : charte publiée et communiquée (objectif 2026).

Mesure 18 – S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière

Mettre en place les actions nécessaires (exemple : ne pas organiser de réunions tardives, etc.) pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle.

Indicateurs :

- pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel (Bilan annuel en février/mars présenté au CSA) ;
- nombre de sensibilisation des évaluateurs des agentes et agents sur la non-discrimination par rapport au respect de ses horaires de travail.

Mesure 19 – S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

Développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

Indicateurs :

- répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge ;
- quotités de temps partiels accordées /quotités demandées par corps et par sexe ;
- nombre de congés de proche aidant accordés/nombre demandé par corps et par sexe ;
- nombre de congés de présence parentale accordés/nombre demandé par corps et par sexe ;
- quotités de disponibilités accordées /quotités demandées par corps et par sexe ;
- nombre de retraites progressives accordées/nombre demandé par corps et par sexe.

ACTION 11

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Mesure 20 – Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

Garantir à tous les agentes et agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

Indicateurs :

- guide mis en ligne et communiqué aux différents services RH/Nb de téléchargement Selia ;
- nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage.

AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les bases juridiques de cet axe reposent sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 31 juillet 2023 pour-notre ministère.

A ce titre, l'employeur a obligation de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout personnel subissant un acte de violence, quel qu'il soit.

Les objectifs poursuivis en termes de prévention et de traitement des discriminations et des violences sexistes et sexuelles, sont les suivants :

- renforcer la prévention et la sensibilisation de l'ensemble des personnels sur l'existence du dispositifs dédié au recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, y compris les violences intrafamiliales ;
- assurer l'accompagnement juridique et méthodologique du dispositif de recueil des signalements mis en place depuis 2021 au sein de notre académie et mutualisé avec le CREPS de Vichy en 2023, tout en veillant à son évolution et adaptation aux nouvelles des-dispositions réglementaires.

ACTION 12

Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Mesure 21 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail dans la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Indicateurs :

- taux d'AP formés aux VSS ;
- taux d'établissements ayant intégré le risque VSS.

Mesure 22 – Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants

Renforcer la prévention et favoriser une meilleure connaissance en direction de l'ensemble des personnels de l'académie du dispositif de signalement mis à leur disposition.

Indicateur : nombre de communications, campagnes d'information annuelles.

ACTION 13

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 23 – Tenir à jour la documentation du dispositif de signalement

Préciser la procédure interne du dispositif de signalement et l'actualiser en incluant le traitement des violences intra-familiales.

Diffuser la charte de confidentialité aux membres de la commission (permanents et invités).

Actualiser les lettres de mission des écoutants dès que nécessaire.

Mesure 24 – Améliorer la connaissance des signalements auprès des représentants des personnels des F3SCT

Assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif d'écoute, de signalement et de suivi et les présenter en groupe de travail deux fois par an

Indicateurs :

- nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons (national, déconcentré, établissements publics);
- nombre de situations traitées / nombre de situations signalées.

ACTION 14

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

Mesure 25 – Diffuser largement auprès des personnes en charge de l'accompagnement des victimes les fiches « réflexe »

Mettre à disposition des ressources documentaires nationales et académiques pour mieux orienter et soutenir les victimes en s'appuyant notamment sur le guide académique Santé, Sécurité au travail.

Indicateur : nombre d'agentes et d'agents accompagnés par les services académiques.

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, qui était néanmoins présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), « Toutes et tous égaux », est composé de 4 axes prioritaires et comprend un axe « santé des femmes ».

L'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de mieux connaître les conséquences à traiter dans le cadre du plan national d'action :

- mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes ;
- améliorer l'information des femmes sur ces questions.

Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à :

- prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : risques liés aux métiers exercés (enseignantes de maternelle et professeures d'EPS par exemple), accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille (notamment en fin de carrière) ;
- adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel.

ACTION 15

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Mesure 26 – Sexuer les données relatives à la santé

Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA académique.

Indicateurs :

- nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels ;
- nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe ;
- nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe.

Mesure 27 – Décliner la future campagne nationale sur les principales pathologies des femmes au niveau académique

Relayer les enquêtes nationales sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes au niveau académique.

Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies.

Comprendre les liens entre travail et pathologies / organisation du travail / santé des femmes.

Indicateur : nombre de vues sur Selia de chaque campagne de communication en lien avec la santé des femmes.

ACTION 16

Développer et adapter la prévention

Mesure 28 – Former et informer

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique en s'appuyant sur les partenaires locaux (exemple, CHU , MGEN ...)

Indicateur : nombre d'actions de formation et de sensibilisation/an.

Mesure 29 – Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

Informer l'ensemble des services académiques et les établissements sur la démarche d'évaluation des risques en fonction du sexe.

Recenser les DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel.

Indicateurs :

- taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel ;
- taux d'AP ayant participé à une session d'information/formation sur l'évaluation différenciée des risques professionnels.

Mesure 30 – Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail

Proposer un aménagement des modalités de travail lié à la santé des femmes dès que cela le nécessite en lien avec le service de médecine de prévention.

Indicateur : taux de réalisation des préconisations d'aménagement du poste concernant la santé des femmes.

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi la connaissance de l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, des dispositifs d'accompagnement, de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont prévus sur la période de ce plan en lien avec l'Ecole Académique de la Formation Continue.

Les objectifs poursuivis en termes de communication et de sensibilisation sont les suivants :

- faire connaître et donner à voir l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur ;
- former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management, etc.).

ACTION 17

Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

Mesure 31 – Analyser et communiquer les résultats de l'enquête nationale sur la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle F/H

Mesurer dans le temps l'évolution de cette perception.

Mesure 32 – Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents

Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

Indicateurs :

- nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation ;
- nombre d'inscrits à l'atelier « graine de curiosité », proposé par le Service Interacadémique Modernisation de l'Action publique, par statut.

ACTION 18

Élaborer un plan de communication externe

Mesure 33 – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

Faire connaître la politique académique concernant l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Indicateurs :

- nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation des sites ;
- enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés ;
- suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois proposés en académie.

ACTION 19

Élaborer un plan de formation

Mesure 34 – Élaborer un plan de formation en accord avec la politique visée

Faire connaître les modules de formation mis à disposition au niveau du plan national de formation et par l'EAFC co construit avec la référente académique égalité professionnelle et les référentes et référents départementaux cf. annexe ci-après.

Indicateur : nombre de formation et d'action de sensibilisation sur ce thème et nombre d'inscription.

Annexes

Annexe – Synthèse plan d'action

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
Axe 1 - Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique des ressources humaines sur le long terme						
ACTION 1 Conforter l'égalité au cœur du pilotage académique						
1 S'assurer que le plan d'action académique soit validé et diffusé au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national	Se doter d'un plan d'action opérationnel décliné du plan national articulé à la stratégie RH de l'académie	Communiquer largement sur le nouveau plan d'action auprès de l'ensemble des personnels de l'académie au travers de : Selia, lettre RH info, courrier aux établissements, etc.	Recenser les diverses communications à la suite de la validation en CSA académique de novembre 2025	DRH Pôle QVCT	Dépôt sur la plateforme commune Resana	6 mois après la publication du PNA
2 Suivre le tableau de bord des indicateurs annexé au présent plan	Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur et identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions	Construire le tableau de bord et définir des indicateurs avec les pilotes des axes.	Faire un point annuel en CSA académique dédié aux sujets RH de février	DRH Pôle QVCT	Comptes rendus des réunions de suivi	La mesure est à renouveler chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 2 Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité						
<p>3</p> <p>S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès de la DRH et le doter d'une quotité de temps inscrite dans sa lettre de mission signée par l'autorité compétente.</p>	<p>Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les acteurs RH.</p>	<p>Identifier les SG des DSDEN comme référentes et référents égalité au niveau de leur département en appui de ceux actuellement en place. Définir une lettre de mission pour chaque référent et correspondant égalité.</p> <p>Prévoir une sensibilisation pour les référents départementaux et correspondants égalité.</p> <p>Mener une réflexion sur une éventuelle nomination de référents/référentes égalité professionnelle dans les établissements et créer une lettre de mission le cas échéant.</p>	<p>Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie, en DSDEN.</p>	<p>DRH DSDEN</p>	<p>Cartographie des référentes et référents</p>	<p>Chaque année au 1^{er} décembre</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 3 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social						
4 Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action pour l'égalité professionnelle	Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan Diffuser les chiffres nationaux et locaux aux instances.	Former les représentants des personnels élus au CSA et FS à la lutte contre les stéréotypes, discriminations et VSS.	Nombre de réunions des groupes de travail Taux de représentants des personnels élus formés.	DRH	Comptes rendus des réunions de travail et mise à jour du tableau de bord	6 mois après la publication de chacun des plans d'action la mesure est à renouveler chaque année
5 Diffuser les données sexuées dont l'académie dispose.	Travailler avec la Direction régionale académique des systèmes d'Information (DRASI) et le Service interacadémique de la statistique, de l'évaluation, de la prospective et de la performance (SIASEPP) pour construire des requêtes sur les données existantes.	S'appuyer sur le Rapport social unique académique pour analyser l'évolution des données générées (exemple : congés parentaux, temps partiels de droit ou sur autorisation, etc.).		DRH DSI STAT	BDS/RSU	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 4 Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan						
6 Présenter et rappeler les objectifs du plan chaque année à tous les encadrants	Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation.	Proposer des actions de sensibilisation/formation sur la thématique. Inscrire à l'ordre du jour des différentes instances un point systématique sur l'égalité professionnelle. Présenter le plan égalité dans les réunions de bassins	Nombre de réunions à destination des encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F/H : • COPIL ; groupe projet, réunion de direction plénière, collègues des inspecteurs (IEN, IPR, IEN 1 ^{er} degré)	DRH	Mise à jour du tableau de bord	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Axe 2 - Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur						
ACTION 5 À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution						
7 Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH	Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires	Diffuser aux inspecteurs la répartition Femme/Homme pour les campagnes de promotion (liste d'aptitude, classe exceptionnelle, hors classe, etc.)	Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant et par BAP pour la filière ITRF à partir de la BSA).	DPE DPE IATSS SIASSEP DSDEN	Tous SIRH	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
8 Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers	Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative		Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps pour la filière administrative à partir de la BSA	DPE DPE IATSS SIASSEP DSDEN	Tous SIRH	GT de suivi du plan chaque année
ACTION 6 Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur						
9 Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	Améliorer la connaissance des différents métiers et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes	Promouvoir les métiers lors des forums avec l'intervention de duos mixtes par métier. Témoignages via capsules vidéos par des personnels en poste. Développer le champ d'action avec la DRAIO	Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan	CMC, Service com, DRH	Cyclades (suivi des inscrits et des reçus aux concours) Autres SIRH : évolution de la répartition F/H dans tous les corps et chez les contractuels	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
10 Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes	Prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et favoriser le plus possible le recours à la visioconférence	Demander aux présidents de jury des concours de communiquer sur cette modalité	Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu	DEC	Bilans concours DGRH D	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>11</p> <p>Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités</p>	<p>Poursuivre l'action de la Mission Académique de l'Encadrement. Développer des actions d'accompagnement de type mentorat en direction des personnels souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes d'encadrement, notamment en direction des femmes.</p> <p>Mettre en place dans l'académie un réseau de femmes sur des postes divers à responsabilités afin d'organiser des échanges sur les postes à responsabilité et partages d'expériences (adéquation vie pro/vie perso....)</p> <p>Sensibiliser les supérieurs hiérarchiques réalisant des RDV de carrières, des entretiens pro.</p>	<p>Pour les inspecteurs : veiller à la parité des PFA, CMI et faisant fonction chez les enseignants.</p>	<p>Répartition F/H des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète</p> <p>Répartition F/H des fournisseurs et fournisseuses. Evolution de la répartition F/H sur les postes à responsabilités.</p> <p>Répartition F/H en tant que faisant fonction de personnel de direction.</p> <p>Nombre de personnels se présentant aux campagnes d'avancement et résultats sexués.</p>	<p>Stat DPE DPE IATSS</p>	<p>Enquête annuelle</p>	<p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
Axe 3 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes						
ACTION 7 Assurer la transparence des rémunérations						
12 Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire de l'ensemble des personnels (PACTE, IMP, HS, IFSE) complémentaires sexué (1er et 2d)	Disposer d'informations sur les données du PACTE, les IMP et les HS pour engager le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires	Extraire les données du RSU de l'académie afin d'en faire une analyse et de les communiquer aux représentants des personnels élus. Communiquer via la lettre RH sur les données chiffrées.	Pour les enseignants : Ensemble des indemnités sexuées. Etablir un bilan sexué du PACTE Pour les IATSS, corps d'inspection et Per-Dir : Répartition sexuée dans les groupes IFSE	Coordo paye DSI DPE DPE IATSS DPE 1er degré	SIRH	Bilan sexué pour chaque périmètre de CSA tous les ans
ACTION 8 Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement						
13 Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables	Corriger et/ou prévenir les écarts existants entre les femmes et les hommes dans les campagnes de promotion	Diffuser aux inspecteurs les fichiers de données générés avant les campagnes de promotion. Rappeler chaque année les règles de parité.	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps Répartition sexuée dans l'accès au corps des professeurs agrégés via liste d'aptitude IATSS: Liste d'aptitude des attachés	DEP, DPE, DPE IATSS, DP 1er degré (tableau de données à harmoniser)	SIRH	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année • 2026 : la mesure est à mettre en œuvre dans l'année • 2027 : atteinte de la cible dans chacun des grades d'avancement d'un corps – répartition F/H des promouvables

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>14</p> <p>Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATPSS</p>	<p>Mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative</p>		<p>Part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre</p>	<p>DEP, DPE, DPE IATSS, DP 1er degré (tableau de données à harmoniser) Service de pilotage budgétaire</p>	<p>RENOIRH</p>	<p>Chaque année en octobre</p>
<p>15</p> <p>Dès inscription dans les LDG ministérielles, appliquer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3e rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité</p>	<p>Modifier en ce sens les LDG académiques en cohérence avec celles des LDG ministérielles afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion.</p>		<p>Nombre annuel d'évaluations</p>	<p>DRH</p>	<p>SIRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : la mesure est à mettre en oeuvre dans l'année • 2026 : la mesure est à mettre en oeuvre dans l'année • 2027 : atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 9 Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations						
16 Promouvoir l'égalité d'accès aux postes de proviseurs et notamment aux catégories 4 et 4ex.	Accompagner les trajectoires professionnelles des personnels de direction femmes, notamment dans le cadre de la Mission académique de l'Encadrement. Tendre vers l'égalité d'accès	Quantifier les journées de formation (incluant les sensibilisations systématiques à la thématique) des néo perdurs avec le DAFPE.	Nombre de proviseurs et proviseuses dans l'académie dont tant en catégorie 4 et 4ex.	DPE IATSS DAFPE		La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Axe 4 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale						
ACTION 10 Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps						
17 Décliner la charte nationale au niveau académique et l'adapter : - communication, bon usage des mails, usages numériques - déconnexion	Appliquer et partager au plus près des collectifs de travail cette charte		Charte publiée et communiquée	Services académiques Etablissements	Enquête annuelle	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : mise à disposition des principes constitutifs • 2026 : publication des chartes • 2027 : la mesure est à poursuivre dans l'année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>18</p> <p>S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière</p>	<p>Mettre en place les actions nécessaires (exemples : ne pas organiser de réunions tardives, etc.) pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle</p>	<p>Organiser des sensibilisations auprès des évaluateurs sur le respect de l'articulation vie pro vie perso.</p> <p>Sensibiliser les encadrants à s'assurer du bon équilibre vie pro/ vie perso lors du rdv de carrière et/ou de l'entretien professionnel</p>	<p>Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel (Bilan annuel en février/mars présenté au CSA)</p> <p>Nombre de sensibilisation des évaluateurs des agentes et agents sur la non-discrimination par rapport au respect de ses horaires de travail</p>	<p>DPE 1^{er} et 2^d degré DPE IATSS DEP</p>	<p>SIRH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : données sexuées disponibles pour tous les corps • 2026 et 2027 : la mesure est à renouveler chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>19</p> <p>S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières</p>	<p>Développer des gestions du temps adaptées à ces situations</p>		<p>Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge</p> <p>Quotités de temps partiels accordées /quotités demandées par corps et par sexe</p> <p>Nombre de congés de proche aidant accordés/nombre demandés par corps et par sexe</p> <p>Nombre de congés de présence parentale accordés/nombre demandés par corps et par sexe</p> <p>Quotités de disponibilités accordées /quotités demandées par corps et par sexe</p> <p>Nombre de retraites progressives accordées/nombre demandés par corps et par sexe</p>	<p>DPE 1er et 2d degré</p> <p>DPE IATSS</p> <p>DEP</p> <p>DSI</p>	<p>SIRH</p>	<p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 11						
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes						
20 Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	Garantir à tous les agentes et agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants	Publier le guide la coparentalité sur Sélia et le diffuser aux gestionnaires RH.	Guide mis en ligne et communiqué aux différents services RH / Nb de téléchargement Sélia Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage	DPE 1er et 2d degré DPE IATSS DEP DSI	Sites internet RENOIRH - SIRH	
Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes						
ACTION 12						
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes						
21 Intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière	Intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHAS) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail dans la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Sensibiliser / former les Assistants de prévention (AP) aux VSS Prévoir un questionnaire en direction des établissements pour savoir s'ils ont identifié le risque VSS dans leur DUERP (en lien avec l'axe 6)	Taux d'AP formés aux VSS Taux d'ets ayant intégré le risque VSS (objectif 100% en 27)	Etablissements Services académiques Service de prévention	Enquête annuelle	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>22</p> <p>Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants</p>	<p>Renforcer la prévention et favoriser une meilleure connaissance en direction de l'ensemble des personnels de l'académie du dispositif de signalement mis à leur disposition.</p>	<p>Communiquer chaque année à l'occasion de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la semaine QVCT - accueil des nouveaux arrivants pour les services académiques - sensibiliser les chefs d'établissement (réunions de bassins) - à l'occasion de journées thématiques (25/01, 25/11, 8/03) - lors des réunions de rentrée. <p>Communication sur l'intranet Sélia et le site académique.</p>	<p>Nombre de communications, campagnes d'information annuelles</p>	<p>DRH Pôle QVCT</p>		<p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 13 Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles						
23 Tenir à jour la documentation du dispositif de signalement	Préciser la procédure interne du dispositif de signalement et l'actualiser en incluant le traitement des violences intra-familiales. Diffuser la charte de confidentialité aux membres de la commission (permanents et invités) Actualiser les lettres de mission des écoutants dès que nécessaire	Mettre à disposition et tenir à jour la procédure et les documents nécessaires sur Sélia et le site académique.	Production d'un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des VIF (violences intrafamiliales)	DRH Pôle QVCT	Publication	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : la mesure est à mettre en œuvre dans le courant de l'année • 2026 et 2027 : mise à jour
24 Améliorer la connaissance des signalements auprès des représentants des personnels des F3SCT	Assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif d'écoute, de signalement et de suivi et les présenter en groupe de travail deux fois par an	Diffuser le bilan du dispositif lors des GT avec les OS (tous les 6 mois). Renseigner l'enquête SST annuelle concernant les signalements	<p>Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons (national, déconcentré, établissements publics)</p> <p>Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées</p>	DRH Pôle QVCT	Tableau de suivi du dispositif de signalement	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : septembre pour le premier exercice complet de remontées d'information • 2026 et 2027 : chaque année en juin

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 14 Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration						
<p>25</p> <p>Diffuser largement auprès des personnes en charge de l'accompagnement des victimes les fiches « réflexe »</p>	<p>Mettre à disposition des ressources documentaires nationales et académiques pour mieux orienter et soutenir les victimes en s'appuyant notamment sur le guide académique Santé, Sécurité au travail</p>	<p>Diffuser les affiches et fiches réflexe dans les établissements</p> <p>Intégrer l'annexe des OSM 25-26 (p64 à 68) aux guides SST</p> <p>Compléter la page du site académique avec les contacts des OSM 25-26 (p69-70) et le glossaire (p72)</p>	<p>Nombre d'agentes et d'agents accompagnés par les services académiques</p>	<p>DRH Pôle QVCT</p>	<p>Dispositifs de recueil et de traitement des signalements et autres dispositifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2025 : mise à disposition des fiches • 2026 et 2027 : mise à jour

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
Axe 6 - Agir pour la santé des femmes au travail						
ACTION 15 Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes						
26 Sexuer les données relatives à la santé	Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA académique.	S'appuyer sur les données produites dans le RSU pour faire une analyse.	<p>Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, par tranches d'âge, titulaires et contractuels</p> <p>Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe.</p> <p>Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe</p> <p>Quid des contractuels à temps partiel et contrats inférieurs à 12 mois Pas d'outil unique pour suivre. Bilan médecine de prévention</p>	DRH Service prestations pensions Service de médecine de prévention ISST Service prévention académique et départementaux	BDS / RSU SIRH Enquêtes	2025 : identification des métiers les plus à risques 2026 et 2027 : la mesure est à renouveler chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>27</p> <p>Décliner la future campagne nationale sur les principales pathologies des femmes au niveau académique</p> <p>Relayer les enquêtes nationales sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes au niveau académique (exemple : enquête sumer de 2017)</p>	<p>Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies</p> <p>Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes</p>	<p>Relayer la campagne nationale sur Selia</p> <p>Analyser et comparer les résultats pour comprendre les évolutions</p> <p>Rédiger un numéro spécial lettre info RH sur la santé des femmes au travail</p>	<p>Nombre de vues sur Selia de chaque campagne de communication en lien avec la santé des femmes</p>	<p>DRH Pôle QVCT Service communication</p>		<p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 16						
Développer et adapter la prévention						
28 Former et informer	Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique en s'appuyant sur les partenaires locaux (exemple, CHU, MGEN ...).	<p>Poursuivre les actions de formation à la santé mentale</p> <p>Sensibilisation aux risques de la sédentarité (1/2 journée de sensibilisation + siège ballon dans les services du 63) et ergonomie du poste de travail.</p> <p>Relayer les modules de formation existants (Mentor, PFRH, etc.)</p> <p>Participer aux formations proposées par le ministère</p> <p>Développer/capitaliser sur divers partenariat (MGEN, réseau PAS, CHU, etc.)</p>	Nombre d'actions de formation et de sensibilisation/an	DRH Pôle QVCT		La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
<p>29</p> <p>Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention</p>	<p>Informer l'ensemble des services académiques et les établissements sur la démarche d'évaluation des risques en fonction du sexe. Recenser les DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel.</p>	<p>Former/informer les AP sur l'évaluation différenciée des risques professionnels en fonction du sexe.</p>	<p>Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel</p> <p>Taux d'AP ayant participé à une session d'information/formation sur l'évaluation différenciée des risques professionnels.</p>	<p>DRH Service prévention</p>		<p>La mesure est à mettre en oeuvre chaque année</p>
<p>30</p> <p>Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail</p>	<p>Proposer un aménagement des modalités de travail lié à la santé des femmes dès que cela le nécessite en lien avec le service de médecine de prévention.</p>	<p>Recenser les demandes d'aménagement de poste concernant la santé des femmes Solliciter un retour des chefs de service suite aux préconisations du service médical. Proposer la mise en place de jours de télétravail flottants (mis en place à la Région et l'UCA)</p>	<p>Taux de réalisation des préconisations d'aménagement du poste concernant la santé des femmes</p>	<p>DRH Service de médecine de prévention</p>		<p>La mesure est à mettre en oeuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
Axe 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes						
ACTION 17 Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels						
31 Analyser et communiquer les résultats de l'enquête nationale sur la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle F/H	Mesurer l'évolution de cette perception	Diffuser au sein de notre académie l'enquête du ministère Communiquer sur les résultats de cette enquête et les projets d'actions qui en découleront.		DRH Service communication	Enquête	• 2025 : fin de l'année • 2027 : fin de l'année
32 Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions	S'inscrire dans le programme "Graine de curiosité". Communiquer sur la thématique égalité pro sur le site académique et sur Sélia. Référencer toutes les actions (sensibilisation, fresques, portraits de femmes, etc) liées à l'égalité pro sur la page Sélia dédiée Faire un focus systématique égalité pro sur la lettre RH info	Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation Nombre d'inscrits à l'atelier « graine de curiosité », proposé par le Service Interacadémique Modernisation de l'Action publique, par statut.	DRH Service communication SIAMAP		La mesure est à mettre en œuvre chaque année

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 18						
Elaborer un plan de communication externe						
<p>33</p> <p>Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes</p>	<p>Faire connaître la politique académique concernant l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes et et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles</p>	<p>Etablir un rétroplanning pour communiquer sur à minima 2 journées thématiques :</p> <p>25/11 : Lutte contre les violences faites aux femmes</p> <p>25/01: Lutte contre le sexisme</p> <p>8/03 : droits des femmes</p> <p>Prévoir une page dans le dossier de rentrée sur des actions concrètes du plan académique (exemple: guide coparentalité, etc.)</p> <p>Organiser une interview avec un média local pour valoriser la politique académique</p>	<p>Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation des sites</p> <p>Enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés ;</p> <p>Suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois proposés en académie.</p>	<p>DRH</p> <p>Service communication</p> <p>Pôle QVCT</p>		<p>La mesure est à mettre en œuvre chaque année</p>

N° et libellé mesure	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
ACTION 19						
Elaborer un plan de formation						
34 Elaborer un plan de formation en accord avec la politique visée	Faire connaître les modules de formation mis à disposition au niveau du plan national de formation et par l'EAFC co construit avec la référente académique égalité professionnelle et les référentes et référents départementaux.	Renforcer le lien avec l'EAFC	Nombre de formation et d'action de sensibilisation sur ce thème et nombre d'inscription.	DRH EAFC Pôle QVCT	M@GISTERE MENTOR	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

Annexe – Plan de formation

Axe	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
2	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à la thématique de lutte contre les stéréotypes et discriminations.	Inscrire au PAF le module de sensibilisation : lutte contre les stéréotypes et discriminations. « Fresque de la diversité ».	Bilan annuel de la fresque de la diversité. Bilan des formations sur la thématique.	DRH Pôle QVCT EAFC	Gaïa M@gistère Mentor Virtuo	Les formations sont à mettre en œuvre chaque année
	Poursuivre la formation des acteurs de la chaîne de recrutement, services RH. Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.	Inscrire au PAF le module de sensibilisation : lutte contre les stéréotypes et discriminations Poursuivre les ateliers « Fresque de la diversité ».	Taux de membres de jurys formé à ces thématiques. Bilan annuel des formations suivies sur Mentor et M@gistère sur ces thématiques par les personnels de notre acad (voir si possible).	DRH Pôle QVCT EAFC DEC		

Axe	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
4	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants aux questions d'articulation vie professionnelle/vie personnelle avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière/préparation à la retraite	<p>Continuer de proposer la formation préparation à la retraite aux personnels IATSS.</p> <p>Déployer la formation préparation à la retraite pour les enseignants. Envisager un module M@gistère sur la fin de carrière.</p> <p>Communiquer sur le module Mentor de la DGRH.</p> <p>Organiser des sensibilisations auprès des évaluateurs sur le respect de l'articulation vie pro vie perso.</p>	<p>Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N.</p>	DPE 1 ^{er} et 2 ^d degré DPE IATSS DEP EAFC	Gaïa M@gistere Mentor	Les formations sont à mettre en œuvre chaque année.
5	Sensibiliser chaque agente et chaque agent aux discriminations et VSS.	<p>Inscrire au PAF le module de sensibilisation : lutte contre les stéréotypes et discriminations.</p> <p>Poursuivre les ateliers « Fresque de la diversité ».</p> <p>Proposer aux nouveaux arrivants des services académiques systématiquement une sensibilisation stéréotypes et VSS.</p>	<p>Bilan annuel de la fresque de la diversité.</p> <p>Bilan des formations sur la thématique.</p>	DRH Pôle QVCT EAFC	Gaïa M@gistère Mentor	Les formations sont à mettre en place chaque année.

Axe	Objectif	Sous-action	Indicateur(s)	Entité concernée	Outil(s) de recueil des données	Échéance (2025 - 2027)
5	Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner.	Former l'ensemble des écoutants à l'écoute active et PSSM.	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N.	DRH Pôle QVCT EAFC		
		Participer aux formations VSS et harcèlement moral proposées par la DGRH.				
5	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants - intermédiaires, supérieurs - ainsi que les personnels en CSA, les VDHAS.	Former l'ensemble des chefs des services académiques (Rectorat, 4 DSDEN). Former les membres de la commission pluridisciplinaire (membres de droit et invités).	Nombre de formations suivies.	DRH Pôle QVCT EAFC		
7	Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance.	Faire connaître les modules de formation mis à disposition.	Nombre de formations suivies.	DRH Pôle QVCT EAFC	M@gistère Mentor	La mesure est à mettre en œuvre chaque année.

