



RÉGION ACADEMIQUE
MARTINIQUE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025 – 2027

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

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité pleinement affirmée pour l'académie de Martinique.

Elle s'inscrit au cœur du projet académique, qui porte des ambitions fortes en matière d'égalité des chances, de lutte contre toutes les formes de discriminations et de promotion d'un environnement professionnel fondé sur l'équité, le respect et la reconnaissance des parcours. À ce titre, l'académie réaffirme sa volonté de garantir à l'ensemble des personnels des conditions d'exercice et de progression professionnelle équitables, dans une logique de justice sociale et de cohérence avec les valeurs du service public d'éducation.

Ce nouveau plan académique s'inscrit dans le cadre des orientations et des priorités fixées au niveau ministériel en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il répond aux attendus nationaux en matière de structuration des actions, de lisibilité des objectifs poursuivis et de suivi des mesures mises en œuvre, notamment au regard des indicateurs demandés. Le plan académique décline ainsi, à l'échelle du territoire, les axes définis au niveau national, en tenant compte des spécificités locales et des réalités professionnelles des personnels de l'académie.

Le présent plan académique a été élaboré selon une méthode de co-construction associant les représentants des personnels. Deux groupes de travail ont ainsi été organisés afin de permettre des échanges approfondis, de recueillir les contributions des organisations syndicales et de construire une proposition de plan partagée. Ce plan s'inscrit pleinement dans le cadre national et repose sur un pilotage clairement identifié, avec la nomination d'une référente académique égalité femmes-hommes, chargée du suivi des actions, de l'animation de la démarche et de la mise en œuvre du nouveau plan académique.

Nathalie Mons

Rectrice de l'académie de Martinique

LES AXES STRATEGIQUES DU PLAN

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 de l'académie.

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.

AXE 3

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

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.

AXE 4

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

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

AXE 7

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

TABLE DES MATIERES

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 DE L'ACADÉMIE	3
ACTION 1	4
Accompagner la mise en œuvre du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle	4
Mesure 1 – Mettre en place un comité de suivi académique du plan d'action académique	4
Conforter le rôle des personnels acteurs du dialogue social	5
Mesure 2 – Permettre aux personnels acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle	5
Mesure 3 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l'augmentation de données sexuées dans la base de données sociales (BDS), en augmentant les données sexuées de la BDS et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi.....	6
Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité.....	7
Mesure 4 – S'assurer de la présence effective de la personne référente Égalité au niveau académique	7
ACTION 4	8
.....	8
Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan.....	8
Mesure 5 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les personnels encadrants.....	8
.....	9
ACTION 5	9
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
Mesure 6 – S'assurer que les supports de campagne de recrutement de l'académie ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	9
Mesure 7 - Connaître et suivre la répartition sexuée des effectifs.....	9
Mesure 8– Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités	10
Mesure 9– Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours et pour les entretiens pour les femmes enceintes.....	11
AXE 3 EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	13
ACTION 6	14
Assurer la transparence des rémunérations	14
Mesure 10 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunération complémentaire sexué	14
ACTION 7	15
Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	15
Mesure 11 – Accompagner les personnels en charge de l'évaluation afin d'éviter les biais de genre	

et le risque discriminatoire	15
Mesure 12 – Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	16
Mesure 13 – Garantir l'évaluation après un congé familial	17
AXE 4 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	18
ACTION 8.....	19
Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle	19
Mesure 14 – Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés.....	19
Mesure 15 – S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour les personnels sont sans impact sur leur déroulement de carrière	20
Mesure 16 – S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des personnels aidants et/ou l'allongement des carrières	20
Mesure 17– Poursuivre la mise en place du télétravail	21
ACTION 9.....	22
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	22
Mesure 18 – Mettre à disposition des personnels un guide des parentalités et favoriser l'égalité face aux congés parentaux	22
AXE 5 PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.....	24
ACTION 10.....	25
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.....	25
Mesure 19 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière... ..	25
Mesure 20 – Informer l'ensemble des personnels sur le dispositif de signalement existant	26
ACTION 11.....	27
Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.....	27
Mesure 21 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalement	27
Mesure 22 – Poursuivre le suivi des signalements et leur traitement dans le cadre de la cellule d'écoute et de signalement.	28
AXE 6 AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL.....	30
ACTION 12.....	31
Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.....	31
Mesure 23 – Sexuer les données relatives à la santé.....	31
ACTION 13.....	32
Développer et adapter la prévention	32
Mesure 24 – Former et informer	32
Mesure 25 – Améliorer la prise en compte des besoins spécifiques dans l'adaptation des postes de travail.....	33
AXE 7 COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	34
Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels.....	35
Mesure 26– Définir et programmer des actions de communication à destination des personnels	35

Élaborer un plan de communication externe	36
Mesure 27 - Définir un plan de communication externe montrant	36
l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les	36
journées thématiques dédiées aux femmes.....	36
Élaborer un plan de formation.....	37
Mesure 28 – Mettre à disposition des personnels a minima un module de sensibilisation à distance	37
Mesure 29– Former les différents personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	38
TABLEAU.....	39
PLAN ACADEMIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2025/2027	39

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 DE L'ACADÉMIE

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 décline le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027. Ce plan académique d'action intervient dans la continuité du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » 2021-2023.

Le plan académique d'action est mis en œuvre au bénéfice de chaque personnel. Cet axe vise à inscrire pleinement cette ambition au cœur de la feuille de route RH 2026 de l'académie, en renforçant les leviers de pilotage, de coordination et de suivi.

L'approche adoptée repose sur un pilotage académique resserré, des outils actualisés (plan, indicateurs, vade-mecum, rapport social unique...), et une animation transversale mobilisant l'ensemble des personnels, avec une attention particulière à la visibilité des actions et à l'appropriation par les encadrantes et encadrants.

L'objectif général : Renforcer et adapter la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'échelle académique, tout en assurant leur intégration dans les pratiques RH.

ACTION 1

Accompagner la mise en œuvre du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle

Mesure 1 – Mettre en place un comité de suivi académique du plan d'action académique

4

L'objectif est de 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.

Le comité de suivi réunit la directrice des ressources humaines ou son adjointe, le DAASEN, la référente académique égalité professionnelle ainsi que des personnels de différents corps (enseignants, administratif, CPE, Chefs d'établissement, directeurs d'école, inspecteurs)

Le tableau de bord des indicateurs du plan d'action académique est présenté au comité de suivi à chaque réunion. Le comité de suivi émet des recommandations pour toutes les mesures dont les cibles et les échéances n'ont pas été atteintes.

Indicateurs :

- Nombre de réunions chaque année du comité de suivi
- Pourcentage de recommandations suivies sur le nombre de recommandations émises par le comité de suivi

Cibles :

- Deux réunions chaque année de partage et d'analyse des résultats

Échéance : Pour l'année N/N+1, au plus tard en juin de N+1

ACTION 2

Conforter le rôle des personnels acteurs du dialogue social

Le comité social d'administration académique (CSA) doit être consulté sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020). Il est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article 2 n° 2020-528 du décret du 4 mai 2020).

Au-delà des obligations réglementaires, les modalités de mise en œuvre ainsi que la fixation des objectifs attendus et un suivi du plan académique d'action seront assurés dans le cadre d'un groupe de travail. Ce groupe de travail composé des représentantes et représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant au CSA académique sera réuni autant que de besoin.

Mesure 2 – Permettre aux personnels acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan d'action, notamment, au travers d'un tableau de bord précisant les objectifs et cibles annuels et pluri-annuels. Le groupe de travail participe à l'actualisation des mesures du plan d'action en émettant des propositions.

Indicateurs :

- Nombre de réunion du groupe de travail
- Nombre de propositions retenues
- Établissement lors des GT pour chaque mesure des cibles annuelles et pluriannuelles

Cibles :

- Deux réunions de suivi par an avec les représentantes et représentants siégeant au CSA en amont des comités de suivi

Échéance : Pour l'année N/N+1, au plus tard en juin de N+1

Mesure 3 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes grâce à l’augmentation de données sexuées dans la base de données sociales (BDS), en augmentant les données sexuées de la BDS et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

Dans la BDS de l’académie de Martinique, les indicateurs ne se sont pas tous sexués.

L’objectif est de disposer de données sexuées pour l’ensemble des données issue de la BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

6

Indicateurs :

- Pourcentage d’indicateurs sexués contenus dans la BDS et le RSU
- Évolution du pourcentage d’indicateurs sexués disponibles

Cibles :

- 100% des indicateurs sexués dans la BDS et le RSU, lorsque les indicateurs et les données peuvent l’être

Échéance : Production annuelle

ACTION 3

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité

Mesure 4 – S’assurer de la présence effective de la personne référente Égalité au niveau académique

L’objectif est d’assurer une présence effective de la personne référente académique Égalité auprès de la directrice des ressources humaines de l’académie et la doter d’une lettre de mission signée par la Rectrice.

L’objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente académique 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 personnels acteurs RH du rectorat de l’académie.

Indicateurs :

- Signature d’une lettre de mission par la Rectrice dès la prise de fonction de la personne référente

Cibles :

- Le référent consacre 1 Jour par semaine au suivi du plan
- Signature d’une lettre de mission par la Rectrice dans la semaine suivant la prise de fonction après la diffusion du plan

Échéance : Chaque année

ACTION 4

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

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux.

Mesure 5 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les personnels encadrants

8

L'objectif est de permettre à chaque personnel, dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels, de connaître et faire connaître le plan d'action académique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il en suive la réalisation.

Indicateurs :

- Nombre de réunions à destination des personnels encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle

Cibles :

- Une réunion au niveau académique regroupant les encadrants (réunion de rentrée, regroupement en bassin...)
- Un point d'information dans le bulletin académique dans les deux mois suivant la rentrée scolaire pour l'ensemble des encadrants (inspecteurs, directeurs d'école, cadres administratifs)

Échéance : Annuelle



FOCUS FORMATION - AXE 1

Objectif académique :

Structurer une gouvernance partagée de l'égalité professionnelle, fondée sur une montée en compétences des actrices et acteurs impliqués dans les ressources humaines, le dialogue social, la prévention et le suivi des indicateurs.

Publics cibles :

- *Référente égalité-diversité*

L'objectif de la formation est de fournir une expertise et un accompagnement au quotidien sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action.

- *Encadrantes et encadrants*

En ce qui concerne les personnels d'encadrement (personnel de direction et d'inspection), une formation sur les questions d'accueil, d'intégration, de GRH et d'évaluation doit être mise en œuvre en intégrant la question de l'égalité professionnelle.

- *Personnel exerçant en service RH et les actrices et acteurs des ressources humaines*

L'objectif de la formation est de se questionner sur ses représentations et ses biais notamment dans sa pratique professionnelle, comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- *Membres du CSA*

L'objectif de la formation est d'assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, de renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle, et de permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi.

Dispositifs mobilisables :

- Temps d'information sur le plan académique d'action 2025-2027
- Offre de formation actualisée annuellement
- Pour les représentantes et représentants des personnels en CSA : déploiement du module qui sera conçu spécialement à leur intention par la DGRH et déployé par la référente académique

AXE 2 FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS A TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

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 personnels

ACTION 5

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

Mesure 6 – S'assurer que les supports de campagne de recrutement de l'académie ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

L'objectif est d'intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

Indicateurs :

- Organisation d'une réunion de vérification des supports diffusés pendant les campagnes de recrutement ainsi que les offres d'emploi publiées
- Nombre de supports et de campagne modifiés

Cible :

- Une réunion de vérification des supports et des campagnes comprenant la personne chargée de mission recrutement et la référente académique égalité professionnelle et diversité

Échéance : Annuelle

Mesure 7 - Connaître et suivre la répartition sexuée des effectifs

L'objectif est de poursuivre le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs. L'académie s'assurera du suivi de la répartition femmes/hommes par corps de fonctionnaires et catégories de contractuels dont les AESH et les AED. L'objectif est d'identifier les déséquilibres et de disposer d'un outil d'aide au pilotage.

Indicateurs :

- Répartition femmes / hommes par corps de fonctionnaires et catégories de contractuels.
- Pourcentage de femmes retenues lors des procédures de recrutement avec entretien

Cibles :

- Production intégrée au RSU
- Lors des procédures de recrutement avec entretien, viser 50 % de femmes dans les candidats retenus.

Échéance : Annuelle

Mesure 8— Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités

L'objectif est de poursuivre l'accompagnement mis en place par la mission académique de l'encadrement (MAE). La mission a pour ambition de constituer un vivier académique diversifié de cadres en allant détecter des talents au sein des établissements et des services, en encourageant, voire en suscitant leurs aspirations à prendre de nouvelles responsabilités et en les accompagnant vers des emplois d'encadrement de niveau supérieur ou vers de nouvelles fonctions.

Indicateurs :

- Pourcentage de femmes accompagnées par la MAE

Cibles :

50% de femmes accompagnées par la MAE

Échéance : au plus tard en 2027

Mesure 9– Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours et pour les entretiens pour les femmes enceintes

Veiller à proposer cette modalité aux femmes enceintes lors des recrutements ou de passage d'épreuves orales aux concours.

Indicateurs :

- Taux de visioconférences réalisées auprès des agentes enceintes dont la situation est telle qu'elles ne peuvent se déplacer (repos strict, risques obstétricaux, interdiction de voyager/rester longtemps assise en raison d'un risque clinique)

Cibles :

- Comptabilisation annuelle

FOCUS FORMATION – AXE 2

Objectif académique :

Poursuivre le déploiement d'un plan de formation ciblé sur les biais de genre, l'accès aux responsabilités et la lutte contre l'autocensure.

Publics cibles :

- Personnels d'encadrement
- Personnels des services RH
- Jurys de concours

Objectifs de formation :

- Identifier les stéréotypes et leurs effets sur les carrières
- Promouvoir une gestion équitable des parcours professionnels
- Renforcer l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité
- Outiller les jurys et comités pour des recrutements non discriminants

Dispositifs mobilisables :

- Formations Mentor : « Être membre de jury », « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail »

AXE 3 EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers de l'académie. Cet axe vise à outiller l'académie pour objectiver les éventuels écarts, en identifier les causes et agir en faveur d'un traitement équitable pour toutes et tous. Transparence des données, suivi des campagnes de promotion, vigilance sur les requalifications de postes et prise en compte des interruptions de carrière sont autant de leviers à mobiliser pour garantir à chaque agent une progression professionnelle fondée sur les compétences, et non sur le genre. Cet axe s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des données sexuées, l'ajustement des pratiques RH et l'anticipation des inégalités. Car l'égalité professionnelle ne peut être pleinement atteinte sans une attention constante aux mécanismes, souvent invisibles, qui freinent les carrières féminines.

Objectif général : Réduire les écarts de rémunération et de carrière entre les femmes et les hommes en développant une analyse fine des données, en identifiant les freins structurels et en adaptant les pratiques RH pour garantir à chacune et chacun une progression fondée sur les compétences.

ACTION 6

Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 10 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunération complémentaire sexué

14

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des personnels, plus fines que celles dont on dispose, pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires. Pour ce faire, il s'agira principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégories de contractuels des indemnités, des heures supplémentaires et le PACTE.

Indicateurs :

- Ensemble des indemnités, heures supplémentaires et PACTE, sexués par corps de fonctionnaires et par catégorie de contractuels (d'une part pour le 1^{er} degré et d'autre part pour le 2nd degré)

Cible :

- Intégration dans le RSU

Échéance : Annuelle



ACTION 7

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

15

Mesure 11 – Accompagner les personnels en charge de l'évaluation afin d'éviter les biais de genre et le risque discriminatoire

L'objectif est d'accompagner les personnels en charge de l'évaluation des personnels enseignants et d'éducation dans la préparation et dans le déroulement des rendez-vous de carrière et des procédures de titularisation. Une vigilance particulière doit être observée concernant la rédaction des avis.

Indicateurs :

- Nombre de réunions portant sur les bonnes pratiques de l'évaluation des personnels (en concertation avec le corps d'inspection)
- Nombre de recours relatifs à des mentions discriminatoires
- Nombre de personnels d'encadrement formés aux bonnes pratiques de l'évaluation professionnelle

Cible :

- Une réunion portant sur les procédures d'évaluation et de titularisation à destination des corps d'inspection
- Une réunion portant sur les bonnes pratiques de l'évaluation professionnelle à destination du personnel encadrant

Échéance : Annuelle

Mesure 12 – Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

L'objectif est de corriger les écarts éventuels existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

Indicateurs :

- Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps
- Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes

Cible :

- Aucun écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes

Échéance : Annuelle

Mesure 13 – Garantir l'évaluation après un congé familial

Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur retour.

Cette mesure fait actuellement l'objet d'une réflexion au niveau national, pilotée par la DGRH. L'académie de Martinique appliquera les modalités retenues dès qu'elles seront précisées, afin de garantir l'équité de traitement pour les personnels concernés.

17

Indicateurs :

- Nombre d'évaluations réalisées dans ce cadre
- Nombre de personnels dans la situation décrite, cette année et l'année dernière

Échéance :

- Comptabilisation annuelle



AXE 4 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

18

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

L'enjeu en termes de gestion RH est d'intégrer toutes les formes de parentalité dans la promotion des droits des personnels et d'avoir également une action particulière sur la séniorité.

Il convient donc de mieux accompagner les personnels 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.

L'objectif est double : garantir à chacune et chacun des droits effectifs et lisibles, tout en outillant les services et les encadrantes et encadrants pour faire vivre une organisation du travail plus inclusive, plus attentive aux équilibres de vie, et au service d'une égalité réelle.

Objectif général : Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, en adaptant les pratiques RH aux réalités des agents, et en veillant à ce que les aménagements de parcours n'entravent pas les trajectoires professionnelles, notamment celles des femmes.

ACTION 8

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

Pour ce faire, une information et des formations régulières aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière seront à développer pour les personnes en situation d'encadrement et les responsables de proximité.

Mesure 14 – Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés

La rédaction de ces principes sera assurée par la DGRH en groupe de travail avec les organisations syndicales représentées aux CSA ministériels. Ce document sera ensuite diffusé pour adaptation aux académies.

L'objectif est de parvenir à une écriture de ces chartes, déclinées au plus près des collectifs de travail, dans un dialogue entre les personnels et leurs supérieurs hiérarchiques, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des personnels.

Indicateurs :

- Nombre de chartes publiées dans l'académie

Échéance :

- Publication des chartes (en fonction de la publication ministérielle)

Mesure 15 – S’assurer pour chaque corps que les différentes modalités d’organisation du travail retenues pour les personnels sont sans impact sur leur déroulement de carrière

L’objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l’articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle, en encourageant une meilleure organisation du temps de travail et une prise en compte des demandes de temps partiel de la part des personnels tout en veillant à ce qu’il n’y ait pas de conséquences négatives sur le déroulement de carrière

Indicateurs :

- Pourcentage F/H des personnels à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel

Cibles :

- Aucun écart de promotion entre les femmes et les hommes, à temps partiel (taux de promus/promouvables)

Échéance : Annuelle

Mesure 16 – S’assurer que les possibilités d’organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des personnels aidants et/ou l’allongement des carrières

Parallèlement au besoin d’aménagement du temps de travail des personnels en charge de famille, on constate une sollicitation en tant qu’aidants et aidantes de plus en plus grande. L’objectif est de permettre aux personnels de bénéficier de leurs droits.

Indicateurs :

- Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d’âge sur la base d’un motif d’aidant familial
- Nombre de retraites progressives accordées/nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe

Échéance : Annuelle

Mesure 17– Poursuivre la mise en place du télétravail

Déployer le télétravail en EPLE

Indicateurs :

- Taux de recours au télétravail parmi les agentes et agents éligibles en EPLE (F/H)
- Cible : 100% des EPLE suivis (sexuation de l'indicateur)

Observation :

- La taille et l'organisation des structures sont à prendre en compte, certaines petites structures ne pouvant proposer le télétravail pour des raisons de présence indispensable sur site.

Échéance : annuelle

ACTION 9

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

De nombreux textes mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités. Il est proposé de recenser dans le « guide des premiers pas » l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser aux personnels administratifs lors de leur prise de fonction.

22

Mesure 18 – Mettre à disposition des personnels un guide des parentalités et favoriser l'égalité face aux congés parentaux

L'objectif est de garantir à chaque personnel la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement.

L'académie relayera le guide Parentalités dès sa publication par le Ministère. L'impact du guide sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

Indicateurs :

- Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage suivis "sur les SIRH "
- Nombre de communications académiques (diffusion du guide, info dans le guide des premiers pas, lettre RH...)

Cibles :

- Diffusion du document et adaptation par l'académie pour y faire figurer les informations et données locales
- Une communication par an
- Réduction de l'écart de prise de congés parentaux entre les femmes et hommes

Échéance : Mise en ligne du guide adapté aux spécificités de l'académie dans les 2 mois suivant sa publication par le Ministère

FOCUS FORMATION – AXE 4

Objectif académique :

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle

Les enjeux liés au temps de travail, aux congés familiaux, au temps partiel ou à la parentalité doivent être mieux connus et intégrés dans les pratiques RH et managériales.

Public cible :

- Encadrants de proximité et responsables d'équipe

Objectifs de formation :

- Sensibiliser aux impacts de l'organisation du travail sur l'égalité professionnelle
- Connaître les dispositifs d'articulation des temps (temps partiel, retraites progressives...)
- Favoriser un dialogue autour des aménagements de carrière liés à la parentalité ou au statut d'aidant

Dispositifs mobilisables :

- La DGRH établira un module de formation sur ce thème
- La charte des temps et le guide des parentalités seront également des ressources

AXE 5 PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Les bases juridiques de cet axe sont 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, 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 portant application dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

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 des personnels sur l'existence du dispositif permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales ;
- Veiller à l'adaptation du dispositif aux dispositions réglementaires ; pour ce faire, doter les services d'un vade-mecum récapitulatif simple d'utilisation et poursuivre le programme de formation aux enquêtes administratives.

ACTION 10

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

Mesure 19 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

25

Il convient d'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 sur la typologie et l'évaluation des risques du DUERP. Dans la continuité du DUERP le programme annuel de prévention intègre explicitement des mesures qui découlent de cette évaluation.

Indicateurs :

- Nombre de DUERP intégrant les risques de violences sexistes et sexuelles (VSS) entre personnels

Cible :

- 100 % de DUERP

Échéance : Atteinte du pourcentage cible au plus tard en 2027

Mesure 20 – Informer l'ensemble des personnels sur le dispositif de signalement existant

L'objectif relève de la prévention et de la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition.

Mise en avant du dispositif lors des journées thématiques.

Indicateurs :

- Réalisation d'une campagne d'information au niveau académique

Cibles :

- Une campagne d'information au niveau académique par an sur la lettre RH
- A minima deux journées thématiques lors d'événements à l'échelle nationale ou internationale (collaboration de la référente égalité et service des VSS)

Échéance : Annuelle

ACTION 11

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 21 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalement

27

L'objectif est de doter les responsables RH, les personnels d'encadrement et la référente Égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes. Une attention particulière doit être apportée aux demandes de mobilité des personnels victimes de violences sexistes et sexuelles notamment en ce qui concerne les violences conjugales.

Indicateurs :

- Production d'un vade-mecum sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des violences intrafamiliales intégrant l'orientation et l'information des victimes : *déjà existant*

Échéance : 2025



Mesure 22 – Poursuivre le suivi des signalements et leur traitement dans le cadre de la cellule d'écoute et de signalement.

Recenser les signalements reçus et leur traitement.

Indicateurs :

- Nombre de signalements reçus et leur traitement

Cibles :

- Un bilan annuel par année scolaire

FOCUS FORMATION – AXE 5

Une sensibilisation de chaque personnel est nécessaire afin de :

- Faire connaître les définitions juridiques de ce que sont les violences, le cadre et les obligations légales en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences ;
- Découvrir les mécanismes de la violence ;
- Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé etc. ;
- Savoir identifier et définir la situation ;
- Connaître le dispositif au sein de sa structure ou de son établissement ;
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences : savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation.
- Impulser une culture de la « tolérance zéro »

À cet effet, la plateforme Mentor propose deux modules :

« **Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel** » pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent.

« **Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir** » pour comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes.

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 est 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, dispositifs RH.

ACTION 12

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont insuffisamment reconnues parce qu'insuffisamment connues.

Si les troubles musculosquelettiques (TMS) liés au port de charges (exemple de la professeure d'EPS) ou aux contraintes de posture (exemple de la professeure des écoles de maternelle) sont bien repérés, les TMS liés à des tâches fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique) sont sous-évalués.

Si les répercussions sur la santé mentale des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes sont connues, les exigences émotionnelles et organisationnelles fortes liées aux difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et à des horaires de travail contraints sont des facteurs de risques psychosociaux qui apparaissent plus particulièrement à prendre en compte dans la prévention de l'usure professionnelle psychique et physique.

Mesure 23 – Sexuer les données relatives à la santé

L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA.

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 d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories de personnels contractuels et par sexe

Échéance : Annuelle

ACTION 13

Développer et adapter la prévention

Mesure 24 – Former et informer

32

Il s'agit de conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes en particulier dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, du plan d'accompagnement des maladies chroniques du ministère chargé de la transformation publique, des actions en faveur de la santé mentale dont le secourisme en santé mentale ou de la lutte contre la sédentarité et en faveur de l'activité physique. L'objectif est de former en particulier les professionnels de la santé au travail, les personnels conseillers de prévention, les personnels inspecteurs santé et sécurité au travail et les DRH de proximité à une approche genrée de la santé au travail.

Indicateurs :

- Inscription dans le plan académique des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes
- Nombre d'actions de sensibilisation mises en œuvre

Échéance : à prévoir à compter de la rentrée 2026 jusqu'en 2027

Mesure 25 – Améliorer la prise en compte des besoins spécifiques dans l’adaptation des postes de travail

Mettre en place une démarche progressive de recueil qualitatif des besoins d’adaptation exprimés ou identifiés, en lien avec les services RH et les acteurs de prévention, sans recueil de données médicales nominatives.

Cette approche vise à mieux outiller les services tout en préservant la liberté des agentes de faire état _ ou non_ de leur situation. Elle pourra notamment concerner, à titre d’exemples, des situations liées à des troubles menstruels invalidants (endométriose, SOPK), à la grossesse, à la ménopause, à un parcours de PMA ou à une reprise d’activité après un congé longue maladie, en particulier en cas de pathologies chroniques ou cancéreuses.

Indicateurs :

- *Retours qualitatifs des services RH et de prévention*

Échéance : Analyse des retours à échéance 2027

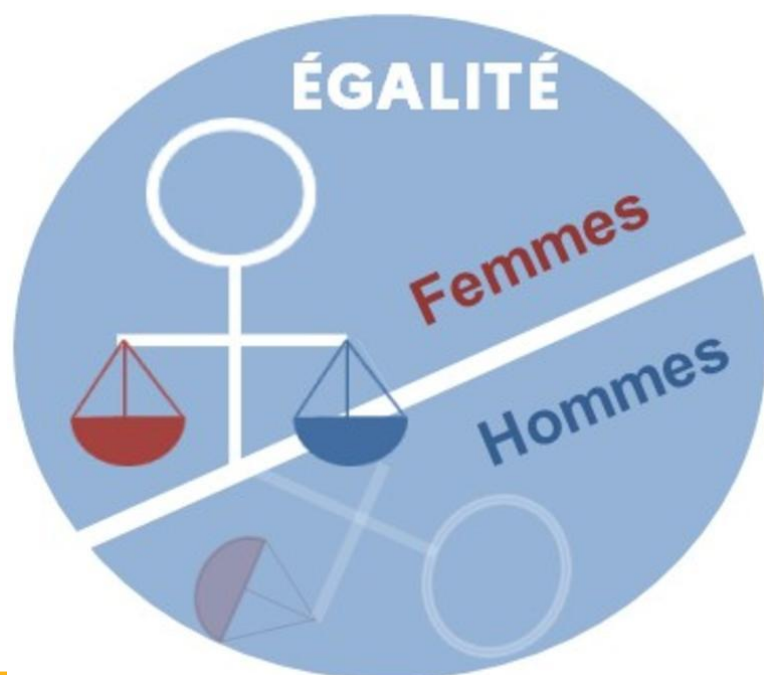
AXE 7 COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

34

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 personnes référentes Égalité, 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 du plan d'action académique.

L'objectif général :

Renforcer la culture de l'égalité professionnelle par une communication active et une offre de formation adaptée.



ACTION 14

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

35

Mesure 26– Définir et programmer des actions de communication à destination des personnels

L'objectif est de 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 d'évènements organisés dans l'année sur l'égalité professionnelle
- Nombre d'évènements organisés dans l'année pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Nombre de personnels participant aux évènements

Cible :

- Un évènement concernant l'égalité professionnelle
- Un évènement concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Ces actions seront arrêtées lors des GT.

Échéance : Annuelle

ACTION 15

Élaborer un plan de communication externe

36

Mesure 27 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

L'objectif est de faire savoir que l'académie traite ces sujets et que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs de l'académie.

Pour ce faire :

- Relayer les campagnes nationales du MEN sur les supports académiques (site internet de l'académie, réseaux sociaux)
- Mettre en avant des initiatives locales en matière d'égalité professionnelle (témoignages, interviews, portraits)
- Organiser des évènements académiques en lien avec les journées thématiques (8 mars, 25 janvier, 25 novembre)
- Prévoir une enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux personnels

Indicateurs :

- Nombre de campagne de communication sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Cibles :

- Au moins deux campagnes de communication liées aux journées thématiques du 25 novembre et du 8 mars

Échéance : Annuelle

ACTION 16

Élaborer un plan de formation

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles au sein de l'académie, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discriminations doit être déployée pour tous les personnels.

37

Mesure 28 – Mettre à disposition des personnels a minima un module de sensibilisation à distance

L'objectif est de faire connaître ces modules de formation mis à disposition.

Un module d'auto-formation "Vers l'égalité entre les hommes et les femmes", disponible sur Mentor, composé de deux saisons de neuf épisodes, sensibilise aux situations de sexisme et de harcèlement, avec des chiffres clés et des exemples concrets.

Un parcours "Promouvoir l'égalité et la diversité au travail", disponible sur m@gistere, composé de quatre modules thématiques, permet de comprendre les enjeux de l'égalité et de la diversité ainsi que d'identifier les discriminations, agissements ou violences sexistes et sexuels en milieu professionnel.

En sus de ces modules, une sensibilisation, proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des personnels, peut être mise en place pour connaître les obligations, de travailler sur les stéréotypes, la façon dont ils impactent l'environnement professionnel et identifier quelques leviers pour agir.

Indicateurs :

- Nombre de campagne de communication sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Échéance : Annuelle

Mesure 29– Former les différents personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions.

Les thématiques de formation sont définies en fonction des publics cibles et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action pour une sensibilisation aux enjeux et une montée en compétence dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité F/H articulée à la stratégie RH de l'académie.

38

Deux formations sont actuellement proposées sur le PAF de l'académie :

- *Formation pour prévenir les discriminations*

Prévenir et traiter les discriminations.

Développer des gestes professionnels destinés à déceler les stéréotypes, les inégalités

- *Formation à public désigné*

Repérer et combattre les stéréotypes.

Connaître les facteurs d'inégalités.

Actualiser ses connaissances juridiques sur l'égalité professionnelle.

Acquisition des bonnes pratiques à mettre en place dans les structures sur les facteurs d'inégalité

Indicateurs :

- Nombre de personnels de l'académie ayant suivi une sensibilisation ou une formation
- Taux de satisfaction des participantes et participants aux formations

Échéance : Annuelle

TABLEAU

PLAN ACADEMIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES 2025/2027

ACTION 1

Accompagner la mise en œuvre du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle

ACTION 2

Conforter le rôle des personnels acteurs du dialogue social

ACTION 3

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité

ACTION 4

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

ACTION 5

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

ACTION 6

Assurer la transparence des rémunérations

ACTION 7

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

ACTION 9

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes et favoriser l'égalité face aux congés parentaux

ACTION 10

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

ACTION 11

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

ACTION 12

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

ACTION 13

Développer et adapter la prévention

ACTION 14

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

ACTION 15

Élaborer un plan de communication externe

ACTION 16

Élaborer un plan de formation

AXE 1 – Gouvernance et pilotage de l'égalité professionnelle

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 1	Mesure 1	Mettre en place un comité de suivi académique	- Nombre de réunions/an- % de recommandations suivies	2 réunions/an	Annuel – juin N+1
Action 2	Mesure 2	Associer les acteurs du dialogue social	- Nb de GT académiques- Nb de propositions retenues	2 réunions de suivi/an	Annuel – juin N+1
Action 2	Mesure 3	Développer les données sexuées (BDS/RSU)	- % d'indicateurs sexués- Évolution annuelle	100 % lorsque possible	Production annuelle
Action 3	Mesure 4	Garantir la présence de la référente égalité	- Nb d'ETP- Lettre de mission signée	1 j/semaine dédié	Annuel
Action 4	Mesure 5	Mobiliser les personnels encadrants	- Nb de réunions dédiées	1 réunion + 1 info BA	Annuel

40

AXE 2 – Mixité des métiers et accès aux responsabilités

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 5	Mesure 6	Lutter contre les stéréotypes dans le recrutement	- Réunion de vérification- Nb de supports modifiés	1 réunion/an	Annuel
Action 5	Mesure 7	Suivre la répartition F/H	- Répartition F/H par corps- % de femmes recrutées	50 % de femmes	RSU
Action 5	Mesure 8	Accompagner les femmes vers des fonctions supérieures	% de femmes accompagnées	50 %	2027
Action 5	Mesure 9	Faciliter la visioconférence (grossesse)	Taux de visioconférences	Suivi	Annuel

AXE 3 – Rémunérations des carrières

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 6	Mesure 10	Transparence des rémunérations	Bilan indemnitaire sexué	Intégré au RSU	Annuel
Action 7	Mesure 11	Éviter les biais de genre dans l'évaluation	- Nb de formations- Nb de recours	Réunions annuelles	Annuel
Action 7	Mesure 12	Équité dans les promotions	Écart de taux F/H	0 écart	Annuel
Action 7	Mesure 13	Évaluation après congé familial	Nb d'évaluations	Suivi	Annuel

41

AXE 4 – Articulation vie pro / vie perso

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 8	Mesure 14	Déployer les chartes des temps	Nb de chartes	Publication	Selon cadre ministériel
Action 8	Mesure 15	Neutralité des organisations du travail	Écart de promotion F/H	0 écart	Annuel
Action 8	Mesure 16	Prendre en compte les aidants	Données F/H temps partiel, congés	Suivi	Annuel
Action 8	Mesure 17	Déployer le télétravail	Taux de recours F/H	Suivi sexué	Annuel
Action 9	Mesure 18	Accompagner les parentalités	Nb congés parentaux F/H	Guide diffusé	Annuel

AXE 5 – Prévention des violences et discriminations

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 10	Mesure 19	Intégrer les VSS dans les DUERP	% de DUERP intégrant VSS	100 %	2027
Action 10	Mesure 20	Informier sur le signalement	Campagnes d'information	1/an + 2 événements	Annuel
Action 11	Mesure 21	Formaliser les procédures	Vadémécum	Existant	2025
Action 11	Mesure 22	Suivre les signalements	Nb de signalements	Bilan	Annuel

AXE 6 – Santé des femmes au travail

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 12	Mesure 23	Sexuer les données de santé	Arrêts, AT, MP F/H	Suivi	Annuel
Action 13	Mesure 24	Former et sensibiliser	Nb d'actions santé femmes	Inscription au PAF	2026
Action 13	Mesure 25	Adapter les postes	Retours qualitatifs	Suivi	2027

AXE 7 – Communication, sensibilisation et formation

Action	Mesure	Objectif	Indicateurs	Cibles	Échéances
Action 14	Mesure 26	Communication interne	Nb d'évènements	1 égalité + 1 VSS	Annuel
Action 15	Mesure 27	Communication externe	Nb de campagnes	25 nov / 8 mars	Annuel
Action 16	Mesure 28	Sensibilisation à distance	Module en ligne	Disponible	Annuel
Action 16	Mesure 29	Former les personnels	Nb formés + satisfaction	Suivi	Annuel