



**ACADÉMIE
DE MONTPELLIER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Plan académique d'action
pour l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes et la lutte
contre les discriminations**

2025-2027

AXES, OBJECTIFS ET ACTIONS


Axe 1 : Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et son inscription au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme

OBJECTIFS :


- ✓ Renforcer l'inscription de l'égalité professionnelle au cœur des politiques RH de l'académie.
- ✓ Informer et outiller les personnels en charge du portage et de la déclinaison de cette politique.

Action 1 Renforcer la politique d'égalité professionnelle au sein de l'académie et en assurer son pilotage

1.1 Elaborer un plan d'action académique pluriannuel pour l'égalité et accompagner sa mise en oeuvre

Objectif	Se doter d'un plan d'action opérationnel décliné du plan MEN mais également adapté à la situation de l'académie et articulé à sa stratégie RH.
Acteurs	DRH-Référente académique égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
Moyens / outils	Plan national d'action (MEN/MSJVA), Feuille de route RH26, Plan d'action 2021-2023, Référentiel labellisation Afnor
Cibles	Tous les personnels
Indicateurs	Nombre de GT et réunions pour l'élaboration du plan, adoption du plan en CSA et publication, Tableau de bord de suivi des indicateurs du plan
Calendrier	Octobre 2025
Etat	


1.2 Identifier des indicateurs et réaliser un tableau de bord

Objectif	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
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Pôle RH, les services RH des DSDEN, la DEC, l'EAFC
Moyens / outils	Le RSU servira de document de base. Plusieurs GT sur les indicateurs genrés ont eu lieu depuis trois ans et le travail d'identification de nouveaux indicateurs est déjà avancé
Cibles	Tous les personnels
Indicateurs	Nombre de GT et réunions pour l'élaboration du plan, présentation du plan en CSA et publication, Tableau de bord de suivi des indicateurs du plan
Calendrier	GT RSU-indicateur avril/mai, CSA de juin
Etat	




Action 2 Réaffirmer le rôle central de la référente académique et du réseau de référents départementaux


2.1 S'assurer de la présence effective de la référente égalité auprès du DRH

Objectif	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Egalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH
Moyens / outils	Lettre de mission précisant les missions et la quotité dédiée aux missions
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Référente dotée d'une lettre de mission signée par Madame la Rectrice
Calendrier	Janvier 2025
Etat	

2.2 S'assurer de la présence effective d'une référente/un référent égalité dans chaque département


Objectif	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Egalité, l'articulation de son action avec la référente académique
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/DASEN
Moyens / outils	Lettre de mission précisant les missions et la quotité dédiée aux missions
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité en DSDEN au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission
Calendrier	Janvier 2026
Etat	

2.3 S'assurer de la présence effective d'une référente/un référent égalité dans chaque service académique et en DSDEN

Objectif	Etre le référent au sein du service pour informer les agents sur les thématiques de l'égalité professionnelle et les VDHAS, faire le lien avec la référente académique et/ou le ou la référente départementale
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/DASEN
Moyens / outils	Lettre de mission précisant les missions et la quotité dédiée aux missions
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité en service au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission
Calendrier	2026
Etat	




2.4 Décliner au niveau académique le vadémécum national à l'attention des personnes référentes Egalité


Objectif	Disposer d'un document socle présentant ce qui est commun à l'ensemble des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités des périmètres, des services déconcentrés et des établissements
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/DASEN
Moyens / outils	Vadémécum DGRH
Cibles	Les référents et référentes académiques et départementaux
Indicateurs	Réalisation puis mise à jour du vadémécum académique et diffusion aux référents départementaux
Calendrier	2026
Etat	

Action 3 Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

3.1 Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan

Objectif	Partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan académique d'action
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels/ Chargé de mission DIAP
Moyens / outils	Groupes de travail de réflexion et d'information sur l'état d'avancement des réalisations, comité de suivi une fois par an et présentation en F3SCT académique
Cibles	Les représentantes et représentants des personnels
Indicateurs	Nombre de réunions et compte-rendus
Calendrier	Calendrier à programmer avec les représentants des personnels à chaque rentrée
Etat	


3.2 Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées dans le RSU et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

Objectif	Disposer de davantage de données sexuées pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels/ Chargé de mission DIAP /Les services RH académiques et de DSDEN
Moyens / outils	RSU, GT Indicateurs RSU,
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans le RSU
Calendrier	RSU annuel
Etat	



Action 4 Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

4. Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants

Objectif	Permettre à chaque encadrant 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'il en suive la réalisation
Acteurs	DRH/Adjoint DRH/Référentes et référents égalité
Moyens / outils	Lettre info RH, réunions de rentrée DSDEN, réunions de réseau, webinaire RH dédié aux encadrants
Cibles	Personnels de direction, responsables hiérarchiques et fonctionnels du rectorat, des écoles et des EPLE
Indicateurs	Nombre de lettres info RH sur le sujet, nombre de réunions, de webinaires et nombre de participants
Calendrier	2026-2027
Etat	


Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement supérieur

OBJECTIF :

- Identifier et réduire les inégalités sexuées et le manque de mixité des métiers


Action 1 Poursuivre l'identification des métiers non mixtes, mettre en œuvre des processus de recrutement éthiques et transparents et favoriser l'égal accès aux fonctions à responsabilité

1.1 Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps, par BAP et par corps dans la filière ITRF et des contractuels, dont les AESH

Objectif	Dresser un panorama et objectiver la répartition pour tendre vers une plus grande mixité des métiers
Acteurs	DRH/Adjoint DRH/Référenté égalité/Chargé de mission DIAP, service de gestion
Moyens / outils	Dresser un panorama et objectiver la répartition à partir du RSU et des données sexuées provenant des services de gestion
Cibles	Personnels ITRF et contractuels
Indicateurs	Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine "sport" ou "jeunesse" pour les CTSP) identifiés comme devant être suivis.
Calendrier	Échéance 2026: Identification des indicateurs générés par corps et par BAP disponibles Échéance 2027 : Suivi annuel des corps et des BAP identifiés comme particulièrement générés
Etat	




1.2 Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers

Objectif	Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs de fonctionnaires et de contractuels des différents métiers de la filière administrative
Acteurs	DRH/Adjoint DRH/Référenté égalité/Chargé de mission DIAP, services de gestion
Moyens / outils	Dresser un panorama et objectiver la répartition à partir du RSU et des données sexuées provenant des services de gestion
Cibles	Les personnels administratifs
Indicateurs	Evolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps identifiés comme devant être suivis.
Calendrier	Échéance 2026 : Identification des indicateurs genrés par corps et par BAP disponibles Échéance 2027 : Suivi annuel des corps et des BAP identifiés comme particulièrement genrés
Etat	


Action 2 Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur

2.1 Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours, pour les femmes enceintes


Objectif	Prévenir toute discrimination liée à l'état de grossesse en situation de concours et favoriser le plus possible le recours à la visioconférence
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/ Chargée de la modernisation/ DEC
Moyens / outils	Liste des concours mise à jour par la DGRH pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n°2024-759 du 07-07-2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la FP
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu
Calendrier	2026, 2027
Etat	



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

Objectif	Encourager l'accès des femmes à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/ La chargée de la modernisation/ DEC
Moyens / outils	Mettre en place un programme d'accompagnement spécifique (Mentorat, coaching dans le cadre de la MAE) pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes
Cibles	Les personnels féminins de l'académie
Indicateurs	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique dédié à cette thématique
Calendrier	2025, 2026, 2027
Etat	

2.3 Diffuser les documents visant à encadrer les pratiques de recrutement en matière d'égalité, de transparence et de lutte contre les discriminations

Objectif	Renforcer la mise en œuvre de processus de recrutement éthiques et transparents par l'élaboration et la diffusion de documents « cadres »
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/ Pôle RH/ Services RH des DSDEN/La correspondante handicap académique
Moyens / outils	Guide de la DGAFP « Recruter, accueillir et intégrer, sans discriminer : procédures et bonnes pratiques », charte nationale de l'égalité professionnelle et la diversité à destination des présidents de jury, diffusion lors des formations dédiées
Cibles	Personnels participant à des processus de recrutement
Indicateurs	Répartition F/H parmi les candidatures et les personnes retenues dans les postes à profil
Calendrier	2025, 2026, 2027
Etat	




Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

OBJECTIF :


☑ Identifier et réduire les inégalités sexuées en matière de rémunération en renforçant la transparence des rémunérations et en favorisant l'avancement de carrière de tous et de toutes afin de réduire les inégalités de rémunération

Action 1 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

1.1 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

Objectif	Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Adjoint SAIP/Le pôle RH
Moyens / outils	Lignes directrices de gestion académiques
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps
Calendrier	2025, 2026, 2027
Etat	

1.2 Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS

Objectif	Il s'agit de 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
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels/ Adjoint SAIP/DPATE
Moyens / outils	Les LDG académiques, GT avec les représentants et représentantes des personnels
Cibles	Les personnels BIATSS
Indicateurs	Part des femmes occupant un emploi requalifié au 1er octobre de l'année
Calendrier	2025, 2026, 2027
Etat	




Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

OBJECTIF :


- ✓ S'assurer que le temps de travail ne constitue pas un frein dans l'avancement de carrière et le bien-être au travail
- ✓ Mieux accompagner la parentalité afin de garantir une bonne articulation entre vie familiale et vie professionnelle

Action 1 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps

1.1 Décliner la charte des temps proposée par la DGRH en l'adaptant à l'organisation de travail de l'académie concertation avec les représentantes et représentants des personnels

Objectif	Parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents tout en veillant à ce qu'il n'y est pas de conséquences négatives sur leur déroulement de carrière
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels
Moyens / outils	Modèle de charte nationale qui sera communiqué courant année scolaire 2025-26, groupe de travail
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Publication de la charte des temps académique
Calendrier	Échéance 2025 : Mise à disposition des principes constitutifs par le MEN Échéance 2026 : Publication de la charte
Etat	


1.2 Suivre les indicateurs concernant les possibilités d'organisation du travail pour les aidants et/ou l'allongement des carrières

Objectif	S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et/ou l'allongement des carrières
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Chargé de mission DIAP/ Services RH académiques et de DSDEN
Moyens / outils	Charte des temps, RSU
Cibles	L'ensemble des personnels
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. Même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Nombre de retraites progressives accordées/ nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe.
Calendrier	2026, 2027
Etat	



Action 2 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

2. Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

Objectif	Garantir à toutes les agentes et tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Pôle RH
Moyens / outils	Guide DGRH et adaptation avec les services de gestion concernés
Cibles	Personnels parents ou futurs parents
Indicateurs	Mise en ligne du guide MEN décliné pour l'académie sur le site intranet et diffusion dans la Lettre RH, webinaires RH, livret d'accueil des nouveaux arrivants
Calendrier	2026
Etat	


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

OBJECTIFS :

- Informer, sensibiliser les personnels et renforcer la prévention et le traitement des situations de violence, harcèlement ou discrimination


Action 1 : Renforcer la prise en charge des signalements

1.1 Poursuivre le déploiement du dispositif académique de recueil des signalements VDHAS


Objectif	Poursuivre l'accompagnement des personnels victimes de violence, harcèlement ou discrimination
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Chargé de mission DIAP
Moyens / outils	Adresse électronique du dispositif de signalement, mise en place d'une permanence téléphonique
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Dispositif de signalement effectif
Calendrier	2026
Etat	



1.2 Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière


Objectif	intégrer les VSS dans le DUERP
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/le Conseiller de prévention académique
Moyens outils /	GT pour mener une réflexion sur l'inscription de ce risque
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de DUERP intégrant le risque VSS
Calendrier	2026, 2027
Etat	

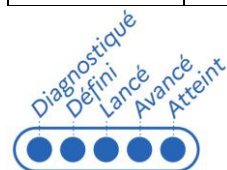
1.3 Mettre à disposition des acteurs en charge de l'accompagnement des victimes le document DGRH présentant les procédures à suivre en matière de signalements et les fiches « réflexe »

Objectif	Doter les responsables RH et les référentes et référents égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Chargé de mission DIAP
Moyens outils /	Document et Fiches DGRH
Cibles	Responsables RH et les référentes et référents égalité
Indicateurs	Nombre de responsables RH et référentes et référents destinataires des documents DGRH
Calendrier	2026, 2027
Etat	


Action 2 : Renforcer l'information des agents et la connaissances des signalements

2.1 Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants

Objectif	Améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Service communication
Moyens outils /	Intranet, Lettre info RH, campagne d'affichage
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Liste des supports de communication utilisés et nombre de publications et nombre de consultation de la page dédiée
Calendrier	2025-2026-2027
Etat	



2.2 Améliorer la connaissance des signalements VDHAS aux différents échelons

Objectif	Assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Chargé de mission DIAP
Moyens outils /	Bilan du recensement des signalements VDHAS présenté en F3SCT académique
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Signalements enregistrés dans l'année scolaire, données sexuées, % de demandes de levée de confidentialité, répartition des signalements par département, par type de situation
Calendrier	2025-2026
Etat	


Axe 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

OBJECTIFS :

- Adopter une analyse sexuée de la santé au travail
- Assurer une prévention en matière de santé au travail


Action 1 : Mieux connaître et analyser les spécificités sexuées en matière de santé au travail

1.1 Sexuer les données relatives à la santé

Objectif	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 (AT/MP) et de la médecine de prévention
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Chargé de mission DIAP/ service médical/Correspondante handicap académique
Moyens outils /	Données statistiques RSU/Données affaires médicales
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Part des femmes par métier parmi les TMS recensés, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les consultations et les aménagement (si données disponibles)
Calendrier	2026
Etat	



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

Objectif	Accompagner les services et établissements dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Conseillers de prévention
Moyens outils /	Données statistiques RSU/Données DIAP et service de prévention
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel
Calendrier	2026, 2027
Etat	


Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

OBJECTIFS :

- Promouvoir une culture de l'égalité
- Sensibiliser les personnels aux questions d'égalité et de diversité


Action 1 : Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

1.1 Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif	Mesurer le ressenti des agents en matière d'égalité professionnelle
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels/Médecine de prévention/Correspondante handicap académique
Moyens outils /	Enquête annuelle
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Consultation des agentes et des agents tous les 2 ans
Calendrier	2026, 2027
Etat	



1.2 Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels

Objectif	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Service communication
Moyens outils /	Kit de communication égalité professionnelle du MEN, Ressources informatives (Accolad, Lettre RH, campagne d'affichage..), valorisation de métiers à travers des portraits de femmes "engagées" au niveau professionnel, ateliers fresque de la diversité, conférences en lien avec des enseignants chercheurs, campagnes d'affichage pour lutter contre les stéréotypes, partenariats...
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication
Calendrier	2026, 2027
Etat	

1.3 Faire connaître les modules de formation proposés au niveau national sur la politique d'égalité professionnelle

Objectif	Permettre à l'ensemble des personnels de l'académie d'assister à des sessions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle
Acteurs	Référente égalité/DRH/Adjoint DRH/Représentants des personnels/Médecine de prévention/Service communication/EAFC
Moyens outils /	Modules Mentor, M@gistere Accolad, Lettre RH, Lettre aux EPLE
Cibles	L'ensemble des personnels
Indicateurs	Nombre de personnes formées
Calendrier	2026, 2027
Etat	