



ACADÉMIE  
DE VERSAILLES

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT  
UNE RÉALITÉ

# Plan académique d'action

pour l'égalité  
professionnelle  
entre les femmes  
et les hommes

2025-2027

# Préambule

Promouvoir l'égalité à l'école entre les filles et les garçons, et de manière plus générale entre les femmes et les hommes, au travail comme dans la vie quotidienne, constitue l'un des fondements de notre pacte républicain. Ce principe fondamental, au cœur du service public de l'éducation, engage notre responsabilité collective : celle d'assurer à chacune et chacun les mêmes droits, les mêmes opportunités et les mêmes conditions d'épanouissement, tant sur le plan personnel que professionnel.

L'académie de Versailles réaffirme aujourd'hui cet engagement à travers le Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027. Ce plan, inscrit dans la continuité du précédent dispositif « Il/Elle/On » 2021-2023, renouvelle nos ambitions et traduit en actions concrètes une conviction profonde : l'égalité professionnelle n'est pas seulement un principe, mais un moteur essentiel de la qualité de vie au travail, de la cohésion des équipes et de l'attractivité de nos métiers.

Construit collectivement, ce plan repose sur sept axes stratégiques complémentaires. Il s'attache à conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle au cœur des politiques de ressources humaines de l'académie ; à favoriser la mixité des métiers et l'accès de toutes et tous aux responsabilités ; à prévenir et corriger les écarts de rémunération et de déroulement de carrière ; à faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; à prévenir toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle ; à agir pour la santé des femmes au travail ; enfin, à communiquer et former pour installer durablement une véritable culture de l'égalité professionnelle.

Ces orientations se déclinent en mesures concrètes, appuyées sur des objectifs mesurables et des indicateurs de suivi. Elles visent ainsi à faire de notre académie un modèle exemplaire d'équité, de respect et de reconnaissance. Garantir à toutes et à tous un environnement de travail juste et bienveillant, affranchi de tout stéréotype, discrimination ou préjugé, demeure notre priorité.

La réussite de ce plan académique repose sur la mobilisation de l'ensemble des personnels, dans tous les services, établissements et écoles. L'égalité professionnelle n'est pas une mission isolée : elle constitue une responsabilité collective et partagée, qui se nourrit de la participation active, de la réflexion commune, de la formation et de la vigilance de chacune et chacun.

C'est pourquoi, je souhaite exprimer ma profonde reconnaissance à toutes celles et tous ceux qui, au quotidien, s'engagent dans la mise en œuvre de cette politique ambitieuse. Par leur action, ils contribuent à construire une académie exemplaire, fidèle à l'esprit républicain et aux valeurs du service public, où l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement affirmée, mais pleinement réalisée au quotidien.

**Étienne Champion**

Recteur de l'académie de Versailles

# LES AXES STRATÉGIQUES 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

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

## AXE 4

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

## 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 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 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 DE L'ACADÉMIE ..... P. 7

### ACTION 1 - Accompagner la mise en œuvre du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle ..... P. 7

- Mesure 1 – Mettre en place un comité de suivi académique du plan d'action académique ..... P. 7

### ACTION 2 - Conforter le rôle des personnels acteurs du dialogue social ..... P. 8

- Mesure 2 - Permettre aux personnels acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle ..... P. 8
- 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 ..... P. 9

### ACTION 3 - Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité ..... P. 10

- Mesure 4 - S'assurer de la présence effective de la personne référente Égalité au niveau académique ..... P. 10
- Mesure 5 - S'assurer de la présence effective des personnes référentes Égalité au niveau des directions des services départementaux de l'académie ..... P. 11

### ACTION 4 - Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan ..... P. 12

- Mesure 6 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les personnels encadrants ..... P. 12
- FOCUS FORMATION ..... P. 13

## 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 ..... P. 15

### 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 ..... P. 16

- Mesure 7 – S'assurer que les supports de campagne de recrutement de l'académie ne véhiculent pas de stéréotypes de genre ..... P. 16
- Mesure 8 – Sécuriser les procédures de recrutement afin de garantir une égalité de traitement ..... P. 17
- Mesure 9 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités ..... P. 18
- FOCUS FORMATION ..... P. 19

## AXE 3 - EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..... P. 20

### ACTION 6- Assurer la transparence des rémunérations ..... P. 21

- Mesure 10 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaires/rémunération complémentaire sexué ..... P. 21

### ACTION 7 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ..... P. 22

- Mesure 11 – Accompagner les personnels en charge de l'évaluation afin d'éviter les biais de genre et le risque discriminatoire ..... P. 22
- 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 ..... P. 23
- Mesure 13 - Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS . P. 24

## **AXE 4 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE ..... P. 25**

### **ACTION 8 - Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle ..... P. 26**

- 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 ..... P. 26
- 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 ..... P. 27
- 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 ..... P. 28

### **ACTION 9 - Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes ..... P. 29**

- Mesure 17 - Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés ..... P. 29
- FOCUS FORMATION ..... P. 30

## **AXE 5 - PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES ..... P. 31**

### **ACTION 10 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes ..... P. 32**

- Mesure 18 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière ..... P. 32
- Mesure 19 - Informer l'ensemble des personnels sur les dispositifs existants ..... P. 33

### **ACTION 11 - Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles ..... P. 34**

- Mesure 20 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalement ..... P. 34
- FOCUS FORMATION ..... P. 35

## **AXE 6 - AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL ..... P. 38**

### **ACTION 12 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes ..... P. 39**

- Mesure 21 – Sexuer les données relatives à la santé ..... P. 39

### **ACTION 13 - Développer et adapter la prévention ..... P. 40**

- Mesure 22 - Former et informer ..... P. 40

## **AXE 7 - COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ..... P. 41**

### **ACTION 14 - Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels ..... P. 42**

- Mesure 23 - Définir et programmer des actions de communication à destination des personnels ..... P. 42

### **ACTION 15 - Elaborer un plan de communication externe ..... P. 43**

- Mesure 24 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les 2 journées thématiques dédiées aux femmes ..... P. 43

### **ACTION 16 - Elaborer un plan de formation ..... P. 44**

- Mesure 25 – Mettre à disposition des personnels a minima un module de sensibilisation à distance ..... P. 44
- Mesure 26 – Former les différents personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... P. 45

# 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. Le plan académique d'action intervient dans la continuité du plan académique d'action « IL/Elle/On 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.

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 représentantes et représentants du personnel.

**Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :**

- L'académie informe ses personnels des exigences qu'elle se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur 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

# 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

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 est présidé par le Recteur ou la Rectrice, son ou sa représentante et réunit le ou la directrice des ressources humaines, les secrétaires générales et généraux des Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN), le ou la référente académique égalité professionnelle et diversité, l'équipe référente départementale égalité professionnelle et diversité ainsi que les responsables des services RH concernés.

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
- 100 % de recommandations suivies sur les recommandations émises

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

## 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, un suivi du plan académique d'action sera assuré dans le cadre de groupes de travail. Le groupe de travail est composé des représentantes et représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant au CSA académique.

#### 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 de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs en prévoyant deux groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA académique. Les groupes de travail participent à l'actualisation des mesures du plan d'action en émettant des propositions.

##### Indicateurs :

- Nombre de groupes de travail au niveau académique
- Nombre de propositions retenues

##### Cibles :

- Deux réunions par an au niveau académique avec les représentantes et représentants siégeant au CSA académique en amont des comités de suivi
- 100 % de propositions mises en œuvre sur le nombre de propositions retenues

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

**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 2022 de l’académie de Versailles, 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.

**Indicateurs :**

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

Ajouter dans la BDS les données sexuées de l’indicateur 39 « Indicateurs de l’outil DGAFP destiné à l’analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la DGAFP

**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 ou du directeur des ressources humaines de l’académie et la doter d’une lettre de mission signée par le Recteur ou 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 et des DSDEN.

#### Indicateurs :

- Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 31/08 de l’année N+1
- Nombre d’ETP consacré à la fonction
- Signature d’une lettre mission par le Recteur ou la Rectrice dès la prise de fonction de la personne référente

#### Cibles :

- Aucun mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 31/08 de l’année N+1
- Un ETP consacré à la mission
- Signature d’une lettre mission par le Recteur ou la Rectrice dans la semaine suivant la prise de fonction

**Échéance :** Chaque année

## Mesure 5 – S’assurer de la présence effective des personnes référentes Égalité au niveau des directions des services départementaux de l’académie

L’objectif est d’assurer une présence effective des personnes référentes départementales Égalité auprès des secrétaires générales et généraux des DSDEN et les doter d’une lettre de mission signée par le Recteur ou la Rectrice.

L’objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente départementale Égalité, l’articulation de leur action avec celle des autres personnels acteurs RH, de leur donner le temps et les outils pour coordonner leur action avec l’ensemble des actes de gestion, d’accompagnement et d’évolution professionnelle portés par les acteurs RH des DSDEN.

### Indicateurs :

- Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 31/08 de l’année N+1
- Signature d’une lettre mission par le Recteur ou la Rectrice dès la prise de fonction de la personne référente
- Nombre de fiches de poste intégrant la mission de référentes et référents départementaux

### Cibles :

- Aucun mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 31/08 de l’année N
- Signature d’une lettre mission par le Recteur ou la Rectrice dans la semaine suivant la prise de fonction
- Une fiche de poste par département intégrant la mission de référentes et référents départementaux

**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 6 – Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les personnels encadrants

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'elle en suive la réalisation. Chaque responsable peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles entre personnels.

#### Indicateurs :

- Nombre de réunions à destination des personnels encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle
- Nombre de points d'information dans les supports académiques et départementaux destinés notamment aux personnels encadrants

#### Cibles :

- Deux réunions au niveau académique regroupant les personnels de direction
- Une réunion par DSDEN regroupant les personnels de direction de la DSDEN
- Un point d'information dans le bulletin académique dans les deux mois suivant la rentrée scolaire
- Un point d'information dans la newsletter des chefs et cheffes d'établissement dans les deux mois suivant la rentrée scolaire
- Un point d'information dans la newsletter des directeurs et directrices d'école dans les deux mois suivant la rentrée scolaire

**Échéance :** Annuelle

## FOCUS FORMATION

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les personnels des services RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants (personnels en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, personnels en situation d'encadrement intermédiaire), les membres des CSA et la référente VDHASS soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

Les leviers mobilisés sont le plan national de formation (PNF) au regard du schéma directeur de la formation de tous les personnels qui comprend la priorité Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parcours m@gistere, l'offre de formation du marché interministériel dédié aux « valeurs de la République et principes du service public », qui comprend un lot « égalité professionnelle et lutte contre les VSS », le programme de formation académique piloté par l'école académique de la formation continue (E AFC) des personnels et la plateforme Mentor. Un plan de formation 2025-2027 annexé au présent plan détaille, par public, les formations qui seront mises en œuvre sur la durée du plan académique d'action.

La déclinaison par grande thématique et par public cible sera la suivante :

### → Personnes référente Egalité

En ce qui concerne les personnes référentes Egalité, au niveau des directions des services départementaux de l'académie, 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.

### → Personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines

En ce qui concerne les personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines, une formation régulière à l'intégration de la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH, et ce, dans la dynamique de la stratégie RH 26 et des feuilles de route RH dont se dotent les structures, est à mettre en place pour :

- 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,
- Mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant.

### → Personnels d'encadrement intermédiaire

En ce qui concerne les personnels d'encadrement intermédiaire (personnels 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.

**→ Représentantes et représentants des personnels en CSA académique et départementaux**

En ce qui concerne les représentantes et représentants des personnels en CSA académique et départementaux, un module leur permettant de participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle sera conçu par la DGRH et déployé par les référentes et référents égalité pour :

- Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
- Renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle,
- 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,

**→ Personnels d'encadrement supérieur et dirigeant**

En ce qui concerne les personnels d'encadrement supérieur et dirigeant, un module de formation visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès égal des femmes et des hommes aux promotions, à une rémunération juste, à une évaluation non-biaisée) est proposé dans l'accord cadre interministériel de formations au profit des personnels pour :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement,
- Prendre en compte le rôle des représentations et des stéréotypes de genre dans sa pratique managériale notamment lors du recrutement, de l'évaluation et la promotion professionnelle, afin de lever les freins à l'égalité professionnelle,
- Rendre les femmes visibles dans les discours et images.

# 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

**Mesure 7** – 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 :

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

### Cibles :

- Une réunion de vérification des supports et des campagnes comprenant la personne chargée de mission recrutement au niveau académique, les chargées de recrutement au niveau départemental, la référente académique égalité professionnelle et diversité et l'équipe référente départementale égalité professionnelle et diversité

**Échéance** : Annuelle

## Mesure 8 – Sécuriser les procédures de recrutement afin de garantir une égalité de traitement

L'objectif est d'accompagner les personnels en charge du recrutement en leur diffusant des outils pratiques pour assurer un égal traitement des personnes candidates. Une attention particulière doit également être portée sur les procédures de renouvellement.

La communication des outils existants doit être systématique, notamment le guide "*Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer – Guide des bonnes pratiques – 2022*".

De plus, afin de prendre en compte les spécificités propres de chaque métier proposé au recrutement, des groupes de travail avec les personnels en charge du recrutement permettront de construire des outils.

Concernant les personnels de direction, l'objectif est de tendre vers 50 % d'affectation de femmes sur des postes de proviseur et proviseure de lycée de 4ème catégorie exceptionnelle.

### **Indicateurs :**

- Nombre de réunions portant sur les procédures de recrutement
- Nombre de documents produits intégrant l'égalité professionnelle dans les procédures de recrutement

### **Cibles :**

- Une réunion portant sur les procédures de recrutement du corps des personnels professeurs des écoles
- Une réunion portant sur les procédures de recrutement du corps des personnels enseignants du second degré
- Une mise à jour annuelle du guide de recrutement à destination des personnels d'encadrement

**Échéance :** Annuelle

## **Mesure 9** – 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 personnels accompagnés par la MAE ayant pris des missions avec plus de responsabilités

### **Cibles :**

- 100 % de personnels accompagnés par la MAE ayant pris des missions avec plus de responsabilités

**Échéance :** Atteinte du pourcentage cible au plus tard en 2027

## FOCUS FORMATION

L'objectif est de former **les personnels des services RH, les personnels encadrants (personnels en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, personnels en situation d'encadrement intermédiaire)**, qui sont au plus près des équipes et peuvent, par leur action, agir sur les biais et les freins à la progression de carrière des femmes, à intégrer dans leurs pratiques au quotidien l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. annexe 1).

Pour ce faire, une formation visant à garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations sera proposée pour :

- Sensibiliser à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement intermédiaire,
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes, des traitements différenciés et de l'autocensure notamment sur les promotions et lors des évaluations.

Une offre de formation est disponible dans le lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel de formations.

L'objectif est également de former plus particulièrement **les personnes chargées de recruter, les jurys de concours et les comités d'audition et de sélection** à la connaissance des freins à la mixité/diversité des métiers (biais, stéréotypes) et à la prévention des discriminations.

Pour ce faire, on mobilisera le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques ».

Un parcours m@gistere : « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires » et un parcours Mentor : « Membre de jury des concours de la Fonction Publique » peuvent également être utilisés.

# 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.

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.

## ACTION 6

### Assurer la transparence des rémunérations

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

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des personnels plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle 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 et des heures supplémentaires.

**Indicateurs :**

- Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels

**Cibles :**

- Un point d'information dans la newsletter des chefs et cheffes d'établissement sur les données genrées extraites du RSU concernant les écarts de rémunérations

**Échéance :** Annuelle

## ACTION 7

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

**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
- Nombre de documents produits intégrant l'égalité professionnelle dans la procédure d'évaluation et de titularisation des personnels
- Nombre de recours relatifs à des mentions discriminatoires
- Nombre de personnel d'encadrement formés aux bonnes pratiques de l'évaluation professionnelle

### Cibles :

- Une réunion portant sur les procédures d'évaluation et de titularisation du corps des personnels professeurs des écoles
- Une réunion portant sur les procédures d'évaluation et de titularisation du corps des personnels enseignants et d'éducation du second degré

**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 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

**Cibles :**

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

**Échéance :** Annuelle

### **Mesure 13** – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS

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.

**Indicateurs :**

- Part des femmes occupant un poste requalifié

**Échéance :** Comptabilisation annuelle

# 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 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.

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

- Promouvoir les dispositifs de congés parentaux auprès des hommes ;
- Permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants dans la société.

## 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 :** Mise à disposition des principes constitutifs en 2025

- Publication des chartes en 2026

## **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 :**

- Ecart de promotion entre les femmes et les hommes (taux de promus/promouvables)
- 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 (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
- 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

**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 un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser aux personnels lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux responsables des services RH et aux encadrants et encadrantes afin que des entretiens individuels ante et post absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place afin de permettre de préparer avec les personnels les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

### **Mesure 17** – Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

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 via le SI RenoIRH
- Nombre de communications académiques concernant le guide
- Date de l'actualisation du guide

**Cibles :**

- Diffusion du document et adaptation par l'académie pour y faire figurer les informations et données locales
- Deux communications académiques par an
- Une actualisation par an des dispositions du guide

**Échéance :** Mise en ligne de guide adaptée aux spécificités académiques dans les 2 mois suivant sa publication par le Ministère

**FOCUS FORMATION**

L'objectif est de former les personnels en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière. Pour ce faire, on peut mobiliser l'offre de formation sur la plateforme Mentor, l'offre de formation en termes de QVCT dans le programme de formation académique. Les guides produits constituent également des ressources.

La DGRH établira un module de formation sur ce thème.

# 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 18** – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

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

**Cibles :**

- 100 % de DUERP

**Échéance :** Atteinte du pourcentage cible au plus tard en 2027

## **Mesure 19** – Informer l'ensemble des personnels sur les dispositifs existants

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

### **Indicateurs :**

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

### **Cibles :**

- Une campagne d'information au niveau académique par an

**Échéance :** Annuelle

## ACTION 11

# Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

**Mesure 20** – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalement

L'objectif est de doter les responsables RH, les personnels d'encadrement et les référents et référentes 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

**Échéance :** 2026

## FOCUS FORMATION

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 »

A 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.

### → **Membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables chargées des suites à donner**

La formation des membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables (dont les actrices et acteurs de prévention et les personnels des services de ressources humaines) chargées des suites à donner, qui sont des personnes clés dans la mise en œuvre d'une politique de prévention et la mobilisation des équipes sera poursuivie. Afin de permettre que les victimes soient entendues, il est primordial que l'ensemble des professionnels soit formé, de manière approfondie, aux définitions, mais aussi aux réactions nécessaires pour accueillir la parole, orienter, accompagner la victime, et signaler et s'assurer que tous les signalements sont traités de manière adaptée.

Deux types de formation disponibles dans le lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) de formations au profit des personnels seront proposés (sachant que les formations de l'Acim sont proposées à distance et en présentiel) :

**1. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces**

- Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes,
- Savoir mettre en place des mesures urgentes de protection,
- Conduire une enquête administrative,
- Rédiger un rapport d'enquête,
- Informer, orienter et accompagner les agentes et agents victimes,
- Savoir comment se met en œuvre une procédure disciplinaire,
- Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des personnes concernées,
- Savoir archiver le dossier.

**2. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions**

- Connaître le rôle et le champ de responsabilité des différents acteurs,
- Professionnaliser le repérage, le traitement des situations et l'accompagnement des victimes avec une posture exemplaire et une connaissance des procédures et du dispositif de signalement,
- Accompagner les RH et l'encadrement dans l'établissement d'un état des lieux et d'un plan d'action,
- Approfondir les procédures de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles : sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle...

**→ Cadres supérieurs et dirigeants**

Une sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les cadres supérieurs et dirigeants est nécessaire de façon à fixer un cadre collectif, basé sur le droit et de donner à chacune et à chacun des outils pour agir et améliorer le traitement des signalements. Un module de sensibilisation est proposé dans le cadre du marché interministériel et peut être déployé sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE) pour :

- Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes,

- Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

#### → **Personnels d'encadrement**

La formation des personnels d'encadrement (personnel en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, personnels en situation d'encadrement intermédiaire) à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction et en formation continue sera prévue sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE).

#### → **Cadres intermédiaires**

Une formation pour les cadres intermédiaires et RH, qui sont des relais indispensables à la mise en œuvre d'une politique de prévention, de détection et de traitement efficace est à mettre en place pour :

- Connaître sa responsabilité et celle de la direction,
- Connaître les dispositifs au sein de sa structure,
- Prendre conscience des conséquences des violences sexistes et sexuelles,
- Comprendre l'impact des procédures et savoir les mettre en œuvre ; proposer des mesures correctives, le cas échéant,
- Savoir identifier, détecter une situation à risques, améliorer le traitement de situations,
- Savoir prévenir les violences sexistes et sexuelles et mettre en œuvre les mesures définies en lien avec les acteurs et actrices concernés.

#### → **Représentantes et représentants des personnels en CSA**

En ce qui concerne les représentantes et représentants des personnels en CSA et les VDHAS qui peuvent jouer un rôle clé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, en termes d'information et de diffusion des outils existants (notamment du dispositif de signalement) et d'accueil de la parole, une formation doit être proposée par la Mission Égalité et le service C de la DGRH quant au fait de participer à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour :

- Faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différentes personnes intervenantes,
- Renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

# 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 Egaux », 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 21 – 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 académique et mettre à disposition des préventeurs des applications numériques adaptées à ce recueil.

#### 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 de personnels 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 de personnels contractuels et par sexe

**Échéance :** Annuelle

## ACTION 13

# Développer et adapter la prévention

### Mesure 22 – Former et informer

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 de prévention académique des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes

**Échéance :** Annuelle

# 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 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.

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

- Faire connaître et donner à voir l'engagement de l'académie auprès des personnels et des futurs personnels, 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...).

## ACTION 14

### Elaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

**Mesure 23** – 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. La politique académique de l'égalité professionnelle doit être diffusée pour les personnels en cohérence avec la mise en œuvre de la politique académique d'égalité filles-garçons.

**Indicateurs :**

- Nombre d'évènements organisés dans l'année sur l'égalité professionnelle au niveau académique et départemental
- Nombre d'évènements organisés dans l'année la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau académique et départemental
- Nombre de personnels participant aux évènements

**Cibles :**

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

**Échéance :** Annuelle

## ACTION 15

### Elaborer un plan de communication externe

**Mesure 24** – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les 2 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.

Un plan de communication dédié à l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles structurera l'action de l'académie.

**Indicateurs :**

- Nombre de campagne de communication sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Comptabiliser les vues et fréquentation des campagnes de communication dématérialisée

**Cibles :**

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

**Échéance :** Annuelle

## ACTION 16

### Elaborer 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.

#### **Mesure 25** – 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.

## Mesure 26 – 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.

Les publics-cibles sont les suivants :

- Personnels en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant
- Personnels en situation d'encadrement intermédiaire
- Référentes et référents Egalité
- Représentants et représentantes du personnel
- Personnels des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
  - Directrice / Directeur des ressources humaines
  - Directeur et directrice de l'EAFC
  - Cheffe / Chef d'établissement public local d'enseignement
  - Secrétaire général d'établissement public local d'enseignement
  - Inspectrice / Inspecteur des 1er et 2nd degrés
  - Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité
  - Conseillère / Conseiller mobilité carrière
  - Chargée / Chargé du recrutement
  - Gestionnaire de concours et d'examens professionnels
  - Chargée / Chargé de la gestion administrative de la paie
  - Chargée / Chargé des retraites
  - Chargée / Chargé de la prévention des risques professionnels
  - Référente / Référent Handicap
  - Responsable qualité de vie et des conditions de travail

## ANNEXE 1 – PLAN DE FORMATION (2025-2027)

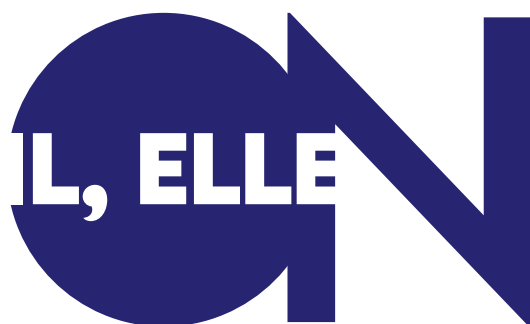
PLAN DE FORMATION (2025-2027)							
PUBLIC	THÈMES	INSCRIPTIONS	DURÉE	FORMAT	2025/ 2026	2026/ 2027 <sup>1</sup>	2027/ 2028 <sup>2</sup>
<b>Égalité professionnelle et diversité</b>							
<b>Intercatégoriel</b>	Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	Individuelle	3	Présentiel	X	X	X
<b>Cadres</b>	Adopter un management inclusif et équitable	Individuelle	3	Présentiel	X	X	X
<b>Cadres stagiaires</b>	Adopter un management inclusif et équitable	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>IATSS Entrant</b>	Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans ses pratiques et les procédures RH	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>Référentes et référents égalité professionnelle et diversité</b>	Favoriser l'égalité professionnelle et la diversité	Public désigné	3	Présentiel	X	X	X
<b>Personnels des services RH et acteurs et actrices des ressources humaines</b>	Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans ses pratiques et les procédures RH	A définir	A définir	A définir		X	X
<b>Personnels de direction et d'inspection</b>	Accueillir, intégrer, promouvoir, évaluer sans discriminer	A définir	A définir	A définir		X	X
<b>Représentantes et représentants des personnels en CSA académique et départementaux</b>	Participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle	A définir	A définir	A définir		X	X
<b>Personnels d'encadrement supérieur et dirigeant</b>	Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans ses pratiques et les procédures RH	A définir	A définir	A définir		X	X

1 Prévisionnel

2 Prévisionnel

## Violences sexistes et sexuelles entre personnels

<b>Cadres</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Individuelle	3	Présentiel	X	X	X
<b>IATSS</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Individuelle	3	Présentiel	X	X	X
<b>Personnels 2D, PSYEN, AED, AESH</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Individuelle	3	Présentiel	X	X	X
<b>Néotitulaires T4</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>Stagiaires temps plein 2D</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>IATSS Entrant</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>Cadres stagiaires</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	2	Distanciel	X	X	X
<b>IA-IPR</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	3	Présentiel	X	X	X
<b>IEN</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	3	Présentiel	X	X	X
<b>Référentes et référents égalité professionnelle et diversité</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	3	Présentiel	X	X	X
<b>Représentantes et représentants des personnels en CSA académique et départementaux</b>	Prévenir et agir contre les VSS entre personnels	Public désigné	A définir	A définir		X	X
<b>Formation à initiative locale</b>	Sensibiliser à l'égalité professionnelle. Prévenir les violences sexistes et sexuelles entre personnels au travail	Public désigné			X	X	X



POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

[ac-versailles.fr](http://ac-versailles.fr)

