



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

Académie de Limoges
2025 - 2027

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de notre République et un axe structurant de l'action publique. Elle engage pleinement la responsabilité de l'État employeur, tenu de garantir à chaque agente et à chaque agent des conditions de travail équitables, un accès égal aux parcours professionnels et aux responsabilités, ainsi qu'un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif.

Parce qu'il participe directement à la formation des citoyennes et des citoyens de demain, le ministère de l'Éducation nationale porte une responsabilité particulière en matière d'égalité professionnelle. À ce titre, il inscrit son action dans le cadre fixé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et par les plans nationaux successifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui font de cette politique un levier majeur de modernisation des ressources humaines et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Fidèle à ces orientations, l'académie de Limoges s'est engagée dès 2021 dans une démarche volontariste et structurée en faveur de l'égalité professionnelle. Cette dynamique s'est traduite par la mise en œuvre d'actions coordonnées, par un dialogue social nourri et par l'intégration progressive de l'égalité dans l'ensemble des politiques de ressources humaines. Elle a été reconnue par l'obtention de la labellisation Égalité-Diversité en novembre 2023 laquelle atteste la cohérence et l'engagement académiques.

Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 s'inscrit dans cette continuité. Élaboré à l'issue d'une concertation approfondie avec les représentants des personnels, il repose sur une méthode claire et partagée : une articulation étroite avec la feuille de route RH académique, les lignes directrices de gestion et le plan académique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), ainsi qu'un pilotage structuré et un suivi régulier des actions engagées.

Il affirme des priorités claires et se décline en sept axes stratégiques conçus pour répondre de manière opérationnelle aux enjeux identifiés. Il accorde ainsi une attention particulière à la santé, à l'amélioration continue de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et à la formation à l'égalité professionnelle, portées par une politique académique volontariste. Il réaffirme également l'engagement constant de l'académie en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes, à travers le renforcement et l'évolution de son dispositif de signalement, d'écoute et de traitement des situations, STOPDISCRI.

Au-delà des mesures mises en œuvre, ce plan porte une conviction essentielle : l'égalité professionnelle ne se limite pas à des dispositifs réglementaires ou techniques. Elle implique une transformation durable des pratiques professionnelles, des organisations et des cultures de travail. Elle suppose un engagement collectif, à tous les niveaux de responsabilité, et une vigilance constante dans l'évaluation et l'amélioration des actions conduites.

Présenté au comité social académique du 13 octobre 2025, le plan académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 fera l'objet d'un suivi annuel attentif et partagé. Il constitue une feuille de route exigeante, au service d'une académie plus juste, plus exemplaire et pleinement fidèle aux valeurs qu'elle incarne et transmet.

Je remercie très sincèrement l'ensemble des acteurs et actrices ayant contribué à son élaboration pour leur engagement et leur sens du dialogue. Ce travail collectif nous oblige et nous rassemble autour d'une ambition commune : faire de l'égalité professionnelle une réalité concrète et durable pour toutes et tous.

Valérie Baglin-Le Goff
Rectrice de l'académie de Limoges

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 de la politique 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

PREAMBULE	3
TABLE DES MATIÈRES.....	5
AXE 1.....	7
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.	7
Renforcer la gouvernance et le pilotage des services des Ressources Humaines aux niveaux académique et départemental.	8
Renforcer la reconnaissance et la visibilité du rôle des référentes et référents Égalité professionnelle.	10
Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social.....	11
Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan.....	13
AXE 2.....	17
FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR.....	17
Analyser les données sexuées pour favoriser la mixité et les évolutions de carrière.....	18
Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur.....	19
AXE 3.....	24
ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	24
Assurer la transparence des rémunérations.....	25
Garantir le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.	26
Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations.....	28
AXE 4.....	29
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.	29
Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle et vie personnelle dans le temps.	30
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.....	32
AXE 5	35
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.....	35
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.	36
AXE 6.....	43
AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL.	43

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.....	44
Développer et adapter la prévention.....	45
AXE 7.....	50
COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	50
Déployer une communication interne cohérente et engageante pour renforcer la culture de l'égalité professionnelle.	51
Déployer une communication externe cohérente valorisant les engagements de l'académie de Limoges pour l'égalité professionnelle.....	53
Faire de la formation un levier de transformation des pratiques professionnelles en matière d'égalité	54
ANNEXES	58
ANNEXE 1: Comitologie	58
ANNEXE 2 : Tableau de bord des indicateurs de suivi du PAA EP FH 2025-2027	60
ANNEXE 3 : Plan académique de formation 2025-2027	80
ANNEXE 4 : Les différents dispositifs de signalement.....	85
ANNEXE 5 : Focus mesure 32 - Actions d'accompagnement et de prévention des personnels.....	88
LEXIQUE	89
SITOGRAFIE.....	92

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 (PAA EPFH) engage l'académie de Limoges.

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

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

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

Le plan d'action précédent est prorogé jusqu'à l'entrée en vigueur de nouveaux plans issus du plan national. Ce plan intervient dans la continuité du premier (2021-2023), qui garde tous ses effets, comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déploiement de référentes et référents égalité et en matière de prévention et de traitement des discriminations, l'obligation de comprendre un volet lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- L'académie informe ses agentes et agents 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.
- Tous les personnels encadrants, les personnels en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

OBJECTIF 1

Renforcer la gouvernance et le pilotage des services des Ressources Humaines aux niveaux académique et départemental.

La gouvernance joue un rôle central dans l'ancrage de cette démarche, en impulsant une stratégie claire et partagée à tous les niveaux de l'organisation. Par le biais d'instances de pilotage dédiées et d'un suivi régulier des actions menées, elle assure la transversalité et la pérennité des engagements pris. L'engagement des actrices, acteurs institutionnels et des responsables hiérarchiques garantit que l'égalité professionnelle soit prise en compte dans toutes les décisions en matière de ressources humaines.

Mesure 1 - Élaborer un plan d'action académique sur l'égalité professionnelle 2025-2027.

L'objectif est que l'académie de Limoges se dote d'un plan d'action opérationnel, décliné du plan national d'action (PNA), mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH au plus tard dans les six mois suivant la publication du PNA paru en Mars 2025. Pour cela, plusieurs groupes de travail avec les représentantes et représentants des personnels, les personnels en situation d'encadrement et les acteurs et actrices des services RH sont organisés.

ACTIONS	INDICATEURS
1.1- Définir un calendrier des réunions permettant de construire le plan d'action académique.	Nombre de GT qui ont permis l'élaboration du plan académique.
1.2- Publier le plan d'action académique sur le site académique et les sites DSDEN.	Publication du plan dans les 6 mois sur les plateformes institutionnelles après parution du PNA.
Échéance : Adoption du présent plan au plus tard en novembre 2025.	

Mesure 2 – Assurer la continuité et l'efficacité du pilotage de la politique d'égalité professionnelle

Cette mesure vise à accompagner l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan à travers une instance de gouvernance simplifiée pour une meilleure opérationnalité des réunions, de groupes de travail dédiés et la valorisation d'actions mises en place.

De plus, le pilotage de la politique d'égalité professionnelle repose sur une meilleure connaissance des situations comparées des femmes et des hommes dans le Rapport Social Unique (RSU) académique : dans la Base de Données Sexuées (BDS) 2022 du MEN, 80 % des indicateurs sont sexués, pour certains de façon incomplète. L'objectif est la prise en compte et la déclinaison académique des indicateurs sexués du BDS dans le RSU, en complément de ceux fournis par les services académiques et départementaux. Les données collectées par ces indicateurs permettent d'identifier les difficultés ou freins et des objectifs de progression.

ACTIONS	INDICATEURS
2-1: Reconduire les instances de gouvernance (voir annexe 1)	Nombre de réunions du comité stratégique et du comité de pilotage
2-2: Définir des indicateurs de suivi pertinents en s'appuyant sur un diagnostic (données issues du RSU) et sur les indicateurs nationaux pour construire des actions ciblées.	Nombre d'indicateurs de suivi du plan.
2-3: Engager les acteurs et actrices RH en valorisant les actions mises en place.	Nombre de réunions RH où l'égalité professionnelle est incluse dans l'objet de l'ordre du jour.
Échéance : Sur la durée du plan, dès 2025.	

Mesure 3 – Prendre en compte l'impact sur l'égalité professionnelle avant toute décision en matière de ressources humaines

Une analyse systématiquement de l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA est entreprise au niveau national.

Afin de veiller aux conséquences que peuvent avoir toutes décisions RH au niveau académique, il convient d'améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes dans tous les bilans académiques et départementaux.

ACTIONS	INDICATEURS
3-1: Intégrer les personnes référentes égalité professionnelle dans le processus décisionnel : assurer leur participation aux groupes de travail et réunions stratégiques en lien avec les ressources humaines, afin qu'elles puissent apporter leur expertise et venir en appui aux décisions.	Nombre de réunions associant les personnes référentes égalité professionnelle.
3-2: Veiller à l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle en sensibilisant les actrices, acteurs RH et encadrantes, encadrants aux enjeux de l'égalité professionnelle lors d'une prise de décision.	Nombre de formations intégrant les enjeux de l'égalité professionnelle (Cf axe 7 objectif 17)
3-3: Poursuivre la formation des encadrants et les encadrantes en vue d'identifier et corriger tout biais susceptible de générer des inégalités	Nombre de personnes formées par rapport au nombre de personnes cibles (Cf axe 7 objectif 17)
Échéance : En continu dès 2025 (suivi annuel)	

OBJECTIF 2

Renforcer la reconnaissance et la visibilité du rôle des référentes et référents Égalité professionnelle.

Pour assurer une mise en œuvre efficace de la politique d'égalité professionnelle, il est essentiel de renforcer le rôle et la reconnaissance des référentes et référents Égalité. Une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement et leurs prérogatives leur donnera les moyens d'exercer pleinement leur expertise et de contribuer aux décisions stratégiques en ressources humaines. Leur action doit également s'inscrire en coordination avec les autres acteurs et actrices RH afin d'intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques RH.

Mesure 4 – Valoriser le rôle des personnes référentes Égalité auprès des services RH Actualiser les lettres de mission des personnes référentes académiques et départementales.

L'objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, de lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les actrices et acteurs RH. Une fois validées et signées par l'autorité compétente, ces lettres de mission seront présentées pour information en CSA et en F3SCT.

Dans ce but, les personnes référentes Égalité disposent d'un vadémécum : document socle composé d'un tronc commun réalisé par le ministère et d'une partie adaptable en fonction des spécificités de l'académie, définies dans le présent plan.

ACTIONS	INDICATEURS
4-1: Doter les personnes référentes Égalité d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente mentionnant les quotités cibles à minima, de 50 % pour la personne référente académique, et de 30 % pour les personnes référentes départementales.	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission validée mentionnant les quotités recommandées en académie, en DSDEN
4-2: S'assurer de la présence effective autant que besoin des personnes référentes Égalité auprès des services RH, lors des groupes de travail et instances représentatives des personnels.	
4-3: Diffuser le vadémécum aux personnes référentes Égalité ainsi qu'aux acteurs et actrices RH et à l'ensemble du personnel par les canaux de diffusion académique (minute RH, lettre hebdo de l'encadrement, lettre hebdo 1D).	Nombre de communication du vadémécum. Nombre d'instances et de comités dans lesquels le vadémécum académique est présenté.

4-4 : Rendre visible le réseau en publiant la liste sur le site du rectorat et des DSDEN, par affichage et par diffusion auprès des structures.	Nombre de communication du réseau des personnes référentes Egalité
Échéance : lettres de mission signées : chaque année au 1er décembre A réception du vadémécum national, diffusion en continu dès 2025 (suivi annuel)	

Mesure 5 – Animer le réseau Egalité

L'objectif est que les personnes référentes Egalité soient impliquées dans l'élaboration, le suivi et le bilan du plan académique avec une mise en œuvre aux niveaux académique et départemental.

ACTIONS	INDICATEURS
5-1 : Impliquer les personnes référentes départementales dans l'élaboration du plan académique, sa mise en œuvre au niveau départemental, son suivi et son bilan.	Nombre de réunions associant les personnes référentes égalité départementales.
5-2 : Réunir régulièrement le réseau afin de partager les bonnes pratiques, les actions à mettre en place pour les journées dédiées, de relayer pour diffusion les actualités en matière d'égalité, les ressources disponibles, les offres de formation ...	Nombre de réunions de la petite fabrique « animation de réseau »
5-3 : Assurer la formation initiale et continue des personnes référentes académique et départementales	Nombre de formations suivies par les personnes référentes.
Échéance : En continu, dès 2025, à mesurer à chaque fin d'année scolaire.	

OBJECTIF 3

Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social.

Les comités sociaux d'administration (CSA) doivent être consultés 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). Ils sont informés 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).

Par ailleurs, les documents résultant du plan national donnent lieu à un travail avec les organisations syndicales représentatives aux CSA en groupes de travail académiques. Les points qui relèvent de la compétence F3SCT feront l'objet de temps de travail en GT et dans cette instance.

Une personne référente VDHAS académique pour les organisations syndicales est élue dans chaque académie. Dans l'académie de Limoges, elle est également référente VDHAS départementale pour la Haute-Vienne et deux personnes référentes VDHAS départementales (une pour la Corrèze et une pour la Creuse) sont en plus élues.

Mesure 6 – Renforcer le rôle des acteurs et actrices du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de suivi du plan.

L'objectif est d'associer les acteurs et actrices du dialogue social en partageant les avancées ou les difficultés ainsi que de permettre de suivre régulièrement l'état d'avancement du plan d'action. Pour cela, l'académie de Limoges se dote d'un tableau de bord de suivi des indicateurs académiques qui permet de suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de collecter des données par indicateur, d'identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions.

ACTIONS	INDICATEURS
6-1 : Mettre en place les réunions des GT CSA pour l'élaboration du plan.	Nombre de GT CSA pour l'élaboration du plan
6-2 : Inscrire systématiquement à l'ordre du jour des FSSCT académique et départementales un point sur l'égalité professionnelle.	Nombre de réunions des FSSCT avec un point sur l'égalité professionnelle par rapport au nombre annuel de FSSCT prévu
6-3 : Assurer un suivi des actions mises en place et identifier les éventuels ajustements nécessaires : reconduire le comité de suivi (cf annexe 1) et disposer d'un tableau de bord pour effectuer ce suivi par indicateurs (cf annexe 2)	Nombre de réunions du comité de suivi par rapport au nombre de réunions prévues
6-4 : Informer le CSA chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action ainsi que du bilan annuel.	Nombre de réunions présentant le suivi et le bilan annuel du plan en CSA.
Échéance : Chaque fin d'année scolaire Un bilan intermédiaire sur les actions engagées sera réalisé selon le calendrier des comités (Cf annexe 1)	

Mesure 7 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

L'académie de Limoges veille à la mixité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants et représentantes des personnels.

Les représentantes et représentants des personnels en congé maternité ou d'adoption seront remplacés dans l'exercice de leurs fonctions de représentantes et représentants des personnels pendant la durée de leur absence sans qu'ils aient à démissionner de leur mandat dans les conditions prévues à l'article 85 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Dans la mesure du possible, les instances se tiendront du lundi au vendredi, excepté le mercredi, à partir de 9h ou de 14h.

ACTION	INDICATEUR
7-1: Inciter à la mixité des réunions associant les représentantes, représentants des personnels dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan.	Pourcentage genré des participants et participantes lors des GT.
Échéance : En continu, chaque année dès 2025 sur la durée du plan.	

OBJECTIF 4

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

L'implication de chaque encadrant, encadrante ayant des responsabilités en matière de recrutement ou de gestion des personnels est essentielle pour faire évoluer les pratiques et garantir l'égalité professionnelle au quotidien. L'objectif est de les former aux leviers concrets à leur disposition et de valoriser leur rôle en tant qu'acteurs, actrices clés du changement. Tous les actes managériaux doivent intégrer une approche égalitaire afin de favoriser la mixité, prévenir les discriminations, surveiller les écarts de rémunération, mieux articuler les temps de vie et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Une présentation annuelle du plan d'action à l'ensemble des encadrants, encadrantes permettra de mieux faire connaître ses objectifs et d'accompagner sa mise en œuvre.

Mesure 8 – Responsabiliser le personnel d'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux. Chaque encadrant, encadrante a un rôle dans la mise en œuvre concrète des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

ACTION	INDICATEUR
8-1: Intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fiche de poste et la lettre de mission pour une prise en compte d'actions en faveur de l'égalité professionnelle dans leurs pratiques professionnelles	
Échéance : En continu sur la durée du plan, dès 2025	

Mesure 9– Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les personnels encadrants.

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

ACTION	INDICATEUR
9-1 : Inscrire à l'ordre du jour des réunions des personnels d'encadrement un point sur l'Egalité professionnelle pour les informer de la mise en œuvre et du suivi du plan (réunion des services, collèges des IEN, IPA-IPR, Visio perdre, Groupe Blanchet)	Produire un bilan qualitatif sur les actions réalisées
Échéance : En continu sur la durée du plan, dès 2025	

Mesure 10– Valoriser leur rôle dans l'application des actions du plan et dans l'accompagnement des équipes, en mettant en avant des exemples concrets de transformations et de bonnes pratiques.

L'objectif est de partager des bonnes pratiques pouvant être dupliquées 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 VDHAS.

ACTIONS	INDICATEURS
10-1 : Valoriser les parcours et témoignages d'acteurs et d'actrices engagées dans des initiatives en faveur de l'égalité professionnelle.	Nombre de parcours, témoignages ou bonnes pratiques diffusés: a minima 1 action annuelle y compris la diffusion de celles du MEN
10-2 : Organiser des temps d'échanges (tables rondes, ateliers, retours d'expérience) en lien avec le Lab 110 et d'autres dispositifs innovants pour favoriser le partage des initiatives et encourager leur diffusion.	Taux de participation au module d'approfondissement (Cf bilan formation axe 7 objectif 17)
10-3 : Diffuser ces bonnes pratiques sous différents formats : capsules vidéo, articles dans la Minute RH, focus lors de journées dédiées à l'égalité professionnelle afin de garantir leur visibilité	Nombre de diffusions de bonnes pratiques (y compris celles du MEN) (cf mesure 10-1)
Échéance : En continu sur la durée du plan, à partir de 2026.	

FOCUS FORMATION AXE 1

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les agentes et agents des services RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire), les membres des CSA et les référents et référentes VDHA 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 », les programmes de formation académiques pilotés par les écoles académiques de la formation continue (EAFC) des personnels et la plateforme Mentor. La formation doit pouvoir se dérouler sur le temps de travail.

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

En ce qui concerne **les personnes référentes Egalité**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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. Les autorités compétentes doivent prévoir une formation régulière aux référents et référentes. En outre, la DGRH propose au PNF un séminaire annuel pour **les personnes référentes Egalité**, au niveau académique et départemental, dont un objectif complémentaire est de concevoir et déployer un module de formation à destination des VDHAS et des personnels représentants aux CSA.

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours

En ce qui concerne **les personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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 :

- 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.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement intermédiaire en services déconcentrés** (personnels de direction et d'inspection), sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE), **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrite dans les maquettes de formation initiale** au regard des questions d'accueil, d'intégration, de GRH et d'évaluation. Un parcours hybride de formation continue spécifique à chaque métier est en cours d'élaboration avec le soutien de l'IH2EF.

Pour l'ensemble de ces personnels, la DGRH en lien avec la DE propose, dans le cadre d'un **plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH**, un cycle de conférences dont l'une sera pleinement consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sera déclinée en académie sous forme d'ateliers.

En ce qui concerne **les représentants et représentantes des personnels en CSA**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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 personnes référentes 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, actrices 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,
- Améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits.

Nombre de jours de formation conseillé : 1/2 journée

En ce qui concerne **les personnels d'encadrement supérieur et dirigeant**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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 agentes et agents publics 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.

Format conseillé : 1h30

AXE 2

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

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

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

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

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

OBJECTIF 5

Analyser les données sexuées pour favoriser la mixité et les évolutions de carrière.

L'enjeu est d'identifier les métiers sur lesquels il est prioritaire de travailler en termes de mixité. Les données sexuées disponibles par corps peuvent permettre d'identifier les métiers concernés.

La majorité des effectifs sont des enseignants et enseignantes, dont on peut considérer que le corps et la discipline d'enseignement correspondent à la notion de métier.

Concernant la filière des personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF), les Branches d'Activités Professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers, avec en support la réalisation d'un tableau sexué des effectifs par BAP.

Il est en revanche difficile à ce jour d'identifier au sein de la filière administrative les métiers réellement exercés à partir des données disponibles dans les seuls systèmes d'information des ressources humaines (SIRH). On parlera plutôt d'**emplois-types**. Un travail sera mené par le ministère pour permettre une meilleure identification de « métiers » dans cette filière. Concernant la filière « santé-social », les corps peuvent être considérés comme correspondant à des métiers.

Par ailleurs, les mêmes données seront fournies par grandes filières de métiers pour les personnels contractuels.

Mesure 11: Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires y compris ceux de la filière administrative et par catégories de personnels contractuels dont les accompagnants et accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH)

Cette répartition se fera par corps et par BAP pour les IRTF. L'objectif sera d'identifier les métiers peu mixtes ou en perte de mixité afin de pouvoir engager des actions correctrices nécessaires.

La lutte contre les stéréotypes que l'on peut avoir sur certains métiers est un des leviers d'action.

ACTIONS	INDICATEURS
11-1 : S'assurer que les données issues du RSU et des bilans de gestions des ressources humaines (CRHP, social, médecine, SST...) fassent apparaître une répartition sexuée de tous les corps et emplois croisés avec l'âge et le statut (fonctionnaire, contractuel dont les AESH).	Indicateurs du RSU et des bilans de gestion RH sexués
11-2 : Analyser et identifier les données annuellement afin de suivre l'évolution des effectifs à moyen et long terme.	Evolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges, par corps ou emploi de fonctionnaires en croisant

	avec le statut : fonctionnaire ou contractuel dont les AESH et les AED.
11-3 : Mener cette même analyse pour les emploi-types de la filière administrative afin d'identifier et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers administratifs.	Evolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges, par corps ou emploi de fonctionnaires en croisant avec le statut : fonctionnaire ou contractuel
Echéance : Chaque année, dès 2025.	

OBJECTIF 6

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

Mesure 12 - Promouvoir les métiers et les missions relevant du MEN : valoriser les métiers sous-représentés par genre en mettant en avant des parcours inspirants

Cette mesure vise à améliorer la connaissance des différents métiers relevant du MEN, à favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

Les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi doivent intégrer la dimension d'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations : une formation aux stéréotypes de genre (cf focus Axe 2) ainsi qu'un arbitrage sur les règles pour une communication égalitaire au niveau académique sont nécessaires. Ce travail sera mené avec l'appui du pôle recrutement et les CRHP pour mieux faire connaître la diversité des métiers (forum des métiers, présentation des métiers dans les salons étudiants...), les parcours professionnels et pour faire évoluer la marque employeur de l'académie (FDRH26).

ACTIONS	INDICATEURS
12-1 : Vérifier les supports diffusés et les offres d'emploi avant diffusion pour qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.	Nombre de personnes formées à une communication égalitaire. Ratio nombre de supports et offres d'emploi répondant au critère genre femme homme par rapport au nombre de supports et offres diffusées.
12-2 : Diffuser des témoignages et portraits inspirants sur les plateformes institutionnelles	Nombre de témoignages et portraits diffusés (Cf mesure 10)

12-3: Organiser des campagnes de sensibilisation sur la mixité des métiers à l'occasion d'évènements (8 mars, semaine de l'égalité professionnelle, forum des métiers).	Nombre d'actions annuelles de promotion des métiers réalisées (salons, forums...).
12-4: Améliorer la connaissance des différents métiers relevant du MEN et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes notamment par une intégration d'une mention dans les circulaires académiques dédiées.	Nombre d'actions annuelles de promotion des métiers réalisées (salons, forums...) (Cf mesure 12.3) Nombre de personnes formées à la lutte contre les discriminations
Echéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 13 – Favoriser le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour toute personne dont la situation personnelle ne permet pas le déplacement.

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à la situation personnelle des agentes et agents et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

Pour ce faire, la DGRH prendra toute initiative pour que les modalités d'organisation des épreuves d'admissibilité permettent notamment pour les femmes enceintes de concourir.

La facilitation du recours à la visioconférence est une des modalités qui peut y contribuer et la DGRH mettra à jour la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence au regard du décret n°2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique.

ACTIONS	INDICATEURS
13-1 : Prévenir toute discrimination liée à la situation des agentes et agents (santé, grossesse, incapacité temporaire ou permanente de déplacement ...) lors des concours et encourager autant que possible le recours à la visioconférence. (Sous réserve des modalités fixées par le MEN, en fonction de la liste des concours concernés).	Bilan sexué des demandes d'aménagement d'épreuve : ratio nombre d'octroi par rapport aux nombres de demandes Si l'agente ou l'agent obtient un refus du recours à la visioconférence, motif du refus.
Echéance : Chaque fin d'année scolaire, à partir de la parution de la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence.	

Mesure 14 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités.

L'objectif est d'encourager les femmes à accéder à des postes à responsabilités et d'établir un bilan des dispositifs d'accompagnement (par exemple la Mission Académique de l'Encadrement) afin d'étudier le pourcentage de personnels accompagnés et le motif de leur accompagnement.

ACTIONS	INDICATEURS
14-1: Mettre en place les différentes opérations, dont le mentorat/tutorat, pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.	Nombre de femmes accompagnées par année scolaire grâce au dispositif d'accompagnement spécifique aux carrières des femmes.
14-2: Concernant les personnels de direction, l'objectif est de tendre vers 40% d'affectation de femmes sur des postes de proviseure de lycée de 4e catégorie exceptionnelle, contre 25 % actuellement.	Nombre de femmes accompagnées par année scolaire grâce au dispositif d'accompagnement spécifique aux carrières des femmes.
14-3 : Accompagnement des cohortes MAE : sensibiliser les détectrices et détecteurs à l'importance d'un accompagnement spécifique des femmes dans la construction de leur parcours professionnel / intégrer des témoignages de femmes inspirantes de l'académie pour enrichir le parcours MAE et encourager l'ambition professionnelle.	Nombre de témoignages de femmes inspirantes de l'académie réalisés et diffusés par canal de diffusion
14-4 : Promouvoir les emplois de l'encadrement supérieur afin de faciliter leur accès aux femmes (faire connaître par exemple le réseau « femmes de l'Education nationale » ; MAE et revue de l'encadrement supérieur) avec l'objectif de proposer au moins 50% de femmes.	Pourcentage de femmes dans les cohortes MAE et pourcentage de femmes dans les cohortes de la revue de l'encadrement supérieur
Echéance : En continu (suivi annuel), à partir de 2026.	

Mesure 15 -Former les recruteurs et recruteuses, jurys de concours et comités d'audition

L'objectif est de s'assurer que chaque jury de concours, comité d'audition et de sélection, et personne chargée du recrutement ait connaissance des biais cognitifs et stéréotypes.

Une attention sera portée à la formation des personnels d'inspection.

On pourra mobiliser le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques » publié à l'occasion du PNA précédent.

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 être utilisés. Il conviendra ainsi de les relayer à la Division des Examens et Concours de l'académie (DEC), pour faire en sorte qu'elle relaie ces formations aux jurys de concours.

ACTIONS	INDICATEURS
15-1 : Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement à la prévention des discriminations.	Bilan des formations y compris à distance sur M@gistere/Mentor si l'applicatif le permet : - Nombre de formations dispensées par public cible - Pourcentage des personnes formées par rapport aux effectifs concernés
15-2 : Former les recruteurs, recruteuses et encadrantes, encadrants à la détection et la réduction de tout biais lors des entretiens et sélection.	Pourcentage des personnes formées par rapport aux effectifs concernés Analyse de la mixité dans les jurys et comités de sélection.
Echéance : Chaque fin d'année scolaire, dès 2025.	

FOCUS FORMATION AXE 2

L'objectif est de former les agentes et agents des services RH, les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire), en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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. 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 au profit des agentes et agents publics.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour

AXE 3

ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

La correction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est une priorité qui contribue à l'attractivité et à l'exemplarité de la fonction publique et constitue un levier important pour fidéliser les agents et agentes. En cohérence avec le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2025-2027 et les Lignes directrices de gestion stratégiques (LDGS 2025-2028), l'académie décline une politique locale de transparence, d'équité, d'égalité et de reconnaissance des parcours professionnels.

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 longs.

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

OBJECTIF 7

Assurer la transparence des rémunérations.

Mesure 16 - Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant chaque année un bilan sexué des rémunérations dont les indemnités et rémunérations complémentaires, et engager, si nécessaire, des actions correctrices.

L'objectif est de disposer, sur la rémunération des agentes et agents, d'informations 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 statut des indemnités et des heures supplémentaires et de les comparer sur plusieurs années pour déceler une potentielle évolution.

Un autre levier d'action consiste à encourager la présentation des bilans indemnitaires genrés au sein des établissements scolaires, en particulier dans le rapport annuel du fonctionnement pédagogique ou lors des conseils d'administration, dans le but d'inciter à la transparence et de favoriser une politique d'établissement qui intègre les enjeux d'égalité professionnelle. L'égalité professionnelle deviendrait ainsi un facteur à prendre en compte dans l'évaluation des établissements.

ACTIONS	INDICATEURS
16-1 : Établir chaque année un bilan sexué des indemnités et rémunérations complémentaires, sous réserve de la transmission nationale de cette dernière donnée, par corps de fonctionnaire et par catégories de contractuel	Pour les personnels d'éducation, ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Reprendre le calcul des IMP du RSU en intégrant le pourcentage de personnels éligibles pour chaque corps. Pour les personnels ATSS, répartition femmes / hommes des IFSE et des CIA par taux et par catégorie.
16-2 : Établir un bilan sexué des attributions liées au PACTE et assurer une communication claire sur ses critères d'éligibilité.	Nombre de parts de PACTE attribuées selon le sexe.
16-3 : Intégrer ces données sexuées dans le RSU	Nombre de données intégrées dans le RSU
16-4 : Améliorer l'information sur l'existence des indemnités ou rémunérations complémentaires et sur leurs conditions d'attribution	Nombre d'informations réalisées sur le PACTE, les IMP, les HSA, les HSE et les indemnités des professeurs principaux par les cheffes et chefs d'établissement
16-5 : Sensibiliser les personnels de direction sur les modalités de communication et d'octroi des	Nombre de sensibilisations suivies (cf axe 7 objectif 17)

HSE/Pacte/IMP avec en amont une meilleure identification des facteurs d'attribution	
Echéance : Chaque année, à partir de 2025.	

OBJECTIF 8

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

Mesure 17 - Veiller à une répartition des promotions cohérente avec la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables, en visant une meilleure représentativité dans les différents corps.

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

C'est d'ailleurs un objectif inscrit dans les lignes directrices de gestion nationales et académiques relatives aux promotions : « Le ministère s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions » (source : Lignes directrices de gestion du 27-11-2023 parues au Bulletin officiel spécial n°3 du 7 décembre 2023 ; MENJ - MSJOP - DGRH DE).

ACTIONS	INDICATEURS
17-1 : Répartir les promotions femmes hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps et grades d'avancement	Pourcentage des écarts de répartition femme homme par corps, et corrélés avec les effectifs du corps, dans chacun des grades d'avancement (RSU).
17-2 : S'assurer que l'exercice du temps partiel ou que les congés familiaux n'impactent pas négativement l'avancement des agentes et des agents dans leur carrière et prendre des mesures pour corriger si besoin.	Taux d'avancements genré des personnes en temps partiel ou en congés familiaux sur le nombre total d'avancements.
17-3 : Présenter les bilans sexués des promotions et par cohortes aux CSA	Indicateur issu du RSU
17-4 : Intégrer ces données de bilan au RSU	Indicateur issu du RSU
17-5 : Former les évaluateurs et évaluatrices notamment pour l'évaluation annuelle et les RV carrière	Nombre de personnes formées aux biais et stéréotypes de sexe à

des personnels aux biais et stéréotypes de genre.	destination des évaluateurs et évaluatrices. (cf bilan formation axe 7)
Echéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 18 - 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.

ACTIONS	INDICATEURS
18-1 : Mesurer la répartition des effectifs FH parmi les personnes occupant un poste requalifié au 1 ^{er} octobre de chaque année.	Part d'hommes et part de femmes occupant un emploi requalifié au 1 ^{er} octobre de chaque année scolaire, en fonction du pourcentage F/H du corps.
18-2 : Proposer, si nécessaire, des mesures d'accompagnement ciblées (Exemple : soutien à la montée en grade pour les femmes sous-représentées).	Nombre et type de mesures d'accompagnements proposées par sexe.
Echéance : Comptabilisation annuelle, à partir du 1 ^{er} octobre 2025.	

Mesure 19 - Réduire l'impact des parcours de vie sur les rémunérations et le déroulement de carrière des personnels enseignants, CPE, psy-EN.

L'objectif est d'instaurer une procédure pour qu'un congé long ne fasse pas obstacle à une promotion ou à la valorisation du parcours professionnel.

ACTIONS	INDICATEURS
19-1 : Mettre en place en académie la procédure d'évaluation professionnelle créée par le MEN pour permettre aux personnels qui n'ont pu bénéficier du 3 ^{ème} rendez-vous de carrière (RDVC), compte -tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalué à leur reprise d'activité.	Nombre annuel d'évaluations concernées et motifs (en anonymisant les données).
19-2 : Informer individuellement les personnels concernés à leur reprise d'activité des modalités de ce RV de carrière : information individualisée des services de gestion en lien avec les évaluateurs et évaluatrices.	Nombre de personnels ayant choisi d'avoir un entretien sur le nombre de personnels n'ayant pas eu leur RDVC.
19-3 : Informer tous les personnels de cette nouvelle modalité d'évaluation par	Nombre d'informations réalisées

les canaux habituels de communication : (site académique et des DSDEN, article minute RH, lettre hebdo 1D, guide des parentalités lors de sa parution par le MEN ...)	
Echéance : A partir de 2026 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants, CPE et psy-EN concernés.	

OBJECTIF 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations.

Mesure 20 – Favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les niveaux de rémunération les plus élevés.

Pour les établissements publics nationaux, le troisième indicateur de l'index égalité professionnelle porte sur l'écart femmes / hommes des dix plus hautes rémunérations de la structure. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.

À l'échelle académique, il s'agit, dans la mesure du possible, d'assurer une mixité dans les fonctions d'encadrement supérieur, dont la répartition genrée est précisée dans le RSU. Si l'on constate une baisse de cette mixité, il faudra l'expliquer.

ACTIONS	INDICATEURS
20-1 : Analyser annuellement la répartition sexuée des dix plus hauts salaires en s'appuyant sur les données RH disponibles.	Indicateur présent dans l'index égalité.
20-2 : Croiser ces données avec les parcours professionnels, afin de repérer d'éventuels freins à l'accès à certaines fonctions ou primes.	Nombre de croisements réalisés
20-3 : Proposer, si besoin, des actions d'accompagnement pour favoriser l'accès des femmes à ces fonctions (ex : mentorat, candidatures encouragées, dispositif MAE...).	Nombre et types d'actions d'accompagnements réalisés par rapport à celles proposées (Cf mesure 18-2)
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

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 agentes et agents et d'avoir également une action particulière sur la séniorité.

Il convient donc de mieux accompagner les personnels dans l'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle et familiale par :

- La promotion des dispositifs de congés parentaux et de temps partiels auprès des femmes et des hommes, notamment auprès de ces derniers qui s'en saisissent moins lors des moments clés de leur vie personnelle et familiale.
- Une organisation du travail faisant face à l'allongement des carrières et aux besoins accrus d'aidants et aidantes dans la société.

OBJECTIF 10

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

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 managers de proximité.

Mesure 21 - Rédiger des chartes des temps partagés au plus près des collectifs de travail selon les principes constitutifs fournis par la DGRH

La rédaction de ces principes (notamment sur le temps partiel, le droit à la déconnexion ou les horaires de réunion...), sera assurée par la DGRH en groupe de travail avec les organisations syndicales représentées aux CSA ministériels. Ce document sera ensuite diffusé pour adaptation à l'échelle académique.

L'objectif est de parvenir à une écriture débattue en GT académiques voire départementaux afin d'être partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et **agentes**, agents,

L'amélioration des conditions de travail et le respect de l'équilibre vie professionnelle et personnelle, à travers notamment une charte du droit à la déconnexion, était ainsi un des objectifs prioritaires du précédent plan, qu'il faudra poursuivre dans le cadre de cette mesure.

ACTIONS	INDICATEURS
21-1 : Former les personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps de vie aux différentes étapes de la carrière sous réserve de réception du module en construction par la DGRH: temps partiels, droit à la déconnexion, télétravail, horaires des réunions, aménagements des services ...	Nombre de personnels cibles formés à ces questions d'articulation vie professionnelle/vie personnelle par rapport au nombre de personnes cibles au total. (Cf axe 7 objectif 17)
21-2 : Promouvoir la rédaction de chartes des temps à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés dans le respect de l'intérêt du service et des besoins des agentes et agents.	Nombre de chartes de temps EPLE et services académiques
21-3 : Concernant le droit à la déconnexion, élaborer et diffuser une charte de bonne pratique sur l'utilisation des outils de communication en vue de réguler leur utilisation et prévenir les	Nombre de chartes de droit à la déconnexion EPLE et services académiques

comportements addictifs à destination : - des EPLE, en direction des personnels des EPLE et des élèves - des services académiques, en direction des personnels	
21-4 : Réunir des GT académiques pour la rédaction de ces chartes si besoin au niveau départemental pour leur déclinaison sur chaque territoire	Nombre de GT EP « Chartes des temps » et « droit à la déconnexion »
Échéance : Publication des chartes en 2026 sous réserve de la mise à disposition des principes constitutifs en 2025 par le MEN -	

Mesure 22 – Mettre en place des actions nécessaires pour améliorer l’articulation des temps de vie personnelle, familiale et professionnelle.

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 agentes et agents tout en veillant à ce qu’il n’y ait pas de conséquences négatives sur leur déroulement de carrière (CREP et PPCR).

ACTIONS	INDICATEURS
22-1 : Disposer et communiquer des données sexuées pour tous les corps annuellement	Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables et pourcentage F/H des promus et promues à temps partiel. Pourcentage F/H des directeurs et directrices d’école qui exercent à temps partiel.
22-2 : Encourager une meilleure organisation du temps de travail (télétravail, droit à la déconnexion, compte-épargne temps, congé parental, retraite progressive, temps partiel)	Nombre de notes de services diffusées
22-3 : Veiller à neutraliser l’impact des organisations de travail prises par les personnels sur le déroulement de carrière (temps partiels octroyés, congés...)	Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel ou en congé parmi les promouvables vs pourcentage F/H des promus à temps partiel ou en congé.
Échéance : Données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2025	

Mesure 23 - S’assurer que les possibilités d’organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des proches aidants et proches aidantes et/ou l’allongement des carrières.

Parallèlement au besoin d'aménagement du temps de travail des agentes et agents en charge de famille, on constate une sollicitation en tant que proches aidantes, aidants, de plus en plus grande. L'objectif est de permettre aux agents et agentes de bénéficier des dispositifs existants, en favorisant par exemple une information complète sur ces dispositifs grâce aux services médico-sociaux (assistantes de service social, médecine de prévention).

ACTIONS	INDICATEURS
23-1 : Disposer et communiquer des données sexuées par corps et par tranche d'âge annuellement	Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge Quotité de temps partiels accordées/quotités demandés par corps par sexe Nombre de congés de proche aidant accordés/nombre demandés par corps, par sexe Quotités de disponibilités accordées/quotités demandées par corps, par sexe Quotités de bénéfice de l'AJPP accordées/quotités demandées par corps, par sexe Nombre de retraites progressives accordées/nombre demandés par corps par sexe
23-2 : Assurer une communication auprès des personnels sur les évolutions des mesures mises en place au niveau national ou académique (mise à jour du guide des parentalités, information régulière des évolutions en la matière par les canaux habituels de communication, information systématique à tout personnel concerné (par exemple : retraite progressive, ...))	Nombre de réactualisation du guide des parentalités (Cf mesure 19.2) Nombre de diffusions des évolutions des mesures (Cf mesure 22-2)
23-3 : Renforcer la prise en compte effective des demandes spécifiques des personnes aidantes et/ou en fin de carrière dans l'aménagement des temps de travail par une vigilance accrue dans le traitement	Délai de traitement des demandes spécifiques
Échéance : Suivre l'évolution annuelle, dès 2025.	

OBJECTIF 11

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.

De nombreux textes qui mettent en place des mesures d'accompagnement aux parentalités ont été adoptés.

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité avec dans un souci de diversité, une réflexion pour inclure tous les parcours de parentalité dans le guide.

Ce document sera dans un premier temps produit par la DGRH puis décliné à l'échelle académique, en groupe de travail et adresser aux agentes et agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

L'impact du guide Parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

Mesure 24 - Informer les responsables RH et les encadrants et encadrantes des nouvelles orientations et s'assurer de leurs effectivités

Parallèlement à la diffusion du guide des parentalités, 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 ; cela permettra de préparer avec les agentes et agents 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.
- le décompte des journées « enfant malade » soit effectué par demi-journée comme le prévoit la loi (BO n°11 du 16 mars 2017), la difficulté étant la non-conformité du logiciel de gestion des personnels enseignants (GIGC) à un décompte par demi-journée.

ACTION	INDICATEUR
24-1: Proposer des entretiens individualisés aux agentes et agents avant et après les absences ou congés liés à la parentalité	Pourcentage d'entretiens individuels réalisés par rapport au nombre d'entretiens individuels proposés
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 25: Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés.

L'objectif est de garantir à chaque agente et agent la connaissance de ses droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Pour cela, le guide des parentalités sera disponible en ligne sur les plateformes institutionnelles, adressé aux agentes et agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement, en étudiant la proposition de bénéficier de « facilités de service », dans un juste équilibre entre les nécessités de service et la demande de l'agente (par exemple, un déplacement de

cours dans l'emploi du temps ou une dispense provisoire d'APC dans le premier degré pour pouvoir allaiter ou tirer son lait).

ACTIONS	INDICATEURS
25-1 : Enrichir le guide des parentalités rédigé par la DGRH dès sa parution avec les spécificités académiques et le réactualiser annuellement	Nombre d'actualisation du guide académique des parentalités
25-2 : Diffuser le guide des parentalités aux futurs parents, aux responsables RH et aux personnels en situation d'encadrement, aux nouveaux personnels entrant en académie (mutation) lors des journées d'accueil, aux stagiaires et contractuels, contractuelles.	Nombre de diffusion du guide des parentalités Évolution du nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage
Échéance : Publication du guide par la DGRH au 1 ^{er} semestre 2025 - Mise en ligne du guide académique au 1 ^{er} semestre 2026.	

FOCUS FORMATION AXE 4

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 au PNF ou dans les programmes de formation académiques. 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 (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

Lutter contre les Violences, Discriminations, le Harcèlement et les Agissements Sexistes et Sexuelles (VDHAS) constitue un enjeu majeur pour garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé pour tous les personnels. Cet engagement s'appuie sur un cadre juridique solide, notamment l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (30 novembre 2018), la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ces textes ont été renforcés par l'arrêté du 31 juillet 2023, spécifique au MEN et au MSJVA.

Conformément à l'obligation de l'employeur de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et protéger tout personnel subissant un acte de violence, quel qu'il soit, l'académie de Limoges réaffirme son engagement à prévenir et lutter contre les violences et discriminations, à protéger les personnels concernés et à garantir un accompagnement adapté.

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

- Renforcer la prévention par la formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles des encadrantes et encadrants de tout niveau afin d'être en capacité de créer ou rétablir un environnement de travail respectueux.
- S'assurer de la connaissance par les agentes et agents de l'existence du dispositif permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales. (attention et accompagnement médical, juridique, social et administratif dont ils, elles ont besoin dès que les faits ont été recueillis).
- Améliorer le suivi des signalements en informant mieux les agentes et agents des suites données et à travers un protocole interne de traitement des violences conjugales.

OBJECTIF 12

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

Mesure 26 - Intégrer les risques de VDHAS 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 document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette intégration des VDHAS dans le DUERP qui passe par les risques psycho-sociaux (RPS) nécessite l'élaboration d'une grille d'évaluation en groupe de travail.

Dans la continuité du DUERP, le programme annuel de prévention intègre explicitement des mesures qui découlent de cette évaluation.

ACTIONS	INDICATEURS
26-1 : Ajouter les violences sexistes et sexuelles comme un risque professionnel spécifique, aux côtés des autres risques	Nombre de DUERP mis à jour.
26-2 : Élaborer une grille d'évaluation des risques de VDHAS en concertation avec les services RH, les représentantes et représentants du personnel et les personnes référentes égalité.	Nombre de GT EP « grille d'évaluation des risques de VDHAS ».
26-3 : Associer les référentes et référents VDHAS du personnel et les personnes référentes égalité à la mise à jour du DUERP dans les services, les établissements scolaires et les écoles.	Nombre de DUERP mis à jour. (Cf mesure 26-1)
26-4 : A partir de l'évaluation et de l'analyse des risques de VDHAS, intégrer des mesures préventives dans le PAPRI Pact en cohérence avec les Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM).	Nombres de mesures préventives intégrés dans le PAPRI Pact
Échéance : Annuellement, à partir de 2026	

Mesure 27 – Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants et sur le rôle des personnes ressources

L'objectif relève de la prévention et de la meilleure connaissance par les personnels des dispositifs de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin. Les personnels de direction seront ainsi invités à poser l'affiche de manière visible dans leur établissement ou service, et à relayer la communication sur ce dispositif auprès de leurs personnels.

ACTIONS	INDICATEURS
27-1: Améliorer la prévention, la visibilité des dispositifs de signalement et l'identification des personnes ressources en diffusant largement le document récapitulatif conçu avec la FS (cf annexe 4)	Nombre de diffusions du document récapitulatif de la FS actualisé : présentation du dispositif dans les différentes réunions institutionnelles, minute RH et lettre hebdo, campagne d'affichage en établissement, publication sur les plateformes institutionnelles, en formation, livrets d'accueil...
27-2: Expliquer les spécificités de chaque dispositif de signalement (registre STT, StopDiscr, Fait Établissement) afin d'aider les personnels à mieux comprendre leur fonctionnement et à s'orienter vers le dispositif adapté à leur situation.	
27-3: Prendre en compte l'harmonisation de la dénomination du dispositif de signalement à l'échelle nationale.	Nombre de documents mis à jour dès harmonisation de la dénomination du dispositif si nécessaire
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 28 – Renforcer l'efficacité du dispositif de signalement en assurant son bon fonctionnement et son amélioration continue, en conformité avec l'arrêté du 31 juillet 2023

Le dispositif académique de signalement VDHAS, fonctionnel depuis mai 2022 a formalisé plusieurs étapes : l'écoute, l'accompagnement, l'instruction, le traitement RH des situations.

L'académie de Limoges veillera à :

- Améliorer l'information aux victimes tout au long du traitement de leur signalement, jusqu'à sa clôture conformément aux recommandations de l'audit AFNOR de suivi des labels égalité professionnelle et diversité de 2023.
- Recenser les signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif VDHAS afin de présenter un bilan global en CSA et en F3SCT. Ce bilan est réalisé par sexe et par corps, que ce soit pour les victimes ou pour les auteurs et autrices présumés. Ce bilan est consultable par tous les personnels dans le RSU.
- Organiser des points d'échange avec la personne référente VDHAS représentante des personnels, pour l'informer régulièrement des situations en cours en respectant leur anonymat et mesurer les évolutions du dispositif.

- Accompagner tous les membres participants au dispositif VDHAS, y compris ceux instruisant les situations en mettant en place des formations initiale et continue pour une montée en compétence collective.

La DGRH va concevoir un document à destination des responsables RH et des personnes référentes égalité expliquant les procédures à suivre pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes. Il conviendra donc de vérifier que les procédures indiquées sont appliquées à l'échelle académique.

ACTIONS	INDICATEURS
28-1 : Évaluer et ajuster régulièrement le dispositif par un bilan quantitatif et qualitatif des saisines : renseigner le suivi statistique des signalements afin d'identifier les points d'amélioration en s'appuyant sur le fichier type de traitement des données du MEN.	Bilan annuel quantitatif et qualitatif intégré dans le RSU. Nombre d'échanges avec la personne représentante VDHAS du personnel (cf mesure 6)
28-2 : Sécuriser le traitement des données, en lien avec la réglementation RGPD (anonymat, durées de conservation selon pénal ou non pénal) en utilisant une plateforme suffisamment sécurisée	Nombre de mises à jour sur la plateforme en lien avec la réglementation RGPD.
28-3 : Assurer une communication claire et accessible sur le dispositif (site académique, DSDEN, affichages, formations, minute RH, guides d'accueil	Nombre de communications sur le dispositif (cf mesure 37)
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 29 – Poursuivre la formation des publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les VDHAS

Une formation « prévention des VDHAS » dont une partie est dédiée à la lutte contre les stéréotypes et aux risques de discriminations a été mise en place pour tous les personnels d'encadrement des services du rectorat, des personnels des DSDEN, et des personnels d'encadrement intermédiaires (y compris les corps d'inspection) : avec un taux de formés et de formées de 50%, il convient de renouveler cette formation, à public désigné, chaque année, sur la durée du plan et de l'intégrer dans la formation du personnel du 1D, prioritairement en situation de direction d'école, des conseillères et conseillers pédagogiques de circonscription (CPC) et départementaux (CPD), des maîtres formateurs et maîtresses formatrices (MAT).

Le plan national préconise la formation de tous les agents et agentes : les formations d'initiatives locales (FIL) pourront être un des leviers à activer pour atteindre cet objectif ainsi que l'intégration dans les plans de formation départementaux pour le 1^{er} degré (18h d'animations pédagogiques des ORS).

ACTIONS	INDICATEURS
29-1 : Intégrer au PAF encadrement à public désigné un module «prévention des VDHAS	Nombre de formations proposées Taux de personnes formées par rapport au public cible (Cf bilan des formations axe 7)
29-2 : Promouvoir les FIL afin de proposer une sensibilisation sur mesure, adaptée aux problématiques spécifiques rencontrées dans les EPLE (sous réserve du cahier des charges des FIL)	Nombre de communications sur les FIL égalité professionnelle réalisées Nombre de personnels formés
29-3 : Renforcer la formation à destination du personnel du 1D en l'inscrivant dans les plans de formation départementaux (18h animations pédagogiques des ORS)	Nombre de formations proposées Taux de personnes formées par rapport au public cible (Cf bilan des formations axe 7)
29-4 : Sensibiliser chaque agent et agentes a minima avec un module à distance en autoformation	Nombre de formations suivies à distance sur M@gistère/Mentor si l'applicatif le permet. (Cf bilan des formations axe 7)
29-5 : Former régulièrement (dont actualisation des connaissances) les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargées des suites à donner	Nombre de formations suivies sur Mentor, PNF, PAF ...
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

FOCUS FORMATION AXE 5

Une sensibilisation de **chaque agente et agent** 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 son ministère/de sa structure,
- 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.

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.

Nombre de jours de formation conseillé pour ces 2 formations : 1 jour.

La formation des membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables (dont les actrices et acteurs de prévention et les agentes et agents 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 agentes et agents publics seront proposés (sachant que ces formations 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.

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours.

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...

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours.

Une sensibilisation à la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles **pour les cadres supérieurs et dirigeantes, 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 discriminations, de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes,

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

- Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

Format conseillé : 6h00.

La formation des **personnels d'encadrement (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, agentes et agents 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).

Format conseillé : 6h00.

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.

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour.

En ce qui concerne **les représentants des personnels en CSA et les VDHAS**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, 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 Egalité 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 et de lutte contre les discriminations,
- Améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits et leur dignité par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration.
- Former les représentantes et représentants des personnels en CSA et VDHAS sur l'accueil de la parole

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour.

L'ensemble de ces formations s'inscrivent sur le temps du PAA, dans la continuité des formations engagées dès novembre 2021 lors de l'élaboration du dispositif VDHAS.

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, par ailleurs 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 ».

Au niveau national, 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 présent plan 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 ou 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.

OBJECTIF 13

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. Pour favoriser une meilleure connaissance de la santé au travail des femmes, on pourra s'appuyer sur la médecine de prévention académique et d'autres experts associés, à l'instar de la MGEN, de chercheurs et chercheuses en universités, et/ou du service de santé au travail du CHU de Limoges.

Si les répercussions sur la santé mentale des violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) 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 30 - 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 (AT/MP) et dans les bilans de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA.

Les bilans ainsi constitués permettront d'identifier les risques professionnels spécifiques aux femmes.

ACTIONS	INDICATEURS
30-1: Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que dans les bilans de la médecine de prévention	Par tranches d'âge : Nombre d'arrêts de travail, de CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et de maladies professionnelles par corps (public et privé), motifs, répartition F/H, titulaires et contractuels. Répartition F/H du temps partiel de droit pour handicap, du temps partiel thérapeutique et des CLM. Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe. Nombre d'aménagements de postes de travail pour raisons médicales accordés par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe (distinguer les aménagements de poste matériels et organisationnels, les allègements de service et les aides humaines).

30-2 : Mettre à disposition des préventeurs, préventrices, des applications numériques adaptées à ce recueil dès leur disponibilité par le MEN	Nombre de personnes ayant accès aux applications numériques adaptées à ce recueil au niveau académique
Échéance : Tous les ans, dès réception des applicatifs du MEN	

Mesure 31 – Relayer en académie la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes.

L'objectif est d'améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies (exemple des maladies cardio-vasculaires, première cause de mortalité des femmes, insuffisamment repérées chez les femmes). Il s'agit d'expliquer les principales pathologies féminines afin de mieux les prévenir.

ACTIONS	INDICATEURS
31-1 : Informer les personnels via une diffusion interne de la campagne nationale d'informations sur les principales pathologies des femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage des maladies par la mise en ligne d'une rubrique spécifique sur le site académique, sites des DSDEN, et les canaux habituels de communication (minute RH, lettre hebdo 1D, affichage)	Nombre de diffusions de la campagne nationale
Échéance : Chaque année, dès publication de la campagne ministérielle	

OBJECTIF 14

Développer et adapter la prévention.

Mesure 32 - Conduire des actions de formation, de sensibilisation et d'information sur la santé des femmes dans les plans de prévention

Le Ministère s'engage à 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 conseillers et conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et la RH de proximité à une approche genrée de la santé au travail.

ACTIONS	INDICATEURS
32-1 : Dans le cadre du plan de prévention académique, former les conseillers et conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et les acteurs, actrices RH de proximité à une approche genrée de la santé au travail	Nombre de formations sensibilisant à une approche genrée de la santé au travail proposées dans le plan de prévention académique
32-2 : Développer pour tous les personnels des actions de prévention avec une approche genrée de la santé au travail : « Gestes qui sauvent », aux premiers secours citoyens (PSC1), aux premiers secours en santé mentale (PSSM), à la PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) et gestes de postures (Cf PAPRIPACT), actions spécifiques à la santé des femmes.	Nombre d'actions de prévention à la santé proposées
32-3 : Diffuser une communication par tout support sur les symptômes spécifiques aux femmes (par exemple ménopause, pathologies menstruelles, endométriose, accidents cardio-vasculaires,) (Cf annexe 5)	Nombre de diffusions des actions en faveur de la santé des femmes en lien avec les études menées par le MEN
32-4 : Intégrer dans le PAPRIPACT des actions d'informations aux personnels via les lettres hebdo, la minute RH, le site internet...selon une thématique mensuelle en lien avec la santé de toutes et de tous avec capsule vidéo et articles dans la minute RH, lettre hebdo, site académique : n° utiles des associations sur le territoire académique (voir focus ci-après)	Nombre d'informations sur la santé des femmes intégré dans le PAPRIPACT
32-5 : Renforcer les partenariats avec les associations spécialisées sur les questions d'égalité : le CHU, la maison de santé, la maison de soie (Brive), la MGEN, la préfecture, l'ARS, ...	Nombre de partenariats réalisés Nombre d'actions de prévention réalisées
Échéance : Tous les ans dès 2025.	

Mesure 33 - Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention.

Il s'agit de s'inscrire dans une démarche d'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en application de la circulaire interministérielle du

11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des troubles musculo-squelettiques, sur les risques psychosociaux, dont les VDHAS et sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il convient également d'adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes (ex : prévention du risque port de charges).

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

ACTIONS	INDICATEURS
33-1: Promouvoir la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe en déclinaison de l'accompagnement ministériel (cf DUERP) (en application de la circulaire du 11 Juin 2024 relative à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail)	Nombre de risques professionnels incluant l'évaluation différenciée selon le sexe dans le DUERP.
33-2 - Analyser les données sexuées du RSST dématérialisé afin de conduire à des plans de prévention plus efficace face aux RPS dès que l'outil le permettra	Nombre de mesures intégrées au plan de prévention (sous réserve de l'outil)
33-3 : Adapter les mesures de prévention primaires aux caractéristiques physiologiques (ex: gestes et postures, prévention du risque port de charge)	Nombre de mesures de prévention primaires
33-4 : Analyser et communiquer sur les risques pouvant causer des TMS, sur les RPS (dont VDHAS) et sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques	Nombres de mesures de prévention
33-5 : Renforcer la communication sur les risques professionnels et sanitaires notamment ceux liés à la procréation (campagnes de vaccination, rappel des gestes barrières...) particulièrement auprès des professeurs et professeuses des écoles davantage exposées (cinquième maladie par exemple ...), et sur les conduites addictives.	

Mesure 34 – Renforcer le suivi du parcours d'adaptation du poste de travail.

L'enjeu est de renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail, relatives aux aménagements de poste qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à :

- des états de santé particuliers : la grossesse, le post-partum, ~~ou~~ la ménopause...;
- l'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
- des pathologies menstruelles incapacitantes comme l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) ou le fibrome utérin qui sont des maladies connues pour entraîner des symptômes, douloureux, voire invalidants qui altèrent la qualité de vie des femmes qui en souffrent ainsi que leur activité professionnelle ;
- la reprise après un congé maladie prolongé pour le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce.

Si les préconisations du médecin du travail sont jugées « impossibles » par le supérieur hiérarchique dans l'application Colibris, l'enjeu est d'obtenir les raisons de cette impossibilité, pour éviter toute discrimination.

ACTIONS	INDICATEURS
34-1 : Renforcer le rôle pivot du service de médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail	Nombre d'informations rappelant le rôle du service de médecine de prévention à destination des femmes
34-2 : Favoriser la mise en œuvre des préconisations du service de médecine de prévention relatives aux aménagements de postes qui portent sur l'adaptation des conditions de travail à : - Des états de santé particuliers : la grossesse, la période d'allaitement ou la ménopause - L'accompagnement sur la durée des femmes engagées dans le parcours d'assistance médicale à la procréation - Des pathologies menstruelles incapacitantes comme l'endométriose et le syndrome des ovaires polykystiques ou le fibrome utérin (symptômes douloureux invalidants) - La reprise après un congé maladie prolongé pour le maintien dans l'emploi, en particulier en cas d'affections	Extraction Colibris du taux d'avis du responsable hiérarchique « possible » ou « impossible » pour les aménagements de poste organisationnels.

cancéreuses qui peuvent survenir à un âge précoce.	
Échéance : Tous les ans dès 2025	

Mesure 35 –Mettre en place des enquêtes et études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies, et organisation du travail et santé des femmes. Pour ce faire, il conviendra de s'appuyer sur les bilans académiques et les enquêtes menées au niveau national pour prévoir une déclinaison académique lors d'un groupe de travail associant les représentants et représentantes du personnel. L'analyse des résultats compétée par des thèmes de recherche en lien avec l'Université permettra d'effectuer des mesures correctives sur les conditions de travail des femmes via des mesures académiques.

ACTIONS	INDICATEURS
35-1 : S'appuyer sur le rapport d'activité du service de prévention pour identifier les difficultés de santé et proposer des améliorations	
35-2 : Se rapprocher de l'université pour proposer des thèmes de recherche sur ce sujet	Nombre d'études ou de recherches réalisées
35-3 : Analyser les différentes enquêtes nationales (HCE, ANACT IFOP, avis de parution des publications statistiques de la DGAFP) pour mener des enquêtes en interne afin d'identifier les difficultés de santé éprouvées par les femmes dans l'exercice de leur fonction, d'analyser ces données et produire un bilan avec les représentants et les représentantes du personnels (CSA et FS) afin de proposer des améliorations.	Nombre de GT EP enquêtes internes santé des femmes et QVCT Nombre d'enquêtes diffusées
Échéance : Tous les ans, dès 2025	

AXE 7

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

La formation constitue un levier central pour inscrire durablement l'égalité professionnelle dans les pratiques de gestion des ressources humaines et dans les relations de travail au quotidien.

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

L'académie de Limoges mettra en œuvre un plan de communication, de formation à destination de tous les personnels.

Les actions de formation, portées par l'EAFC en lien avec les services RH, viseront en priorité les personnels encadrants, les évaluateurs et évaluatrices et les membres des jurys, afin de lutter contre les biais de genre dans le recrutement, l'évaluation, les promotions et les décisions de gestion. La montée en compétence sur ces sujets est une condition indispensable à l'effectivité des autres axes du plan.

Les formations seront organisées sur le temps de service dans la mesure où un calendrier prévisionnel est établi à chaque rentrée scolaire permettant l'anticipation des remplacements.

OBJECTIF 15

Déployer une communication interne cohérente et engageante pour renforcer la culture de l'égalité professionnelle.

L'académie de Limoges s'engage à fournir auprès de son personnel et de ses futurs agentes et agents 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.

Mesure 36 – Déployer une enquête en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de mesurer dans le temps l'évolution du niveau de connaissance des personnels sur ces sujets.

Cette consultation au niveau national aura lieu tous les deux ans à compter de 2025. Elle sera complétée au niveau académique par la mise en place d'un baromètre annuel préalablement préparé par un groupe de travail afin de mesurer la connaissance des agentes et des agents du présent plan une fois paru et des actions menées.

ACTIONS	INDICATEURS
36-1 : Relayer les enquêtes nationales (sous réserve)	Nombre d'enquêtes nationales diffusées et communication des résultats.
36-2 : Mettre en place un baromètre au niveau académique en s'appuyant sur le réseau des référentes académiques Egalité et d'un groupe de travail académique dédié (référentes Egalité et représentantes VDHAS du personnel)	Nombre de GT Egalité Professionnelle dédiée au baromètre académique Suivi des résultats du baromètre par un tableau comparatif sur la durée du plan et communication des résultats
Échéance : Fin d'année 2025 et 2027 pour l'enquête nationale. Annuellement pour le baromètre académique à partir de 2026.	

Mesure 37 - Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels pour renforcer une culture commune de l'égalité professionnelle.

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, le plan d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

ACTIONS	INDICATEURS
37-1 : Informer régulièrement tous les personnels sur les actions, dispositifs, ressources et dernières actualités en matière d'égalité professionnelle, de	Nombre de diffusions réalisées (Cf mesure 28-3)

lutte contre les stéréotypes de genre et contre les violences sexistes et sexuelles, en veillant à diversifier les canaux de communication.	
37-2 : Créer et diffuser un document de référence (charte, plaquette, flyer, affiche) illustrant l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ce document intégrera des contacts utiles (personnes référentes Egalité, référentes VDHAS du personnel, dispositif de signalement et modalités de saisine), et pourra être inséré dans les livrets d'accueil ou diffusé lors d'événements académiques.	Nombre de diffusions réalisées (Cf mesure 28-3)
37-3 : Poursuivre les différents partenariats avec la région Nouvelle-Aquitaine, la MGEN, la préfecture, les associations : contribution à la conception et à la diffusion des campagnes contre les violences faites aux femmes, contribution à l'observatoire des violences ...	Nombre de partenariats réalisés
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 38 - Utiliser les outils de communication de la DELCOM

La délégation à la communication (DELCOM) mettra à disposition des académies chaque année un kit comprenant tous les outils de communication en lien avec l'égalité professionnelle.

ACTIONS	INDICATEURS
38-1 : Relayer et diffuser les outils de communication du kit égalité professionnelle de la DELCOM	Nombre de diffusions du kit en académie (sous réserve)
38-2 : S'inspirer de ce kit pour définir une feuille de route académique en matière de communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de réunions de la petite fabrique « communication » et taux de participation.
Échéance : Chaque année, dès 2025 sous réserve de transmission de la DELCOM	

OBJECTIF 16

Déployer une communication externe cohérente valorisant les engagements de l'académie de Limoges pour l'égalité professionnelle

Mesure 39 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement en faveur des politiques d'égalité professionnelle au niveau académique et départemental en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

L'objectif est de faire savoir que le MEN traite ces problématiques 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 de Limoges.

ACTIONS	INDICATEURS
39-1: Afficher l'engagement de l'académie pour réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et dans la lutte des VDHAS auprès des usagères, usagers et candidates et candidats aux emplois relevant du ministère (campagnes infographie/ chartes, lors des journées des métiers, journées d'accueil ...)	Nombre de documents comprenant les engagements de l'académie en matière d'égalité professionnelle (Cf mesure 37-2) Nombre de documents académiques en libre accès sur les sites académique, de DSDEN, intranet, (a minima le plan académique, l'affiche, la circulaire VDHAS et le flyer). Si l'applicatif le permet, nombre de vues. Nombre de communications sur cet engagement
39-2: Diffuser l'enquête du MEN sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés et nouvelles recrutées	Nombre d'enquêtes diffusées
39-3: Valoriser par le service communication les actions prévues lors des journées thématiques en les ouvrant en interne et en externe au plus grand nombre de personnels	Nombre d'actions valorisées par le service communication
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

OBJECTIF 17

Faire de la formation un levier de transformation des pratiques professionnelles en matière d'égalité

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 agents et agentes.

Le schéma directeur de la politique de formation continue des personnels de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports 2025-2029 inscrit l'égalité professionnelle comme une priorité dans trois de ses axes :

L'axe 1 - Transmettre et faire vivre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation et du service public.

L'axe 4 - Renforcer la professionnalisation liée aux spécificités de certaines missions ou métiers.

L'axe 5 - Coopérer pour une école et des ministères inclusifs, accessibles et ouverts à tous.

L'EAFc pilotera la mise en œuvre d'un plan de formation pluriannuel destiné en priorité aux personnels d'encadrement, aux évaluateurs et évaluatrices ainsi qu'aux membres de jury.

Mesure 40 - Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance.

L'objectif est de faire connaître ces modules de formation mis à disposition pour qu'un maximum de personnels puisse en bénéficier.

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 agentes et agents publics, peut être mise en place pour connaître les obligations, travailler sur les stéréotypes, la façon dont ils impactent l'environnement professionnel et identifier quelques leviers pour agir.

ACTIONS	INDICATEURS
40-1 : Intégrer un module de formation à distance dans l'offre de formation du plan académique de formation en auto-formation via les plateformes Mentor « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes », de M@gistere « promouvoir l'égalité et la diversité au travail » et e-learning « Expérience Egalité »	Nombre d'inscription aux plateformes Si l'applicatif le permet (cf bilan annuel des formations)
40-2 : Mettre en place une sensibilisation proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formation (acim)	Taux d'inscription aux formations
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

Mesure 41 - Former les personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle à travers une offre diversifiée, adaptée aux fonctions exercées (encadrement, gestion RH, évaluation, enseignement, etc.).

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 en s'appuyant sur des situations concrètes le menant à se questionner sur la répartition genrée du travail.

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 d'une part 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 d'autre part.

Les publics-cibles sont les suivants :

- Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant
- Agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire
- Référentes et référents Égalité
- Représentants et représentantes du personnel
- Agents et agentes des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
 - o Directrice / Directeur des ressources humaines
 - o Directrice / Directeur de l'EAF
 - o Cheffe / Chef d'établissement public local d'enseignement
 - o Secrétaire générale/ général d'établissement public local d'enseignement
 - o Inspectrice / Inspecteur des 1^{er} et 2nd degrés
 - o Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité

- o Chargée / Chargé du recrutement
- o Gestionnaire de concours et d'examens professionnels
- o Chargée / Chargé de la gestion administrative de la paie
- o Chargée / Chargé des retraites
- o Chargée / Chargé de la prévention des risques professionnels
- o Référente / Référent Handicap
- o Référente / Référent qualité de vie et des conditions de travail

Les thématiques de formation nécessaires à la mise en œuvre des plans d'action qui sont rappelées dans les focus formation peuvent servir à l'élaboration des plans de formation suivant la logique publics cibles / thématique de formation / modalité : auto-formation via Mentor et m@gistere

Le plan de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en services déconcentrés est à l'initiative des académies, des secrétaires généraux adjoints et adjointes directeurs et directrices des ressources humaines en lien avec les directeurs et directrices des écoles académiques de la formation continue.

Consultez le plan de formation académique sur l'égalité professionnelle disponible en annexe 3 du présent plan.

ACTIONS	INDICATEURS
41-1 : Poursuivre le développement de l'offre de formation académique sur l'égalité professionnelle en fonction du public cible : Créer un module de réinvestissement professionnel : - Quelle transformation de ma pratique professionnelle ? -Comment s'accompagne la transformation de la pratique des personnels ?	Nombre de formations menées Taux des personnes formées par rapport aux effectifs éligibles à la formation (pour les formations à public désigné).
41-2 : Assurer l'accompagnement et la professionnalisation du vivier interne de formateur et de formatrice à l'égalité professionnelle	Nombre de réunions de la petite fabrique dédiée à cet accompagnement. Taux de participations
41-3 : Communiquer un calendrier des formations et des contenus des formations en CAF, en CDF, en CSA pour validation. Le publier sur les sites.	Nombre de CAF, CDF, CSA comportant cette communication
41-4 : Etablir un bilan chiffré des formations chaque année à présenter aux CSA (nombre de participantes et participants effectifs / nombre de personnes cibles, par genre et par département).	Nombre de formations menées Taux de personnes formées par rapport aux effectifs éligibles à la formation (pour les formations à public désigné). Cf bilan annuel et sur la durée du plan des formations
Échéance : Chaque année, dès 2025.	

ANNEXES

ANNEXE 1: Comitologie

1) Composition du comité stratégique :

Le comité stratégique définit annuellement des mesures et actions prioritaires du plan

- La rectrice
- La secrétaire générale
- La secrétaire générale adjointe, directrice des relations et ressources humaines
- L'adjointe à la directrice des relations et ressources humaines
- Le/la DASEN de chaque département
- Le/la secrétaire générale de chaque DSDEN
- Les référentes académiques et départementales pour l'égalité professionnelle

Périodicité des réunions :

- Mai /Juin (période à déterminer avec la rectrice)

2) Composition du comité de pilotage :

Le comité de pilotage définit les modalités de mise en œuvre des mesures et des actions prioritaires du plan

- La secrétaire générale adjointe, directrice des relations et ressources humaines
- L'adjointe à la directrice des relations et ressources humaines
- Les doyens des 1^{er} et 2^d degrés
- Des personnels de direction
- La conseillère technique de service social et les 3 assistantes sociales en faveur des personnels
- La responsable de la division des personnels administratifs et d'encadrement (DPAE)
- La responsable de la division des personnels enseignants (DPE)
- Le/la responsable de la division des personnels (DIPER) de chaque DSDEN
- La responsable de la division des pensions et des prestations sociales (DPPS)

- La responsable de la division de la formation (DIFOR)
- La responsable de la division des concours (DEC)
- Les référentes égalité académique et départementales
- Les pilotes des axes selon l'ordre du jour
- Tout autre service en fonction du thème de travail

Périodicité des réunions :

- Septembre / octobre modalités de mise en œuvre des nouvelles actions
- Juin/ juillet : bilan des actions prioritaires réalisées

3) Composition du comité de suivi :

- La secrétaire générale adjointe, directrice des relations et ressources humaines
- L'adjointe à la directrice des relations et ressources humaines
- La conseillère technique de service social
- Les référentes égalité professionnelle académique et départementales
- Les représentants et représentantes du personnel siégeant au CSA
- Les référentes académique et départementales VDHAS du personnel
- Les pilotes des axes selon l'ordre du jour

Périodicité des réunions :

- Novembre / Décembre : présentation des objectifs annuels, les modalités de mises en œuvre des actions, leurs réalisations tels que définis en comité stratégique et de pilotage
- Juin/juillet : bilan annuel des actions prioritaires
- Réunions supplémentaires en cas de nouvelles actualités

ANNEXE 2 : tableau de bord des indicateurs de suivi du PAA EP FH 2025-2027

Etat de réalisation du PAA par un code de couleur : **vert : fait** – **orange : en cours** - **rouge : à faire**

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- **Pilote Axe 1 : DRRH**

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 1- Elaborer un plan d’actions académique au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national d’action.								
1-1 : Définir un calendrier des réunions	X			Nombre de GT qui ont permis l’élaboration du plan académique.				
1-2 : Publier le PAA EP après vote en CSA	X			Publication du plan sur les plateformes institutionnelles à échéance				
Mesure 2 - Assurer la continuité et l’efficacité du pilotage de la politique d’égalité professionnelle FH								
2-1 : Reconduire les instances de gouvernance (Annexe 1)	X	X	X	Nombre de réunions du comité stratégique /au nombre de réunions prévues Nombre de réunions du comité de pilotage /au nombre de réunions prévues				
2-2 : Définir des indicateurs de suivi pertinents	X	X	X	Nombre d’indicateurs de suivi du plan.				Mesure 2 du PNA
2-3 : Engager les acteurs et actrices RH en valorisant les actions mises en place.	En continu (suivi annuel)			Nombre de réunion RH où l’EP est incluse dans l’objet de l’ordre du jour de la réunion				
Mesure 3 : Prendre en compte l’impact sur l’égalité professionnelle avant toute décision en matière de ressources humaines.								
3-1 : Intégrer les personnes référentes EP dans les processus décisionnels	En continu (Suivi annuel)			Nombre de réunions associant les personnes référentes EP				Mesure 5 du PNA
3-2 : Veiller à l’impact des procédures RH sur la mise en œuvre de la politique d’EP.	En continu (Suivi annuel)			Nombre de formations intégrant les enjeux de l’EP (Cf axe 7 objectif 17)				Mesure 8 du PNA
3-3 : Former les personnes encadrantes en vue d’identifier et corriger tout biais susceptible de générer des inégalités	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de formations aux enjeux de l’EP par rapport au nombre de personnes ciblées (Cf axe 7 objectif 17)				

Mesure 4 : Valoriser le rôle des personnes référentes Égalité auprès des services RH.								
4-1 : Doter les personnes référentes Égalité d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente	Chaque année au 1 ^{er} décembre			- Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission validée mentionnant les quotités recommandées en académie, en DSDEN - Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N				Mesures 4 et 5 du PNA
4-2 : S'assurer de la présence effective autant que besoin des personnes référentes Égalité	En continu (Suivi annuel)							
4-3 : Diffuser le vadémécum aux personnes référentes Égalité, aux services RH et à tous personnels	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de communication du vadémécum - Nombre d'instances et de comités dans lesquels le vadémécum est présenté				
4-4 : Rendre visible le réseau en publiant la liste sur le site du rectorat et des DSDEN, par affichage et par diffusion auprès des structures.	- En continu (Suivi annuel)			- Nombre de communication du réseau des personnes référentes égalité professionnelle				
Mesure 5 : Animer le réseau des personnes référentes égalité professionnelle								
5-1 : Impliquer les personnes référentes départementales (élaboration, mise en œuvre, suivi du PAA) au niveau départemental.	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de réunions associant les personnes référentes départementales au plan				
5-2 : Réunir régulièrement le réseau	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de réunions de la petite fabrique « animation de réseau »				
5-3 : Assurer la formation initiale et continue des personnes référentes académique et départementales	Chaque année (Suivi annuel)			- Nombre de formations suivies par les personnes référentes académiques.				
Mesure 6 : Renforcer le rôle des acteurs et actrices du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de suivi du plan								
6-1 : Mettre en place les réunions des GT CSA pour l'élaboration du PAA	Rentré e 2025			- Nombre de GT CSA pour l'élaboration du plan				Mesure 7 du PNA
6-2 : Inscrire l'EP à l'ordre du jour des FSSCT académique et départementales	X	X	X	- Nombre de réunions des FSSCT avec un point sur l'égalité professionnelle par rapport au nombre annuel de FSSCT prévu				
6-3 : Assurer un suivi des actions mises en place et identifier les éventuels ajustements nécessaires	X	X	X	- Nombre de réunions du comité de suivi par rapport au nombre de réunions prévues				Mesure 7 du PNA

6-4 : Informer le CSA chaque année du suivi des actions et du bilan du plan.	X	X	X	- Nombre de réunions présentant le suivi et le bilan annuel du plan en CSA.				
	Bilan intermédiaire							
Mesure 7 : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social								
7-1 : Inciter à la mixité des réunions.	En continu (Suivi annuel)			- % FH des participants et participantes lors des GT.				
Mesure 8 : Responsabiliser le personnel d'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes								
8-1 : Intégrer l'EP dans la fiche de poste et la lettre de mission		X	X					
Mesure 9 : Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tout le personnel d'encadrement								
9-1 : Inscrire régulièrement à l'ordre du jour des réunions des personnels d'encadrement un point sur l'EP pour informer de la mise en œuvre et du suivi du plan (réunion des services, collègues des IEN, IPA-IPR, Visio perdir, Groupe Blanchet ...)	x	X	X	- Produire un bilan qualitatif sur les actions réalisées				Mesure 9 du PNA
Mesure 10 : Valoriser leur rôle dans l'application des actions du plan et dans l'accompagnement des équipes, en mettant en avant des exemples concrets de transformations et de bonnes pratiques								
10-1 : Valoriser les parcours et témoignages d'acteurs et d'actrices engagées pour l'EP		X	X	- Nombre de parcours, témoignages ou bonnes pratiques diffusés : a minima 1 action annuelle y compris la diffusion de celles du MEN				
10-2 : Organiser des temps d'échanges (tables rondes, ateliers, retours d'expérience)		X	X	- Taux de participation au module d'approfondissement (cf bilan formation axe 7)				
10-3 : Diffuser ces bonnes pratiques sous différents formats : capsules vidéo, articles dans la Minute RH, focus lors de journées dédiées à l'égalité professionnelle afin de garantir leur visibilité		X	X	- Nombre de diffusions de bonnes pratiques (Cf mesure 10-1)				

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 - Pilote de l'axe 2 : pôle recrutement

N° et libellé des objectifs et mesures	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 11- Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs de tous les corps, dont les contractuels et les AESH.								
11-1 : S'assurer que les données issues du RSU et des bilans (CRHP, social, médecine, SST...) fassent apparaître une répartition sexuée de tous les corps afin de procéder à une analyse de cette répartition	X	X	X	- Indicateurs du RSU et des bilans sexués				Mesure 8 du PNA
11-2 : Analyser et identifier les données annuellement afin de suivre l'évolution des effectifs	X	X	X	- Evolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges, par corps ou emploi de fonctionnaires en croisant avec le statut (fonctionnaire ou contractuel dont les AESH et les AED : identifier les emplois peu mixtes ou en perte de mixité				Mesure 8 du PNA
11-3 : Mener cette même analyse pour les emploi-types de la filière administrative afin d'identifier et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers administratifs	X	X	X	- Evolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges, par corps ou emploi de fonctionnaires en croisant avec le statut (fonctionnaire ou contractuel : identifier les emplois peu mixtes ou en perte de mixité				Mesure 8 du PNA
Mesure 12 - S'assurer que les supports des campagnes de recrutement de l'académie ne véhiculent pas de stéréotypes de genre								
12-1 : Vérifier les supports diffusés et les offres d'emploi avant diffusion pour qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	X	X	X	- Nombre de personnes formées à une communication égalitaire - Ratio nombre de supports et offres d'emploi répondant au critère genré FH / nombre de supports et offres diffusés				
12-2 : Diffuser des témoignages et portraits inspirants sur les plateformes institutionnelles.	X	X	X	- Nombre de témoignages et portraits diffusés (cf mesure 10)				
12-3 : Organiser des campagnes de sensibilisation sur la mixité des métiers à l'occasion d'évènements	En continu (suivi annuel)			- Nombre d'actions annuelles de promotion des métiers réalisées (salons, forums...).				
12-4 : Améliorer la connaissance des différents métiers relevant du MEN et	En continu (suivi annuel)			- Nombre d'actions annuelles de promotion des métiers réalisées (salons, forums...) (Cf mesure 12.3)				

favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes notamment par une intégration d'une mention dans les circulaires académiques dédiées.			- Nombre de personnes formées à la lutte contre les discriminations				
Mesure 13 - Favoriser le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour toute personne dont la situation personnelle ne permet pas le déplacement							
13-1: Prévenir toute discrimination liée à la situation des agentes et agents lors des concours avec recours à la visioconférence (sous réserve des modalités fixées par le MEN, en fonction de la liste des concours concernés).	En continu (Suivi annuel en fin d'année scolaire (sous réserve)		- Bilan sexué des demandes d'aménagement d'épreuve : ratio nombre d'octroi par rapport aux nombres de demandes Si l'agent ou l'agente obtient un refus du recours à la visioconférence, motif du refus.				
Mesure 14 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire avec plus de responsabilités.							
14-1: Mettre en place les différentes opérations dont mentorat/tutorat, proposer le dispositif pour les femmes identifiées		X	X	- Bilan des différents dispositifs d'accompagnement : nombre de femmes accompagnées par rapport au nombre de femme identifiées			Mesure 15 du PNA
14-2: Tendre vers 40% d'affectation de femmes sur des postes de proviseure de lycée de 4e catégorie exceptionnelle	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de femmes accompagnées par année scolaire grâce au dispositif d'accompagnement spécifique aux carrières des femmes.			
14-3 : Accompagner les cohortes MAE	En continu (Suivi annuel)			- Nombre de sensibilisations réalisées - Nombre de témoignages de femmes inspirantes de l'académie réalisés et diffusés par canal de diffusion			Mesure 15 du PNA
14-4 : Promouvoir les emplois de l'encadrement supérieur	En continu (Suivi annuel)			- % de femmes dans les cohortes MAE et % de femmes dans les cohortes de la revue de l'encadrement supérieur			
Mesure 15 : Former les recruteurs et recruteuses, jurys de concours et comités d'audition.							
15-1: Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement à la prévention des discriminations	Chaque fin d'année scolaire dès 2025.			- Nombre de formations dispensées par public cible y compris à distance sur M@gistère/Mentor si l'applicatif le permet - % des personnes formées /effectifs concernés			Focus formation Axe 2

15-2 : Former les recruteurs, recruteuses et encadrantes, encadrants à la détection et la réduction de tout biais lors des entretiens et sélection.	Chaque fin d'année scolaire dès 2025.	- % des personnes formées /effectifs concernés - Analyse de la mixité dans les jurys et comités de sélection.				Focus formation Axe 2
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--------------------------

AXE 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Pilote Axe 3 : DRH adjointe

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 16 : Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant chaque année un bilan sexué des indemnités et rémunérations complémentaires, et engager, si nécessaire, des actions correctrices.								
16-1 : Établir chaque année un bilan sexué des indemnités et rémunérations complémentaires, sous réserve de la transmission nationale de cette dernière donnée, par corps de fonctionnaire et par catégories de contractuel	X	X	X	- Pour les personnels d'éducation, ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Reprendre le calcul des IMP du RSU en intégrant le pourcentage de personnels éligibles pour chaque corps.				
	A chaque entrée scolaire (Sous réserve)			- Pour les personnels ATSS, répartition femmes / hommes des IFSE et des CIA par taux et par catégorie.				
16-2 : Établir un bilan sexué des attributions liées au PACTE et assurer une communication claire sur ses critères d'éligibilité.	X	X	X	- Établir un bilan sexué du PACTE, en différenciant le nombre de parts de Pacte choisies selon le sexe.				
16-3 : Intégrer ces données sexuées dans le RSU	X	X	X	- Nombre de données intégrées dans le RSU				
16-4 : Améliorer l'information sur l'existence des indemnités ou rémunérations complémentaires et sur leurs conditions d'attribution	X	X	X	- Nombre d'informations réalisées sur le PACTE, les IMP, les HSA, les HSE et les indemnités des professeurs principaux par les cheffes et chefs d'établissement				
Mesure 17 : Garantir le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement								
17-1 : Répartir les promotions femmes hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps et grades d'avancement				- % des écarts de répartition femme homme par corps, et corrélés avec les effectifs du corps, dans chacun des grades d'avancement (RSU).				
17-2 : S'assurer que l'exercice du temps partiel ou que les congés familiaux n'impactent pas négativement l'avancement des agentes et des agents dans leur carrière.				- Taux d'avancements genré des personnes en temps partiel ou en congés familiaux sur le nombre total d'avancements.				

17-3 : Présenter les bilans sexués des promotions et par cohortes aux CSA	X	X	X	- Indicateur issu du RSU				Mesure 8
17-4 : Intégrer ces données de bilan au RSU	X	X	X	- Indicateur issu du RSU				Mesure 8
17-5 : Former les évaluateurs et évaluatrices notamment pour l'évaluation annuelle et les RV carrière des personnels aux biais et stéréotypes de genre	X	X	X	- Nombre de personnes formées aux biais et stéréotypes de sexe à destination des évaluateurs et évaluatrices. (cf bilan formation axe 7)				Focus formation Axe 2
Mesure 18 : Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS.								
18-1 : Mesurer la répartition des effectifs FH parmi les personnes occupant un poste requalifié au 1 ^{er} octobre de chaque année	X	X	X	- Part d'hommes et part de femmes occupant un emploi requalifié au 1er octobre de chaque année scolaire, en fonction du pourcentage F/H du corps.				
18-2 : Proposer, si nécessaire, des mesures d'accompagnement ciblées (ex : soutien à la montée en grade pour les femmes sous-représentées)				- Nombre et type de mesures d'accompagnements proposées par sexe				
Mesure 19 : Réduire l'impact des parcours de vie sur les rémunérations et le déroulement de carrière des personnels enseignants, CPE, psy-EN								
19-1 : Mettre en place en académie la procédure d'évaluation professionnelle créée par le MEN concernant le 3 ^{ème} rendez-vous de carrière (RDVC),		X	X	- Nombre annuel d'évaluations concernées et motifs (en anonymisant les données).				
		Sous réserve						
19-2 : Informer individuellement les personnels concernés à leur reprise d'activité des modalités de ce RV de carrière : information individualisée des services de gestion en lien avec les évaluateurs et évaluatrices.		X	X	- Nombre de personnels ayant choisi d'avoir un entretien sur le nombre de personnels n'ayant pas eu leur RDVC.				
		Sous réserve						
19-3 : Informer tous les personnels de cette nouvelle modalité d'évaluation par les canaux habituels de communication		X	X	- Nombre d'informations réalisées				
		Sous réserve						
Mesure 20 : Communiquer sur l'index égalité professionnelle femmes hommes du Ministère et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les niveaux de rémunération les plus élevés.								

20-1 : Analyser annuellement la répartition sexuée des dix plus hauts salaires en s'appuyant sur les données RH disponibles.	X	X	X	- Indicateur présent dans l'index égalité.				
20-2 : Croiser ces données avec les parcours professionnels, afin de repérer d'éventuels freins à l'accès à certaines fonctions ou primes.	X	X	X	- Nombre de croisements réalisés				
20-3 : Proposer, si besoin, des actions d'accompagnement pour favoriser l'accès des femmes à ces fonctions (ex : mentorat, candidatures encouragées, dispositif MAE...).	X	X	X	- Nombre d'actions d'accompagnements réalisées par rapport à celles proposées (cf mesure 18-2)				

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Pilote Axe 4 : DRH adjointe

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de réalisation	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 21 - Rédiger des chartes des temps partagés au plus près des collectifs de travail selon les principes constitutifs fournis par la DGRH								
21-1 : Former les personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisation du travail à réception du module en construction par la DGRH	X	X	X	- % du nombre de personnels cibles formées aux questions d'articulation des temps de vie professionnelle, vie personnelle et familiale par rapport au nombre de personnes cibles au total				Focus formation axe 3 du PNA
	Sous réserve							
21-2 : Promouvoir la rédaction de chartes des temps à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	X	X	X	- Nombre de chartes de temps EPLE et services académiques				Mesure 22 du PNA
	Sous réserve							
21-3 : Concernant le droit à la déconnexion, élaborer et diffuser une charte de bonne pratique sur l'utilisation des outils de communication à destination des EPLE, des services académiques,	X	X	X	- Nombre de chartes de droit à la déconnexion EPLE et services académiques				
21-4 : Réunir des GT académiques pour la rédaction de ces chartes si besoin au niveau départemental				- Nombre de GT EP « Chartes des temps » et « droit à la déconnexion »				
Mesure 22 - Mettre en place des actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie personnelle, familiale et professionnelle.								
22-1 : Disposer et communiquer des données sexuées pour tous les corps annuellement	X	X	X	- Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables vs pourcentage F/H des promus à temps partiel. - Pourcentage F/H des directeurs et directrices d'école qui exercent à temps partiel.				Mesure 23 du PNA
22-2 : Encourager une meilleure organisation du temps de travail	X	X	X	- Nombre de notes de services diffusées (télétravail, droit à la déconnexion, compte-épargne temps, congé parental, retraite progressive, temps partiel)				

22-3 : Veiller à neutraliser l'impact des organisations de travail prises par les personnels sur le déroulement de carrière	En continu (suivi annuel)			- Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel ou en congé parmi les promouvables vs pourcentage F/H des promues, promus à temps partiel ou en congé.				
Mesure 23 - S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des proches aidants et proches aidantes et/ou l'allongement des carrières.								
23-1 : Disposer et communiquer des données sexuées par corps et par tranche d'âge annuellement	X	X	X	Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge Quotité de temps partiels accordées/quotités demandés par corps et par sexe Nombre de congés de proche aidant accordés/nombre demandés par corps et par sexe Quotités de disponibilités accordées/quotités demandées par corps et par sexe Quotités de bénéfice de l'AJPP accordées/quotités demandées par corps et par sexe Nombre de retraites progressives accordées/nombre demandés par corps et par sexe				Mesure 24 du PNA
23-2 : Assurer une communication auprès des personnels sur les évolutions des mesures mises en place au niveau national ou académique	X	X	X	- Nombre de réactualisation du guide des parentalités (Cf mesure 25-2) - Nombre de diffusions des évolutions des mesures (Cf mesure 22-2)				
23-3 : Renforcer la prise en compte effective des demandes spécifiques des personnes aidantes et/ou en fin de carrière dans l'aménagement des temps de travail par une vigilance accrue dans le traitement	X	X	X	- Délai de traitement des demandes spécifiques				
Mesure 24 - Informer les responsables RH et les encadrants et encadrantes des nouvelles orientations et s'assurer de leurs effectivités.								
24-1 : Proposer et mettre en place des entretiens individualisés à la demande de l'agent, agente avant et après les absences ou congés liés à la parentalité	X	X	X	- % du nombre d'entretiens individuels réalisés par rapport au nombre d'entretiens individuels proposés				

Mesure 25 - Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés.								
25-1 : Enrichir le guide des parentalités dès sa parution avec les spécificités académiques et le réactualiser annuellement	X	X	X	- Nombre d'actualisations du guide académique des parentalités				Mesure 25 du PNA
	Sous réserve							
25-2 : Diffuser le guide des parentalités aux futurs parents, aux responsables RH et aux personnels en situation d'encadrement, aux nouveaux personnels entrant en académie, aux personnels stagiaires et aux personnels contractuels.	X	X	X	- Nombre de diffusions du guide des parentalités - Évolution du nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage				
	Sous réserve							

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. Pilote Axe 5 : DRH adjointe

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 26 - Intégrer les risques de VDHAS comme un risque à part entière.								
26-1 : Ajouter les VSS comme un risque professionnel spécifique,		X	X	- Nombre de DUERP mis à jour				Mesure 26 du PNA
26-2 : Élaborer une grille d'évaluation des risques de VDHAS		X	X	- Nombre de GT EP « grille d'évaluation DUERP »				
26-3 : Associer les référentes et référents VDHAS du personnel et les personnes référentes égalité à la mise à jour du DUERP		X	X	- Nombre de GT EP « mise à jour DUERP »				
26-4 : A partir de l'évaluation et de l'analyse des risques de VDHAS, intégrer des mesures préventives dans le PAPRI Pact		X	X	- Nombre de mesures préventives intégrés dans le PAPRI Pact				
Mesure 27 - Informer l'ensemble des agentes et des agents sur les dispositifs existants et sur le rôle des personnes ressources								
27-1 : Diffuser le document récapitulatif conçu avec la FS A sur les différents dispositifs de signalement.	X	X	X	- Nombre de diffusions du document				
27-2 : Expliquer les spécificités de chaque dispositif de signalement	X	X	X	- Nombre de documents reprenant les éléments du document récapitulatif conçu avec la FS				
27-3 : Harmoniser la dénomination du dispositif de signalement à l'échelle nationale.		X		- Nombre de documents mis à jour				Mesure 26
Mesure 28 - Renforcer l'efficacité du dispositif de signalement en assurant son bon fonctionnement et son amélioration continue, en conformité avec l'arrêté du 31 juillet 2023								
28-1 : Évaluer et ajuster régulièrement le dispositif	X	X	X	- Bilan annuel quantitatif et qualitatif intégré dans le RSU				Mesure 30

				- Nombre d'échanges avec la personne représentante VDHAS du personnel (cf mesure 6)				
28-2 : Sécuriser le traitement RGPD des données	X	X	X	- Nombre de mises à jour sur la plateforme en lien avec la réglementation RGPD.				
28-3 : Assurer une communication claire et accessible sur le dispositif	X	X	X	- Nombre de communications sur le dispositif (cf mesure 37)				Mesure 27
Mesure 29- Poursuivre la formation des public prioritaires à la prévention et à la lutte contre les VDHAS								
29-1 : Intégrer au PAF encadrement à public désigné un module « prévention des VDHAS »	X	X	X	- Nombre d'actions de formation proposées - Taux de personnes formées par rapport au public cible (cf bilan annuel des formations axe 7)				Focus formation Axe 5 du PNA
29-2 : Promouvoir les FIL « prévention des VDHAS »	X	X	X	- Nombre de communications réalisées sur les FIL EP - Nombre de personnels formés				
	Sous réserve							
29-3 : Renforcer la formation du personnel du 1D ,	X	X	x	- Nombre d'actions de formation proposées - Taux de personnes formées par rapport au public cible (cf bilan annuel des formations axe 7)				
29-4 Sensibiliser chaque agente et agent à minima avec un module à distance	X	X	X	- Nombre de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor si l'applicatif le permet (cf bilan des formations axe 7)				
29-5 Former régulièrement (dont actualisation des connaissances) les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargées des suites à donner	X	X	X	- Nombre de formations suivies sur Mentor, PNF, PAF				

AXE 6 : Agir pour la santé des femmes au travail Pilote Axe 6 : service de médecine de prévention

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 30 - Sexuer les données relatives à la santé.								
30-1 : Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que dans les bilans de la médecine de prévention	x	X	X	Par tranche d'âge - Nombre d'arrêts de travail, de CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et de maladies professionnelles par corps (public et privé), motifs, répartition F/H, titulaires et contractuels. - Répartition F/H du temps partiel de droit pour handicap, du temps partiel thérapeutique et des CLM. - Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe. - Nombre d'aménagements de postes de travail pour raisons médicales accordés par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe (distinguer les aménagements de poste matériels et organisationnels, les allègements de service et les aides humaines).				
30-2 : Mettre à disposition des préventeurs, préventrices, des applications numériques adaptées à ce recueil dès leur disponibilité par le MEN	x	X	X	- Nombre de personnes ayant accès aux applications numériques adaptées à ce recueil au niveau académique				
	Sous réserve							
Mesure 31 - Relayer en académie la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes.								
31-1 : Informer les personnels via une diffusion interne de la campagne nationale d'informations sur les principales pathologies des femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage des maladies	X	X	X	- Nombre de diffusions				
	Sous réserve							

Mesure 32 - Conduire des actions de formation, de sensibilisation et d'information sur la santé des femmes dans les plans de prévention									
32-1 : Former les conseillers et conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et les acteurs, actrices RH de proximité à une approche genrée de la santé au travail	X	X	X	- Nombres de formations sensibilisant à une approche genrée de la santé au travail proposées dans le plan de prévention académique					Mesure 35 du PNA
32-2 : Développer pour tous les personnels des actions de prévention avec une approche genrée de la santé au travail et des actions spécifiques à la santé des femmes.	X	X	X	- Nombre d'actions de prévention réalisées					
32-3 : Diffuser une communication par tout support sur les symptômes spécifiques aux femmes	X	X	X	- Nombre de diffusions des actions en faveur de la santé des femmes en lien avec les études menées par le MEN					
	Sous réserve								
32-4 : Intégrer dans le PAPRI Pact des actions d'informations aux personnels	X	X	X	- Nombre d'informations sur la santé des femmes intégré dans le PAPRI Pact					
32-5 : Renforcer les partenariats avec les associations spécialisées	X	X	X	- Nombre de partenariats réalisés - Nombre d'actions de prévention réalisées					
Mesure 33 - Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes, dans les plans de prévention									
33-1 : Promouvoir la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe en déclinaison de l'accompagnement ministériel	X	X	X	- Nombre de risques professionnels incluant l'évaluation différenciée selon le sexe dans le DUERP.					
33-2 - Analyser les données sexuées du RSST dématérialisé	X	X	X	- Nombre de mesures intégrées au plan de prévention					
	Sous réserve								
33-3 : Adapter les mesures de prévention primaires aux caractéristiques physiologiques (ex: gestes et postures, prévention du risque port de charge)	X	X	X	- Nombres de mesures de prévention primaires					
33-4 : Analyser et communiquer sur les risques pouvant causer des TMS, sur les RPS (dont VDHAS) et sur les expositions	X	X	X	- Nombre de mesures de prévention					

aux substances cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.								
33-5 : Renforcer la communication sur les risques professionnels et sanitaires	X	X	X					
Mesure 34 - Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail								
34-1 : Renforcer le rôle pivot du service de médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail	X	X	X	- Nombre d'informations rappelant le rôle du service de médecine de prévention à destination des femmes				
34-2 : Favoriser la mise en œuvre des préconisations du service de médecine de prévention relatives aux aménagements de postes qui portent sur l'adaptation des conditions de travail	X	X	X	- Extraction Colibris du taux d'avis du responsable hiérarchique « possible » ou « impossible » pour les aménagements de poste organisationnels.				
Mesure 35 - Mettre en place des enquêtes et études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes								
35-1 : S'appuyer sur le rapport d'activité du service de prévention pour identifier les difficultés de santé et proposer des améliorations	X	X	X	- Nombre d'améliorations proposées				
35-2 : Se rapprocher de l'université pour proposer des thèmes de recherche sur ce sujet	X	X	X	- Nombre d'études ou de recherches réalisées				
35-3 : Analyser les différentes enquêtes nationales pour mener des enquêtes en interne afin d'identifier les difficultés de santé éprouvées par les femmes dans l'exercice de leur fonction et produire un bilan avec les représentants et les représentantes du personnels (CSA et FS) afin de proposer des améliorations.		X	X	- Nombre de GT EP enquêtes internes santé des femmes et QVCT - Nombre d'enquêtes diffusées				

AXE 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pilote Axe 7 : EAFC

N° et libellé des objectifs, mesures et actions	Calendrier prévisionnel			Indicateurs de suivi du plan	Etat de réalisation			Commentaires
	25	26	27		25	26	27	
Mesure 36 - Déployer une enquête en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes								
36-1 : Relayer les enquêtes nationales	X		X	- Nombre d'enquêtes nationales diffusées et de communication des résultats				
	Sous réserve							
36-2 : Mettre en place un baromètre académique		X	X	- Nombre de GT EP « baromètre académique » - Suivi des résultats du baromètre par un tableau comparatif sur la durée du plan				
Mesure 37 - Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels pour renforcer une culture commune de l'égalité professionnelle.								
37-1 : Informer régulièrement tous les personnels sur les actions, dispositifs, ressources et dernières actualités en matière d'EP, de lutte contre les stéréotypes de genre et contre les VSS	X	X	X	- Nombre d'informations réalisées (cf mesure 28-3)				Mesure 39 du PNA
37-2 : Créer et diffuser un document de référence illustrant l'engagement de l'académie en faveur de l'EP et de la lutte contre les VSS.		X	X	- Nombre de diffusions réalisées (cf mesure 28-3)				
37-3 : Poursuivre les partenariats	X	X	X	- Nombre de partenariats réalisés				
Mesure 38 : Utiliser les outils de communication de la DELCOM								
38-1 : Relayer et diffuser le Kit de la DELCOM	X	X	X	- Nombre de diffusions du kit en académie				
	Sous réserve							
38-2 : S'inspirer de ce kit pour définir une feuille de route académique en matière de communication sur l'EP		X	X	- Nombre de réunions de la petite fabrique dédiée à la communication				

Mesure 39 : Définir un plan de communication externe montrant les engagements au niveau académique et départemental en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes									
39-1 : Afficher l'engagement de l'académie auprès des usagères, usagers et candidates, candidats aux emplois relevant du ministère (infographie/ charte, lors des journées des métiers, ...)		X	X	-	Nombre de documents comprenant les engagements de l'académie en matière d'EP (cf mesure 37-2) - Nombre de documents académiques en libre accès sur les sites académique, de DSDEN, intranet (a minima le plan académique, l'affiche et la circulaire VDHAS et le flyer). - Nombre de communication sur cet engagement				Mesure 41 du PNA
39-2 : Diffuser l'enquête du MEN sur l'attractivité de l'employeur auprès des nouveaux recrutés et nouvelles recrutées.	X	X	X	-	Nombre d'enquête diffusées				
	Sous réserve								
39-3 : Valoriser par le service communication les actions prévues lors des journées thématiques (Cf annexe 5)	X	X	X	-	Nombre d'actions valorisées par le service communication				
Mesure 40 : Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance									
40-1 : Intégrer un module de formation à distance dans l'offre de formation du plan académique de formation en auto-formation via les plateformes Mentor «Vers l'égalité entre les hommes et les femmes», de M@gistere «promouvoir l'égalité et la diversité au travail» et e-learning « Expérience Egalité »	X	X	X	-	Nombre d'inscription aux plateformes si l'applicatif le permet, (cf bilan des formations)				
40-2 : Mettre en place une sensibilisation proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formation (acim)	X	X	X	-	Cf bilan des formations				
Mesure 41 : Former les personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle à travers une offre diversifiée, adaptée aux fonctions exercées (encadrement, gestion RH, évaluation, enseignement, etc.). (Cf annexe 3)									

41-1 : Poursuivre le développement de l'offre de formation académique sur l'égalité professionnelle en fonction du public cible : Créer un module d'approfondissement des pratiques professionnelles en lien avec l'EP	X	X	X	- Bilan des formations avec nombre de formations menées et % des personnes formées par rapport aux personnes du corps éligibles à la formation (pour les formations à public désigné).				Mesure 43 du PNA
41-2 : Assurer l'accompagnement et la professionnalisation du vivier interne de formateur et de formatrice à l'EP	X	X	X	- Nombre des réunions de la petite fabrique dédiée à l'accompagnement et taux de participation.				Mesure 43 du PNA
41-3 : Communiquer un calendrier des formations et des contenus des formations en CAF, en CDF, en CSA pour validation. Le publier sur les sites institutionnels	X	X	X	- Nombre de CAF, CDF, CSA comportant cette communication				Mesure 39 du PNA

ANNEXE 3 : Plan académique de formation 2025-2027

(Plan évolutif en collaboration avec l'EAFC)

Public cible	Objectifs de la formation	Modalité		Indicateurs
		MEN	En académie	
Personnes référentes Egalité académique et départementales	Sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action - fournir une expertise - accompagnement au quotidien	• <u>PNF</u> : séminaire annuel : concevoir et déployer un module de formation à destination des VDHAS et des personnels représentants aux CSA) Format conseillé : 2 jours • <u>DGRH</u> : plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH : cycle de conférences 2025 : - l'EP FH : le 17 juin 2025 - Veiller à la santé et à la QVCT : 20 mai 25	EAFC : • Module de formation à la demande Autant que de besoin En 2025- Communiquer sans stéréotype : 2 h en présentiel • Création d'une petite fabrique : préparation des livrables (flyer EP, animation des journées thématiques, communication en matière EP, Animation régulière du réseau • Conférence théâtralisée : Réseau pas MGEN (en projet)	Nombre de formations réalisées Nombre de personnes formées / personnes cibles (%)
Personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines,	- 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	• En lien avec stratégie RH 26 Format conseillé : 1 jour • <u>DGRH</u> : plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH : cycle de conférences 2025 : - l'EP FH : le 17 juin 2025	Sous forme d'atelier en lien avec la feuille de route RH Format conseillé : 1 jour EAFC : PAF pluriannuel - formation obligatoire à public désigné • Module EP : prévention des VDHAS 6h en présentiel : 3h LCD et 3h VSST	Nombre de réalisation des formations et nombre de personnes formées / personnes cibles (%)

	professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant	- Veiller à la santé et à la QVCT : 20 mai 25	• Module de formation à la demande <i>Autant que de besoin</i> 2024- 2025- MAE : EP 3h en présentiel Communiquer sans stéréotype : 2 h en présentiel • Conférence théâtralisée : Réseau PAS de la MGEN (en projet)	
Personnels d'encadrement en EPLE (personnels de direction et d'inspection),	- Accueil, - Intégration, - Gestion RH - Evaluation.	• Intégrée dans les maquettes de formation initiale • <u>IH2EF</u> : Parcours hybride de formation continue spécifique à chaque métier <i>en cours d'élaboration</i> <u>DGRH</u> : Plan pluriannuel d'accompagnement des métiers RH : - cycle de conférences 2025 dont une dédiée à l'EP FH : le 17 juin 2025 Et veiller à la santé et à la QVCT : 20 mai 25	EAFC : PAF pluriannuel - formation obligatoire à public désigné • Niv 1 : Prévention des VDHAS initiée depuis 2023 <i>6h en présentiel</i> • Niv 2 : Réinvestissement professionnel <i>2h en distanciel (module à construire)</i> • Conférence théâtralisée : Réseau PAS de la MGEN (en projet)	Nombre de réalisation des formations % de personnes formées / personnes cibles
Tout personnel	-Diffuser une culture commune sur l'EP FH	A minima un module de sensibilisation à	EAFC : • Promotion des FIL sur l'EP (sous réserve du cahier des charges)	Attestation de suivi /badge

		distance en auto-formation	- Promotion des formations asynchrones inter-catégorielle en libre accès en auto-formation - Mentor : « Vers l'égalité entre les femmes et les hommes » - M@gistère « Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » - Expérience égalité	si l'applicatif le permet,
Personnel du 1 degré			<u>DSDEN :</u> en construction avec les IEN en charge de la formation 1D : - formation des néo-directeurs et néo-directrices lors des réunions institutionnelles pour 2025 - formation intégrée dans le plan de formation 1D à partir de 2026 - diffusion d'une capsule EP lors des temps institutionnels	- Nombre de réalisation des formations % de personnes formées/ personnes cibles
Vivier de formateurs et formatrices EP	- Accompagnement des formatrices et formateurs de l'équipe « égalité professionnelle »		<u>E AFC :</u> Création d'une petite fabrique Montée en compétences en matière d'égalité professionnelle et préparation des supports de formations adaptés (niv 1 et niv 2) Conférence théâtralisée : Réseau PAS de la MGEN (<i>en projet</i>)	Nombre de formations réalisées /nombre prévues Nombre de personnes formées / personnes cibles (%)
Représentants des personnels en CSA	- Assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité	Un module leur permettant de participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité	Module à déployer par les personnes référentes Egalité à réception et formation en académie	Nombre de formations réalisées /nombre prévues

	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, - Améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits.	professionnelle sera conçu par la DGRH <i>Format conseillé : 1/2 journée</i>	(sous réserve de réception du module national)	
Personnels d'encadrement supérieur et dirigeant, dirigeante	- 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.	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 agentes et agents publics <i>Format conseillé : 1h30</i>	Non concerné	

Focus sur la formation des personnels d'encadrement des EPLE à public désigné

Les personnels que nous souhaitons former sont les suivants :

- Les personnels de direction, et personnels en situation d'encadrement dans le 1^{er} degré (CPC, CPD, MAT)
- Les SG d'EPLE
- Les agents comptables
- Les DACS (directeurs adjoints chargés de SEGPA)
- Les IA IPR de discipline et IA IPR EVS
- Les IEN ET IO
- Les IEN 1^{er} degré

Chaque type de personnels sera formé sur un premier niveau de sensibilisation de 6h en groupe de 25 personnes :

- 3 h : lutte contre les stéréotypes et mécanisme de la discrimination
- 3h : focus sur la discrimination liée au genre.

Ceux déjà formés lors du précédent plan 2021-2024 seront formés sur un niveau d'approfondissement avec un module de réinvestissement dans leur pratique professionnelle

ANNEXE 4 : Les différents dispositifs de signalement

<https://www.ac-limoges.fr/sante-securite-et-conditions-de-travail-121734>

Type d'entrée	Pour signaler quoi ? (Quelques exemples)	Où le trouver ?
RSST (Registre Santé et Sécurité au Travail) <i>Ce registre contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.</i>	▪ Risques Psycho-Sociaux (surcharge de travail, conditions de travail, conflit de valeurs...) ▪ Chute de plain-pied, glissade ▪ Risque bâtimentaire (ambiance dimatique, chute d'objet ...) ▪ Risque chimique ▪ Risque biologique ▪ Manutention de charges lourdes, postures ▪	Chaque école et établissement est doté d'un RSST <i>(Il est tenu par l'assistant de Prévention et mis à disposition des agents, des usagers)</i> 
Dispositif STOP DISCRI <i>Ce dispositif permet le recueil et le traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes entre personnels de l'éducation nationale.</i>	▪ Actes de violence (physique ou morale) ▪ Actes de discrimination ▪ Actes de harcèlement moral ou sexuel ▪ Agissements sexistes <u>Source interne au personnel de l'éducation nationale</u>	05 87 50 46 29 <i>(du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h, pendant la période d'ouverture du rectorat)</i> stopdiscr@ac-limoges.fr 

Les organisations syndicales et les représentants du personnel <i>Le rôle des organisations syndicales est le défenseur des intérêts professionnels des personnels.</i>	▪ Conflit ▪ Litige ▪ Alerte /signalement ▪ Suggestion d'amélioration ▪	Site internet du rectorat https://www.ac-limoges.fr/sante-et-securite-au-travail-121734 
RSSDGI (Registre spécial de signalement des dangers graves et imminents) <i>Le registre spécial permet de recueillir de façon formalisée le signalement d'un danger grave et imminent par un ou une membre de la FSSECT compétente.</i>	▪ Danger grave et imminent <i>(Susceptible d'entraîner des blessures graves ou des suites sérieuses de type agression, accident, maladie, incapacité et susceptible de survenir dans un délai très rapproché)</i>	Chaque école et établissement est doté d'un RSSDGI <i>(Il est tenu par le directeur ou la directrice ou le ou la chef(fe) d'établissement et renseigné par un ou une membre de la FSSECT)</i>
L'application Faits Établissement <i>Cette application constitue un outil de pilotage au niveau des unités d'enseignement, des départements et de l'académie. Elle contribue à l'insécurité d'un climat scolaire sain.</i>	▪ Incendie ▪ Dégradation ▪ Vols ▪ Menaces ▪ Violences ▪ Diffamation ▪ Injures ▪ <u>Source externe au personnel de l'éducation nationale</u>	Application pour chaque école et chaque établissement <i>(Le signalement est rédigé par le directeur ou la directrice d'école ou par le ou la chef(fe) d'établissement)</i>

PHAROS <i>Portail officiel de signalement des contenus illicites de l'internet</i>	Signaler un contenu illicite de l'internet - Menace ou apologie du terrorisme, - Insulte ou diffamation, - Incitation à la haine raciale - Atteintes aux mineurs	https://www.internet-signalement.gouv.fr/Pharos55/ 
Cahier interne de maintenance <i>Cahier de maintenance qui peut recevoir les demandes d'intervention et les interventions relatives aux équipements territoriaux</i>	- Panne - Bris d'objet - Demande de réparation - Remplacement de matériel défectueux 	Peut être mis en place dans chaque école et chaque établissement
Police	Apologie du terrorisme	17 / 112
Gendarmerie	- Menaces - Violences - Diffamation - Insultes 	17 / 112
Protection de l'enfance		119
Services d'urgence		112

A savoir avant de faire un signalement

- Plusieurs dispositifs peuvent être utilisés pour un même signalement.
- Le fait de porter une observation sur un registre engage normalement celui qui en est l'auteur.
- Les actes illégaux et délictuels : injures, outrages, harcèlement, discriminations, agressions, doivent faire l'objet d'un signalement au supérieur hiérarchique et/ou au commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie. Le dispositif de signalement STOPINSCRI peut également être sollicité pour les signalements entre personnels.
- Le RSST n'est pas réglementairement adapté aux actes illégaux et délictuels et ne pourra être utilisé à cette fin. (La Commission d'accès aux documents administratifs (Cada) rappelle que toute information pouvant être interprétée comme une mise en cause personnelle ne peut être communiquée qu'à son auteur et qu'elle ne peut donc pas être inscrite ou rester dans un registre d'accès public).

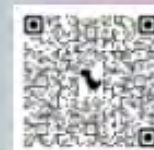
Et après ?

Chaque situation, fait, acte ou risque signalé est analysé afin d'y apporter les solutions adaptées :

- Appui et conseil
- Résolution de situations dangereuses
- Prise en charge médicale
- Soutien institutionnel
- Prises de mesures adaptées (mesures conservatoires, sanctions, dépôt de plainte, protection fonctionnelle)
- Saisie du procureur de la république

Dispositifs et contacts

Retrouvez les dispositifs et les contacts dans [le livret santé et sécurité au travail](#).





ANNEXE 5 : Focus mesure 32 - Actions d'accompagnement et de prévention des personnels

Calendrier évolutif en fonction des campagnes nationales, de la région Nouvelle -Aquitaine et des partenariats

Octobre - 10 octobre : journée internationale de la santé mentale - grande cause nationale 2025
Octobre rose : cancer du sein

Novembre - 20 novembre 2025 : Duoday
25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (couleur orange)

Décembre - 3 Décembre : journée internationale des personnes en situation de handicap

Janvier : 25 Janvier : Journée nationale contre le sexisme

Février - 11 Février : journée internationale des Femmes et des filles de sciences

Mars : 8 mars violet journée internationale des droits des femmes (couleur violette)
Mars jaune : endométriose et adénomyose
Semaine « égalité femme homme et fille garçon »

Avril – 18 Avril : journée de la santé au travail

Mai - 17 Mai : journée mondiale contre les LGBTQI+ phobies
Semaine « Santé des femmes » : thématique nationale annuelle (en 2024 : endométriose)

Juin : AVC / Risques cardiovasculaires (symptômes différenciés FH) / Semaine QVCT

LEXIQUE

AED Assistante / Assistant d'éducation
AESH Accompagnante / Accompagnant des élèves en situation de handicap
AFNOR Association française de normalisation
ATSS Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
BAP Branches d'activités professionnelles (pour la filière ITRF)
BO Bulletin officiel
CET Compte épargne temps
CGFP Code général de la fonction publique
CIA Complément indemnitaire annuel
CPA Conseillère / Conseiller de prévention académique
CPC : Conseillère / Conseiller pédagogique de circonscription
CPD : Conseillère / Conseiller pédagogique départemental
CPE Conseillère / Conseiller principal(e) d'éducation
CREP Compte-rendu de l'entretien professionnel
CRHP Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité ✓
CSA Comité social académique
CT EVS Conseillère / Conseiller technique établissement et vie scolaire
DAF Division des affaires financières – service logistique
DASEN Directrice / Directeur académique des services de l'éducation nationale
DEC Département des examens et concours
DPAE Division des personnels administratifs et d'encadrement
DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique
DGRH Direction générale des ressources humaines
DOS Division de l'organisation scolaire – service de l'enseignement privé
DPE Division des personnels enseignants
DPMC Développement personnel en mode coaching
DPPS Division des pensions et prestations sociales
DRAIO Délégation de région académique à l'information et à l'orientation
DRAJES Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports
DRASI Direction régionale académique des systèmes d'information
DRH Directrice / Directeur / Direction des ressources humaines
DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale
EAFC École académique de la formation continue

Égalité F/G Égalité filles-garçons
Égalité F/H Égalité femmes-hommes
EPL Établissement public local d'enseignement
ETP Équivalent temps plein
FDRH26 Feuille de route des ressources humaines 2026
F3SCT Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail
GT Groupe de travail
HSA Heures supplémentaires annuelles
HSE Heures supplémentaires effectives
IA-IPR Inspectrice / Inspecteur d'académie – inspectrice / inspecteur pédagogique régional(e)
IEN Inspectrice / Inspecteur de l'éducation nationale
IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IH2EF Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
IMP Indemnité pour missions particulières
ITRF Ingénieures / Ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation
LDG Lignes directrices de gestion
MAE Mission académique de l'encadrement
MEN Ministère de l'éducation nationale
MESR Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MGEN Mutuelle générale de l'éducation nationale
MEP Mission égalité professionnelle : une personne référente académique, trois personnes référentes départementales
MSJVA Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative
NBI Nouvelle bonification indiciaire
OCDE Organisation de coopération et de développement économiques
PAA Plan académique d'action en faveur de l'égalité professionnelle
PAF Plan académique de formation
PNA Plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle
PPCR Parcours professionnel, carrière et rémunération
PSY EN Psychologue de l'éducation nationale
QVCT Qualité de vie et des conditions de travail
RDVC Rendez-vous de carrière
RÉSEAU PAS Prévention, aide et suivi (MGEN)
RETEX Retour d'expériences
RH Ressources humaines

RPS Risques psychosociaux
RSU Rapport social unique
SAFIRE Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale
SG Secrétaire général.e d'académie
SGRA Secrétariat général de région académique
SIAJ Service inter académique des affaires juridiques
SIA FPE Service inter académique de formation de personnel d'encadrement
SIRH Système d'information pour les ressources humaines
SQA service des statistiques académiques
TFP Transformation de la fonction publique (Loi)
VDHAS Violences (dont les VSS), discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes
VSS Violences sexistes et sexuelles

SITOGRAPHIE

- **Ressources académiques :**

Académie de Limoges, plan d'action 2021-2024 : <https://www.ac-limoges.fr/plan-d-action-academique-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-123143>

Académie de Limoges, dispositif académique de signalement « stopdiscr »
<https://www.ac-limoges.fr/dispositif-academique-de-recueil-des-signalements-stop-discr-123158>.

Académie de Limoges, « Action sociale en faveur des personnels » :
<https://www.ac-limoges.fr/action-sociale-en-faveur-des-personnels-121669>.

Académie de Limoges, « La feuille de route RH » :
<https://www.ac-limoges.fr/feuille-de-route-rh-de-l-academie-de-limoges-122405>

- **Ressources institutionnelles :**

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Le Ministère s'engage pour l'égalité professionnelle » :
<https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>. Sur cette page, il est possible de télécharger le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, « Présentation du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 » : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/presentation-du-plan-interministeriel-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>.

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/>.

Santé au travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail>

Défenseur des Droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

Arrêtons les violences : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, « Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales » : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-relatif-la-prise-en-charge-par-les-employeurs-publics-des-violences-conjugales-et-intrafamiliales>