



ACADÉMIE
DE REIMS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION
2025-2027

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

PRÉAMBULE

Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS), et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) a été établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce premier plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a posé les fondations d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Le plan national d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) et le ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative (MSJVA) s'inscrit dans le renouvellement de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce nouveau plan d'action est davantage porté sur l'action et l'opérationnalité. Il est amendé d'une nouvelle thématique « Agir pour la santé des femmes au travail » déjà présente dans le plan ministériel : "Toutes et tous égaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027".

Il est structuré en 7 axes, 19 actions et 43 mesures dont certaines sont d'application nationale, d'autres ont vocation à être déclinées au niveau académique.

Ainsi, le plan d'action 2025-2027 pour l'égalité professionnelle de l'académie de Reims a pour objectif de décliner les mesures du plan national en s'adaptant au contexte local et aux enjeux territoriaux spécifiques.

Le présent plan d'action comprend notamment des objectifs de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des agents, des mesures visant à favoriser la mixité des métiers, à promouvoir une évolution de carrière, à prévenir les écarts de rémunération, et à développer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il s'agit également de prévenir toutes formes de discriminations et de violences en instaurant notamment une culture de l'égalité pour toutes et tous.

Le plan d'action s'ancre dans une démarche portée par le label Alliance (égalité et diversité) et s'appuie sur la feuille de route RH 2026 et les Lignes Directrices de Gestion 2025-2028.

Les différents services et directions concernés par les axes et actions du plan sont associés dans l'objectif de construire et de porter ensemble l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin que cet idéal devienne une réalité.

SOMMAIRE

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.....4

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.....6

AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.....8

AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.....10

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.....12

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail.....15

AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....16

ANNEXES

Annexe 1 : plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....19

Annexe 2 : tableau de bord récapitulatif.....20

Annexe 3 : plan de formation 2025-2027.....26

Annexe 4 : contacts académiques et départementaux.....28

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

Dans la continuité du premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce plan poursuit ses objectifs en termes de gouvernance, de déploiement de référentes et référents égalité, de prévention et de traitement des discriminations et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

1.1. RÉAFFIRMER LE RÔLE CENTRAL DES RÉFÉRENTES ET RÉFÉRENTS ÉGALITÉ

La Direction des Ressources Humaines comptabilise dans son équipe une personne référente académique dotée d'une lettre de mission précisant son rôle, son positionnement, ses prérogatives et d'une quotité permettant d'assurer sa mission.

Une personne référente départementale dotée d'une lettre de mission est identifiée dans chaque direction des services départementaux de l'Éducation nationale(DSDEN).

1.2. CONFORTER LE RÔLE DES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL

Afin de permettre aux acteurs et actrices du dialogue social de suivre l'état d'avancement des actions inscrites dans le plan d'action, deux groupes de travail sont organisés chaque année dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

1.3. IMPLIQUER LES PERSONNELS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DU PLAN

L'enjeu est de s'assurer que chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et de diffuser le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les thématiques telles que la mixité des équipes, la prévention des discriminations, l'articulation des temps de vie professionnelles et personnelles ainsi que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) doivent, entre autres, être intégrées dans tous les actes managériaux et de gestion du personnel.

FOCUS FORMATION

La formation des personnels RH et encadrants est un levier majeur permettant d'appréhender l'ensemble des thématiques que recouvrent l'égalité professionnelle et de favoriser la mise en œuvre concrète du plan d'action.

La formation des personnels est déclinée de la façon suivante :

Personnels concernés	Contenu	Durée de la formation
Personnels exerçant en services RH	Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH	journée
Représentants des personnels en CSAA et CSA-SD	Renforcer le dialogue social dans la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle	1/2 journée
Personnels d'encadrement	Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	1/2 journée

Axe 1 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité	DRH	Préciser le rôle des référentes et référents départementaux égalité, l'articulation de son action, le temps et les outils accordés.	Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie et en DSDEN	Chaque année au 1 ^{er} décembre
Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	DRH	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action	Nombre de réunions en académie pour élaborer et suivre le plan d'action	6 mois après la publication du plan d'action et renouvelé chaque année
Impliquer les personnels dans la mise en œuvre des actions du plan	DRH	Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou d'encadrement des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action	Nombre de réunions à destination des encadrants	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
	DRH et École Académique de la Formation Continue (EAFC)	Former les acteurs RH et les personnels encadrants	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation prévue au PNF, parcours Magistère ou module Mentor.	Une formation à minima pour chaque acteur RH dans l'année qui suit sa prise de fonction

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

Afin de contrer les représentations et les stéréotypes associés à la place des femmes et des hommes au travail, il convient de promouvoir la mixité et de favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux postes à responsabilité pour les agentes et les agents.

2.1 À PARTIR D'UN DIAGNOSTIC DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET DES FONCTIONS, IDENTIFIER CEUX PARTICULIÈREMENT SEXUÉS

Connaitre et faire évoluer la répartition sexuée pour les métiers ou corps telle que la filière ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF) permettant ainsi d'identifier les déséquilibres.

Cette mesure concerne les agentes et agents titulaires et contractuels.

2.2 FAVORISER ET ACCOMPAGNER LES PARCOURS, LES MOBILITÉS ET ENCOURAGER L'ACCÈS À DE NOUVELLES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS ET À DES POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Garantir une égalité de traitement dans les processus de recrutement et encourager une évolution professionnelle nécessitent plusieurs leviers : une meilleure connaissance des métiers, des bonnes pratiques, la mise en place du mentorat et la formation des agentes et agents RH ainsi que des personnels encadrants.

- Afin de développer la diversité et la mixité des métiers et des fonctions, le panel des différents métiers et des fonctions du Ministère de l'Éducation nationale est porté à la connaissance des agentes et des agents en mettant l'accent sur les métiers et les fonctions les moins mixtes tels que les personnels de direction, les personnels enseignants 1^{er} degré et 2^d degré.
- Afin d'accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps ou à des fonctions supérieures, des dispositifs sont mis en place et proposés tels que la Mission Académique de l'Encadrement comprenant la formation, l'immersion et le mentorat.
- Dans la continuité de la Mission Académique de l'Encadrement et dans l'objectif d'accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs, la mise en place d'une cordée féminine de l'encadrement est proposée aux femmes souhaitant exercer des fonctions de personnels d'encadrement et aux femmes souhaitant évoluer sur des fonctions d'encadrement.
- Afin de sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle et d'agir sur les freins à la progression de carrière des femmes, les agentes et agents RH, les personnels encadrants, les jurys de concours, les comités d'audition et de sélection bénéficient d'une formation via des modules de formation en présentiel et en distanciel.

- Afin de prévenir les stéréotypes de genre lors des campagnes de recrutement, il convient d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle dans l'ensemble des supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

Axe 2 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
À partir d'un diagnostic de la mixité des métiers et des fonctions, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution.	DRH et SIAS	Objectiver la répartition F/H afin d'apporter des mesures correctrices nécessaires	Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers et des fonctions identifiés comme devant être suivis	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur	DRH	Supports de communication	Vérification des supports diffusés une fois/an	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
	DRH	Promouvoir les métiers et les fonctions pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	Pour les métiers et fonctions identifiés comme prioritaires, relever l'impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
	DRH	Accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures	Nombre de programmes d'accompagnement et nombre de personnes accompagnées	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
	DRH	Accompagner les femmes occupant un poste d'adjointe et souhaitant devenir cheffe d'établissement	Nombre de femmes accompagnées, taux de femmes cheffes sur l'ensemble des postes PERDIR	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
	DRH et EAFC	Formation des personnels encadrants et des acteurs RH	Nombre sessions et nombre de personnes	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

AXE 3

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

Afin de garantir un déroulé de carrière égal entre les femmes et les hommes, le plan académique d'action s'appuie sur l'identification des écarts de rémunération et sur la proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps.

3.1 ASSURER LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

La rémunération est un facteur de reconnaissance et d'égalité pour l'ensemble des personnels. Elle est aussi un facteur d'attractivité. L'identification des écarts de rémunération et la transparence sur les rémunérations permettent la mise en place de mesures correctrices nécessaires.

L'égalité professionnelle en matière de rémunérations s'inscrit dans les objectifs poursuivis par notre académie et conduit à établir :

- Le suivi des heures supplémentaires annuelles (HSA) et des Indemnités pour Mission Particulière (IMP) sexuées pour l'ensemble des enseignants du second degré ;
- Le suivi de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sexuée pour l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A ;
- Un bilan sexué du Pacte.

3.2 GARANTIR LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT

Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement contribue à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : c'est un enjeu d'équité mais aussi un enjeu de transformation culturelle.

Afin de veiller à la répartition des promotions entre les femmes et les hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés, il s'agit

d'établir les données suivantes :

- Le suivi des tableaux annuels d'avancement par corps ;
- La part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables ;
- La part respective des femmes et des hommes promus.

Il convient de respecter le ratio promus/promouvables par genre dans les promotions de chaque corps.

3.3 ÉTABLIR L'INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ACADÉMIQUE

L'index de l'égalité professionnelle est un outil permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence leurs points de progression afin de faire progresser l'égalité salariale.

L'index est calculé sur 100 points et est composé des indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes (40 points) ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles (20 points) ;
- L'écart de répartition des promotions (15 points) ;
- Le nombre de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité (15 points) ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points).

Lorsque l'index est inférieur à 85 points, des objectifs de progression pour chaque indicateur doivent être fixés.

Lorsque l'index est inférieur à 75 points, des mesures de correction et de rattrapage doivent être publiées.

Afin de garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'académie s'engage à établir et à publier, chaque année, l'index égalité professionnel académique.

Axe 3 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Assurer la transparence des rémunérations	DPSE	Disposer d'informations précises sur la rémunération des agentes et des agents	Le suivi des heures supplémentaires annuelles (HSA) et des Indemnités pour Mission Particulière (IMP) sexuées pour l'ensemble des enseignants du second degré ; Le suivi de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sexuée pour l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A ; Bilan sexué du Pacte	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	DRH	Réduire les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion	Évolution des écarts au ratio promu/promouvable par corps	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Établir l'index d'égalité professionnelle académique	SIAS	Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	L'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

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. En permettant de mieux articuler le travail et la vie personnelle, le facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail est favorisé. La conciliation entre vie professionnelle et vie privée est ainsi un levier déterminant pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.1 METTRE EN PLACE DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL QUI PERMETTENT UNE ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE

Afin de développer une meilleure organisation du temps de travail et de favoriser une gestion des temps adaptée à chaque situation personnelle, l'académie met à disposition des agentes et des agents une charte des temps fixant plusieurs principes notamment les modalités du temps partiel, le droit à la déconnexion ou encore les horaires du travail.

L'égalité professionnelle conduit à repenser les modes d'organisation du travail pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle, personnelle et familiale tel que prescrit dans la loi du 6 août 2019.

Ainsi, il convient d'éviter les temps de réunion en fin de journée afin de permettre aux parents de jeunes enfants une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Lorsque les réunions en fin de journée sont maintenues, les agents et les agentes sont prévenus le plus tôt possible et à minima 8 jours avant la réunion afin de pouvoir s'organiser au mieux.

Lorsque cela est possible, prévoir une modalité hybride pour permettre aux agents et aux agentes un retour à domicile.

Une vigilance est à apporter quant à la fréquence de ces réunions.

À cet effet, une note sera rédigée à l'attention de l'ensemble des personnels d'encadrement.

Afin d'accompagner un retour de congé maternité et paternité, une information relative aux droits de la femme allaitante est adressée aux agents et aux agentes.

Lorsque c'est possible, un lieu est mis à disposition des femmes allaitantes pour leur permettre d'allaiter ou de tirer leur lait en toute discrétion et dans de bonnes conditions d'hygiène.

4.2 ACCOMPAGNER LES PARENTALITÉS SOUS TOUTES LEURS FORMES

Les femmes et les hommes doivent pouvoir vivre sereinement leurs rôles de parent et être mieux accompagnés afin de connaître leurs droits et les services mis à leur disposition et ainsi faciliter le recours aux dispositifs existants.

Pour cela, un guide recensant les différents droits et services est diffusé auprès des futurs parents.

FOCUS FORMATION

Afin de promouvoir les différentes formes d'organisations du travail, des sessions de formation en présentiel et en distanciel sont prévues spécifiquement auprès des acteurs RH et de l'ensemble des personnels encadrants.

Axe 4 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle	DRH	Diffusion des chartes de temps	Nombre de diffusions	2025 : mise à disposition des principes constitutifs 2026 : publication des chartes 2027 : reconduction de la mesure
	DRH	Note concernant les réunions en fin de journée adressée aux personnels d'encadrement	Date de diffusion de la note Nombre de personnels d'encadrement destinataires de la note	Dès la rentrée de 2025
	EPL, Services départementaux et académiques	Accompagner les jeunes parents, permettre aux femmes qui le souhaitent d'allaiter	Information relative à l'allaitement pendant les heures de travail	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	DRH	Diffusion d'un guide recensant les droits et les services liés à la parentalité	Nombre de diffusions Nombre de congés parentaux octroyés F/H	La mesure est à mettre en œuvre chaque année
Focus formation	EAFC	Formation des personnels encadrants et des acteurs RH	Nombre sessions et nombre de personnes formées	La mesure est à mettre en œuvre chaque année

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

La prévention des situations de violences et le traitement des discriminations impliquent la mise en place d'une sensibilisation des personnels à l'existence du dispositif académique de signalements, la mise en œuvre d'un plan de formation ciblé, et l'accompagnement des agents et agentes victimes de violences.

5.1 PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 complétée par l'arrêté du 31 juillet 2023, « la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » est une thématique obligatoire du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle.

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020, l'académie a mis en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agentes et agents qui s'estiment victimes de discriminations, de harcèlements, de violences sexuelles ou d'agissements sexistes, de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, et de protection des victimes et de traitement de faits signalés.

Afin que l'ensemble des agentes et des agents soit informé de ce dispositif, une campagne de communication est réalisée chaque année rappelant les objectifs, les modalités de saisine, le processus et la procédure de traitement des signalements.

En sus, l'affiche et la page internet dédiées au dispositif de signalement sont relayées auprès des agentes et des agents lors des dates-événements célébrant les droits des femmes.

Prévenir les violences sexistes et sexuelles

au travail, c'est considérer qu'il s'agit d'un risque professionnel à part entière. Ainsi, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) fait paraître les risques de Violence Discrimination Harcèlement moral ou sexuel et Agissements Sexistes et plus particulièrement les Violences Sexistes et Sexuelles sur la typologie et l'évaluation des risques.

5.2 IDENTIFIER ET TRAITER LES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La procédure du dispositif de signalement détaillant le circuit du signalement de sa réception au traitement de celui-ci est disponible sous la forme d'un document et d'une infographie accessible à l'ensemble des agents sur l'intranet et l'extranet.

Les registres santé sécurité au travail qui comportent des éléments relatifs à des faits de violences sexistes et sexuelles, sont transférés au dispositif de signalements. Une écoute est ensuite proposée aux agents et aux agentes.

L'identification, le traitement et le suivi de chaque signalement reçu sont formalisés dans un document type regroupant l'ensemble des informations nécessaires à la connaissance du répertoire.

5.3 ACCOMPAGNER LES AGENTES ET LES AGENTS VICTIMES DE VIOLENCE

L'accompagnement des agentes et des agents victimes de violence se traduit par différentes actions :

- Accorder une attention particulière aux agentes et agents victimes de violences y compris intrafamiliales ;
- Rédiger et publier une fiche réflexe concernant le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) et les accidents du travail ;

- Informer sur le dispositif de protection fonctionnelle ;
- Mobiliser les dispositifs de soutien psychologique ;
- Des engagements sur les délais d'écoute et d'accompagnement des agentes et agents victimes de violence.

Des fiches réflexes diffusées auprès des personnels engagés dans le dispositif de signalement permettent de mieux orienter et soutenir les victimes.

5.4 FORMER LES ACTEURS RH ET L'ENSEMBLE DES PERSONNELS ENGAGÉS DANS LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES VDHAS

En complément des dispositifs d'information, de sensibilisation et de communication déployés sur les thématiques de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations auprès de l'ensemble du personnel, des actions de formation ciblées sur la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes sont également inscrites au plan académique de formation.

- Afin de prévenir, d'identifier et d'accompagner au mieux les situations de violences, les personnels d'encadrement et les acteurs RH bénéficient d'une formation adaptée ;
- Afin de permettre une écoute, un accompagnement et un traitement appliqué et adapté des signalements, les membres du dispositif de signalement et de la commission du traitement des signalements sont professionnalisés de manière approfondie avec un focus sur les définitions, l'accueil de la parole et le traitement des signalements ;
- Afin d'analyser les pratiques d'écoutes et de revenir sur des situations rencontrées, les écoutants et les écoutantes ont la possibilité de bénéficier d'une supervision collective ;
- Afin de prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences et de communiquer plus largement autour des violences sexistes et sexuelles, harcèlements, agissements sexistes et discriminations, une sensibilisation est proposée à l'ensemble des personnels.

Axe 5 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Référénte académique égalité professionnelle	Informier régulièrement l'ensemble du personnel de l'existence du dispositif de signalement	Nombre de campagnes	À minima une fois par an
		Communiquer sur l'engagement de l'académie	Nombre d'actions	À minima 3 fois par an
	EPLÉ et service académique de prévention	Intégrer les risques de VDHAS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	Enquête annuelle	1 fois par an
Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles	DRH	Recenser les signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif de signalement	Nombre de saisines, type et motif de saisines, suivi et traitement	2 fois par an
Accompagner les agentes et les agents victimes de violences	DRH	Mobiliser le soutien psychologique	Nombre d'accompagnements	Sans objet
	SIAS	Informier sur le dispositif de la protection fonctionnelle	Nombre d'octrois à présenter dans le bilan du dispositif de signalement	Constat et évolution
Former les acteurs RH et l'ensemble des personnels engagés dans le dispositif de signalement et de traitement des VDHAS	DRH et EAFC	Former les personnels encadrants et les acteurs RH	Nombre de sessions et nombre de personnes formées	1 formation à minima par an
	DRH et EAFC	Professionnaliser les membres du dispositif de signalement et de la commission de traitement des signalements	Nombre de sessions et nombre de personnes formées	1 formation à minima par an
	DRH et EAFC	Sensibiliser les personnels de l'académie	Nombre de sessions et nombre de personnes formées	2 formations à minima par an

AXE 6

AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

D'après l'Observatoire national de la Santé des Femmes, les femmes ont un suivi médical insuffisant souvent sous diagnostiquées et insuffisamment traitées. Selon la fondation Agir pour le cœur des Femmes, 80% des femmes se préoccupent davantage de la santé de leurs proches en différant leurs rendez-vous médicaux dans 7 cas sur 10.

La santé des femmes est impactée par une grande variété de pathologies :

- les pathologies qui leur sont spécifiques liées à leur anatomie ou à leurs caractéristiques hormonales (l'endométriose, le cancer du col de l'utérus, etc.) ;
- les pathologies qui les touchent très majoritairement comme le cancer du sein ;
- des réactions immunitaires et des symptômes différents de ceux observés chez les hommes telles que les maladies cardiaques.

De ce fait, la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit investir le champ de la santé des femmes au travail afin d'informer sur les pathologies féminines, d'appréhender les conditions de travail des femmes, leurs impacts sur la santé et d'améliorer l'information de toutes et tous sur ces questions.

6.1 AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES FEMMES

Afin de visibiliser et de porter à la connaissance de toutes et tous les

répercussions du travail sur la santé physique et mentale des femmes, les données sexuées relatives à la santé sont produites et reportées, chaque année, dans le Rapport Social Unique. Ces données concernent plus particulièrement les arrêts de travail et les accidents du travail et maladie professionnelle.

Durant toute la durée du plan académique, une campagne annuelle et des actions de sensibilisation sont réalisées auprès de l'ensemble des agents de l'académie.

6.2 DÉVELOPPER ET ADAPTER LA PRÉVENTION

En relais des campagnes de santé publique et dans l'objectif d'agir en prévention, des actions de formation, de sensibilisation et d'informations relatives à la santé des femmes sont conduites auprès de l'ensemble des agents de l'académie.

Ces actions portent sur les thématiques typiquement féminines comme :

- L'endométriose ;
- Le cancer du sein ;
- La ménopause.

Et sur des thématiques dont les symptômes diffèrent pour une femme :

- Les troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- La sédentarité ;
- Les maladies cardio-vasculaires ;
- La santé mentale.

Ces actions sont indiquées, chaque année, dans le plan de prévention académique.

Axe 6– Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes	DRH	Connaitre les répercussions du travail sur la santé physique et mentale des femmes	Données sexuées relatives aux arrêts de travail, aux accidents du travail et maladie professionnelle. Nombre d'actions de sensibilisation Campagne de sensibilisation	Minimum 2 fois par an
Développer et adapter la prévention	Service académique de prévention	Agir en prévention pour préserver la santé des femmes au travail	Nombre d'actions de formation	Minimum 2 fois par an

AXE 7

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

Pour que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fasse partie intégrante de la culture commune partagée à toutes et tous, il convient de communiquer, de sensibiliser et de former l'ensemble du personnel.

Valeur portée à part entière, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes marque l'identité de l'académie. À cet effet, la communication constitue un relais fort pour réaffirmer l'engagement académique.

7.1 ÉLABORER UN PLAN DE COMMUNICATION INTERNE À DESTINATION DE TOUS LES PERSONNELS

Afin de visibiliser les informations relatives à l'égalité professionnelle, la mise en place d'une communication claire, accessible et structurée est traduite dans un plan de communication interne.

Le déploiement du plan de communication interne est présenté comme suit :

- Actualisation de la page intranet sur l'égalité professionnelle ;
- Publication régulière des actualités sur l'intranet ;
- Publication des actualités dans la newsletter dédiée à l'académie ;
- Envoi d'un emailing à l'occasion d'événements et d'actions ;
- Apport d'outils interactifs et dynamiques pour interpeller plus facilement l'agent ;
- Publication de podcasts thématiques sur la page intranet de l'égalité professionnelle.

Communiquer c'est également valoriser les actions menées.

7.2 ÉLABORER UN PLAN DE COMMUNICATION EXTERNE

Lors des temps forts liés aux droits des femmes, l'académie affirme son engagement

en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles, ceci est mis en lumière au travers de la communication externe.

Le plan de communication externe se déploie de la façon suivante :

- Actualisation de la page internet dédiée au dispositif de signalement ;
- Création d'une page internet liée à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ;
- Utilisation des réseaux sociaux tels que LinkedIn.

7.3 ÉLABORER UN PLAN DE FORMATION

Les actions de sensibilisation et de formation sont un outil majeur permettant de diffuser une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces actions s'adressent à l'ensemble du personnel et sont régulièrement actualisées.

Les sujets abordés sont, notamment, la lutte contre les stéréotypes de genre, la prévention des agissements et des violences sexistes et sexuelles puis la lutte contre les discriminations.

Pour cela, deux leviers principaux sont mis en œuvre :

- Adapter la formation aux différents publics cibles ;
- Intégrer les formations dans un plan de formation pluriannuel.

Une offre de formation est disponible en présentiel via le plan national et le programme académique de formation (PNF et PRAF) et en distanciel via des modules d'auto-formation tels que Mentor et Magistère. La modalité hybride alliant présentiel et distanciel est également un format retenu.

Un plan de formation reprenant les axes du présent plan académique est référé en annexe 3.

Axe 7 – Actions à mettre en œuvre

Libellé des actions	Service pilote	Objectifs	Indicateurs de suivi	Echéance
Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels	DRH	Fournir aux personnels une information régulière relative à l'égalité professionnelle	Nombre d'actions de communication Nombre de vues des supports de communication	Mesure est à mettre en œuvre chaque année
Élaborer un plan de communication externe	DRH	Affirmer et visibiliser l'engagement de l'académie pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS	Nombre d'actions de communication Nombre de vues des supports de communication	Mesure est à mettre en œuvre chaque année
Élaborer un plan de formation	DRH et EAFC	Permettre à tout personnel de pouvoir être formé	Nombre de formations suivies sur le PRAF, Mentor et Magistère	Mesure est à mettre en œuvre chaque année

ANNEXES

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET ET LES HOMMES

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

- S'approprier les enjeux de l'égalité et de la diversité pour tous les personnels
- Intégrer la politique d'égalité professionnelle dans tous les actes RH
- Impliquer les acteurs du dialogue social

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

- Promouvoir la mixité et favoriser l'évolution des parcours professionnels
- Accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles
- Améliorer la connaissance des différents métiers

Axe 3

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

- Garantir le respect de l'égalité dans les procédures de recrutement et d'avancement de carrière
- Réduire les écarts existants entre les femmes et les hommes
- Assurer la transparence des rémunérations

Axe 4

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

- Prendre en compte l'évolution des structures familiales
- Encourager les nouvelles formes d'organisation du travail
- Accompagner toutes les parentalités

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

- Former et sensibiliser l'ensemble du personnel à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes
- Accompagner les agentes et les agents victimes de violence
- Communiquer sur le dispositif de signalement

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail

- Informer les personnels sur la santé physique et mentale des femmes
- Former et sensibiliser l'ensemble des agents aux questions liées à la santé des femmes
- Améliorer la connaissance de 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

- Informer régulièrement tous les personnels des enjeux et objectifs relatifs à l'égalité et la diversité
- Visibiliser l'engagement de l'académie en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les VSS
- Permettre à tout personnel de pouvoir être formé

ANNEXE 2

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION 2025-2027 : TABLEAU DE BORD RÉCAPITULATIF

Axe	Libellé des actions	Service pilote	Objectifs
1	Réaffirmer le rôle central des référentes et référents égalité	DRH	Préciser le rôle des référentes et référents départementaux égalité, l'articulation de son action, le temps et les outils accordés.
	Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	DRH	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement du plan d'action
	Impliquer tous les personnels dans la mise en œuvre des actions du plan	DRH	Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités de recrutement ou de gestion des personnels de connaître et faire connaître le plan d'action
2	À partir d'un diagnostic de la mixité des métiers et des fonctions, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution.	DRH et SIAS	Objectiver la répartition F/H afin d'apporter des mesures correctrices nécessaires
	Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur	DRH	Supports de communication
		DRH	Promouvoir les métiers et les fonctions pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité
		DRH	Accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures
		DRH	Accompagner les femmes occupant un poste d'adjointe et souhaitant devenir cheffe d'établissement

Indicateurs de suivi	Calendrier	Observations	Références
Nombre de personne exerçant les fonctions de référent égalité au 30/11 de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie et en DSDEN	Chaque année au 1er décembre	Amendée	Label Égalité/ Diversité
Nombre de réunions en académie pour élaborer et suivre le plan d'action	6 mois après la publication du plan d'action et renouvelé chaque année	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité, Lignes Directrices de Gestion (LDG) 2025-2028
Nombre de réunions à destination des encadrants	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	LDG 2025-2028
Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers et des fonctions identifiés comme devant être suivis	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	Rapport Social Unique (RSU)
Vérification des supports diffusés une fois/an	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	Label Égalité/ Diversité
Pour les métiers et les fonctions identifiés comme prioritaires, relever l'impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	LDG 2025-2028
Nombre de programmes d'accompagnement et nombre de personnes accompagnées	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Mis en œuvre	LDG 2025-2028
Nombre de femmes accompagnées, taux de femmes cheffes sur l'ensemble des postes PERDIR	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	LDG 2025-2028

Axe	Libellé des actions	Service pilote	Objectifs
3	Assurer la transparence des rémunérations	DPSE	Disposer d'informations précises sur la rémunération des agentes et des agents
	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	DRH	Réduire les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion
	Établir l'index d'égalité professionnelle académique	SIAS	Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
4	Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle	DRH	Diffusion des chartes de temps
		DRH	Note concernant les réunions en fin de journée adressée aux personnels d'encadrement
		DRH	Accompagner les jeunes parents, permettre aux femmes qui le souhaitent d'allaiter
	Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	DRH	Diffusion d'un guide recensant les droits et les services liés à la parentalité

Indicateurs de suivi	Calendrier	Observations	Références
Le suivi des heures supplémentaires annuelles (HSA) et des Indemnités pour Mission Particulière (IMP) sexuées pour l'ensemble des enseignants du second degré ; Le suivi de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sexué pour l'ensemble des personnels administratifs de catégorie A ; Bilan sexué du Pacte	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	RSU
Evolution des écarts au ratio promu/ promouvable par corps	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Mis en œuvre	RSU
L'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariés augmentés à leur retour de congé de maternité, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027
Nombre de diffusions	2025 : mise à disposition des principes constitutifs 2026 : publication des chartes 2027 : reconduction de la mesure	Nouveauté	Label Égalité/ Diversité
Date de diffusion de la note	Rentrée 2025	Nouveauté	Label Égalité/ Diversité
Informations relatives à l'allaitement pendant les heures de travail	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	Label Égalité/ Diversité
Nombre de diffusions Nombre de congés parentaux octroyés F/H	La mesure est à mettre en œuvre chaque année	Nouveauté	Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, Label Égalité/ Diversité

Axe	Libellé des actions	Service pilote	Objectifs
5	Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Référente académie égalité professionnelle	Informer régulièrement l'ensemble du personnel de l'existence du dispositif de signalement
			Communiquer sur l'engagement de l'académie
		Service académique de prévention	Intégrer les risques de VDHAS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
	Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles	DRH	Recenser les signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif de signalement
	Accompagner les agents et les agentes victimes de violences	DRH	Mobiliser le soutien psychologique
		SIAS	Informar sur le dispositif de la protection fonctionnelle
6	Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes	SIAS et DRH	Connaitre les répercussions du travail sur la santé physique et mentale des femmes
	Développer et adapter la prévention	Service académique de prévention et EAFC	Agir en prévention pour préserver la santé des femmes au travail
7	Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels	DRH	Fournir aux personnels une information régulière relative à l'égalité professionnelle
	Élaborer un plan de communication externe	DRH	Affirmer et visibiliser l'engagement de l'académie pour l'égalité professionnelle et la lutte contre les VSS
	Élaborer un plan de formation	DRH et EAFC	Permettre à tout personnel de pouvoir être formé

Indicateurs de suivi	Calendrier	Observations	Références
Nombre de campagnes	À minima une fois par an	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité
Nombre d'actions	À minima 3 fois par an	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité
Enquête annuelle	1 fois par an	Nouveauté	Label Égalité/ Diversité
Nombre de saisines, type et motif de saisine, suivi et traitement	2 fois par an	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité, RSU, Plan interministériel pour l'égalité entre F/H 2023_2027
Nombre d'accompagnements	Sans objet	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité, RSU
Nombre d'octrois à présenter dans le bilan du dispositif de signalement	Constat et évolution	Mis en œuvre	Label Égalité/ Diversité, RSU
Données sexuées relatives aux arrêts de travail, aux accidents du travail et maladie professionnelle. Nombre d'actions de sensibilisation Campagne de sensibilisation	Minimum 2 fois par an	Nouveauté	RSU
Nombre d'actions de formation	Minimum 2 fois par an	Nouveauté	Plan interministériel pour l'égalité F/H 2023-2027
Nombre d'actions de communication Nombre de vues des supports de communication	Mesure est à mettre en œuvre chaque année	Mis en œuvre	Plan interministériel pour l'égalité F/H 2023-2027, Label Égalité/ Diversité
Nombre d'actions de communication Nombre de vues des supports de communication	Mesure est à mettre en œuvre chaque année	Amendée	Label Égalité/ Diversité
Nombre de formations suivies sur le PRAAF, Mentor et Magistère	Mesure est à mettre en œuvre chaque année	Amendée	Plan interministériel pour l'égalité F/H 2023-2027, Label Égalité/ Diversité

ANNEXE 3

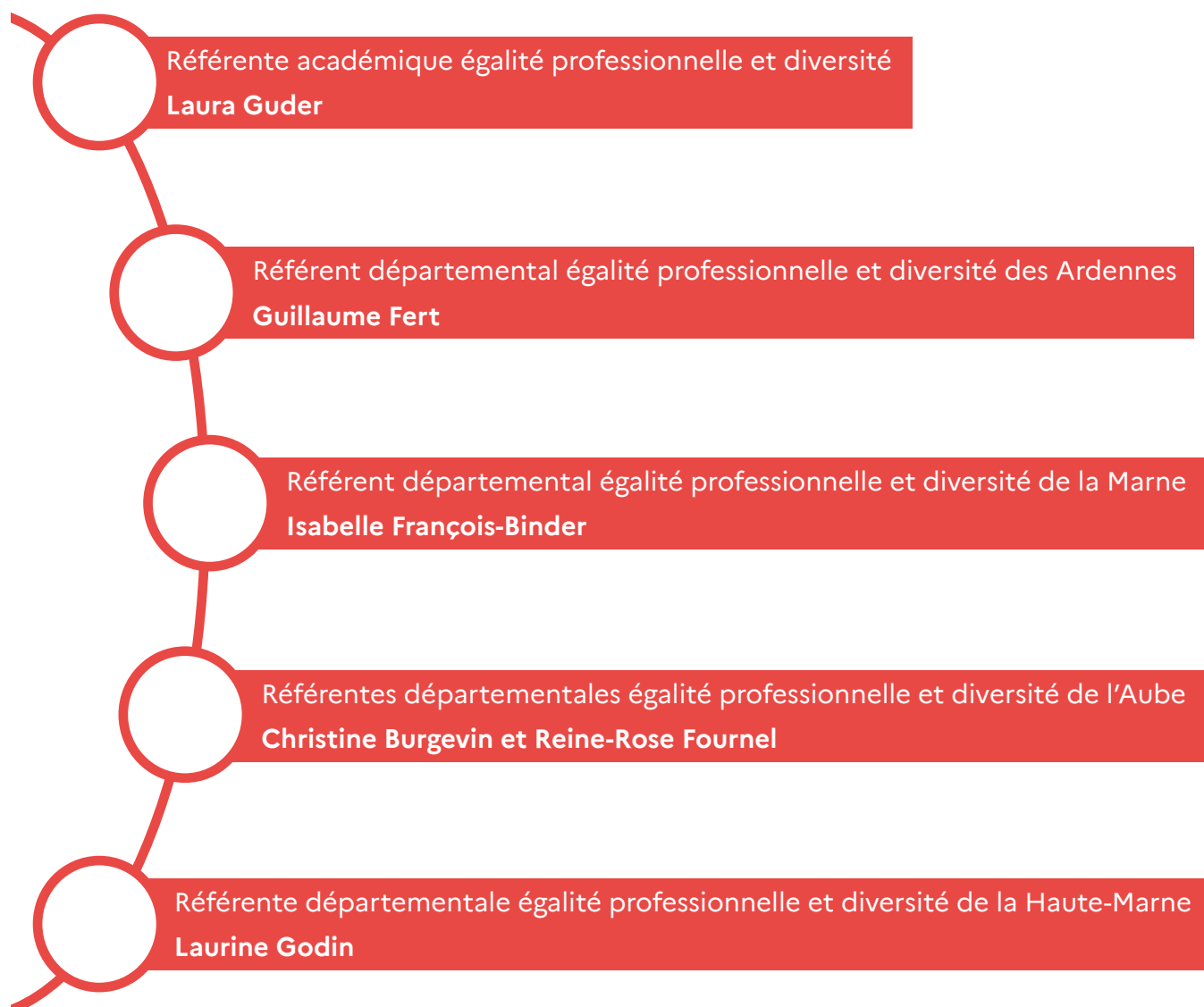
PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION 2025-2027 : PLAN DE FORMATION

Axe	Libellé formation	Objectifs
1	Intégrer l'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH	Appréhender l'ensemble des thématiques que recouvrent l'égalité professionnelle et favoriser la mise en œuvre concrète du plan d'action.
	Participer à la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle	
	Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
2	Sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle	Agir sur les freins à la progression de carrière des femmes
4	Promouvoir les différentes formes d'organisations du travail	Faciliter l'articulation vie professionnelle, vie personnelle et familiale
5	Prévenir et traiter les violences, les discriminations, le harcèlement moral et les agissements sexistes et sexuelles	Prévenir, identifier et accompagner les situations de violences
		Permettre une écoute, un accompagnement et un traitement appliqué et adapté des signalements
		Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, harcèlements, agissements sexistes et discriminations
6	Développer et adapter la prévention	Agir en prévention pour préserver la santé des femmes au travail
7	Se former à l'égalité professionnelle et à la diversité	Développer une culture commune et partagée de l'égalité professionnelle

Public cible	Modalités	Durée	Échéance
Personnels exerçant en services RH	Hybride	1 jour	2026
Représentant des personnels en CSAA et CSA-SD	Hybride	Une demi-journée	2025
Personnels d'encadrement	Présentiel	Une demi-journée	2026
Personnels RH, personnels encadrants, jurys de concours, comités d'audition et de sélection	Hybride	1 jour	2026
Personnels encadrants	Hybride	Une demi-journée	2026
Former les personnels encadrants et les acteurs RH	Hybride	1 jour	2026
Les membres du dispositif de signalement	Présentiel	Une demi-journée	2026
Sensibiliser les personnels de l'académie	Distanciel	1 jour	2025
Former et sensibiliser les personnels de l'académie	Hybride	1 jour	2025
Sensibiliser les personnels de l'académie	Distanciel	1 jour	2025

ANNEXE 4

CONTACTS ACADÉMIQUES ET DÉPARTEMENTAUX





ACADÉMIE DE REIMS

*Liberté
Égalité
Fraternité*