



**ACADÉMIE  
D'ORLÉANS-TOURS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



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

**2025 | 2027**



## PREAMBULE

Mes chères collègues, mes chers collègues,

L'égalité entre les femmes et les hommes est une réalité politique, juridique et sociale. Elle est un principe fondamental de notre état de droit. Cette réalité doit trouver une application concrète sur le plan professionnel. Notre service public de l'éducation nationale a fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une priorité absolue. Notre région académique a et aura sur la question de l'égalité entre les collaboratrices et les collaborateurs un engagement indéfectible qui se déclinera autour de 7 axes, et 18 actions.

Malgré les progrès accomplis, nos efforts doivent se poursuivre sur l'amélioration des conditions de travail et plus largement de la qualité de vie au travail. L'égalité femme-homme est essentielle en ce domaine.

Par ailleurs il nous faut réduire les écarts de rémunération et d'accès aux postes d'encadrement. Avec ses 43 000 personnels, l'académie d'Orléans-Tours est le premier employeur de la région, et près de 75 % de ses effectifs sont des femmes. À ce titre, notre académie a un devoir d'exemplarité.

Engagée de longue date en faveur de l'égalité professionnelle, l'académie a franchi une étape importante avec le lancement, en 2021, de son premier plan dédié. Celui-ci a permis plusieurs avancées significatives : la mise en place de référentes et référents à l'échelle académique et départementale, la création de la cellule de signalement « StopDiscri », ou encore le déploiement de formations à destination de l'ensemble des personnels des ressources humaines.

Ce nouveau plan vise à consolider les acquis tout en franchissant des étapes supplémentaires. Dans la continuité du plan national, il a été élaboré à l'échelle académique en concertation avec les partenaires sociaux. Structuré autour de sept axes prioritaires, il propose des mesures concrètes, évaluables et inscrites dans la durée.

Il s'appuie sur un pilotage renforcé et un suivi de son exécution, impliquant l'ensemble des personnels d'encadrement et les instances du dialogue social. Il ambitionne de lutter efficacement contre les discriminations, de faire disparaître les écarts de rémunération, d'avoir une égalité de déroulement de carrière, ou encore de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Il vise également à encourager la mixité des métiers, à garantir un accès équitable à toutes les fonctions, y compris d'encadrement supérieur, et à promouvoir une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle – levier essentiel d'une égalité réelle.

Enfin, ce plan intègre un axe nouveau : la prise en compte de la santé des femmes au travail, dont les spécificités restent encore trop souvent méconnues.

Ce plan d'action égalité professionnelle constitue un outil collectif, pragmatique et ambitieux pour progresser vers une égalité concrète entre les femmes et les hommes, et pour bâtir un environnement professionnel plus inclusif, plus juste et plus respectueux de toutes et tous.

### **Jean-Philippe Agresti**

Recteur de la région académique Centre-Val de Loire,  
recteur de l'académie d'Orléans-Tours,  
Chancelier des universités

# 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 de l'académie sur le long terme ..... 6**

### Actions :

- 1 - Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines..... 7
- 2 - Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité ..... 8
- 3 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social..... 9
- 4 - Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan ..... 9

## 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 ..... 11**

### Actions :

- 5 - À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution ..... 12
- 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..... 12

## AXE 3

**Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ..... 14**

### Actions :

- 7 - Assurer la transparence des rémunérations..... 15
- 8 - Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement. .... 15

## AXE 4

### Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 16

#### Actions :

- 9 - Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle - vie personnelle dans le temps..... 17
- 10 - Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes..... 18

## AXE 5

### Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes..... 19

#### Actions :

- 11 - Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. ....20
- 12 - Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles. ....20
- 13 - Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration. .... 21

## AXE 6

### Agir pour la santé des femmes au travail.....22

#### Actions :

- 14 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes. ....23
- 15 - Développer et adapter la prévention. ....23

## AXE 7

### Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....25

#### Actions :

- 16 - Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels. ....26
- 17 - Élaborer un plan de communication externe. ....26
- 18 - Élaborer un plan de formation. ....27

Annexes : Glossaire - Ressources - Tableau synthétique

## AXE 1 –

# I. 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 sur le long terme

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique de ressources humaines. Le présent plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAA EPFH) engage l'académie et les départements au quotidien pour une égalité au bénéfice de chaque agente et chaque agent.

Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fait l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel. Le recteur est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce plan.

Ce plan intervient dans la continuité du premier, qui garde tous ses effets comme, en matière de gouvernance, l'obligation de déploiement de référentes et référents égalité ou, en matière de prévention et de traitement des discriminations, l'obligation de comprendre un volet consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- Informer les agentes et agents des exigences fixées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et leur communiquer les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité ;
- Toutes les personnes encadrantes et les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

## ACTION 1

### 1 - Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines

#### Mesure 1 .

S'assurer de la présentation du plan dans les différentes instances académiques et départementales : CSA académique, CSA SSA, CSASD, F3SCTA, F3SCT SSA, F3SCTD.

Se doter d'un plan d'action opérationnel adapté à l'académie et articulé à la stratégie RH, et le diffuser.

**Indicateurs :**

Nombre de présentations dans les instances académiques et départementales.

**Cible et échéances :**

Toutes instances académiques : dès 2025. Toutes instances départementales d'ici 2026.

#### Mesure 2 .

Se doter d'un tableau de bord support au bilan qui sera présenté annuellement en comité de suivi et dans les différentes instances déjà citées.

Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur et identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions.

**Indicateurs :**

Nombre de réunions par an, dont au moins deux comités de suivi.

**Cible :**

Au moins deux réunions par an.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 3 .

Intégrer les questions d'égalité professionnelle dans la rédaction des documents académiques et départementaux, et de leurs bilans : projet académique, LDG académiques...

Analyser systématiquement l'impact que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

**Indicateurs :**

Présence de l'analyse au niveau académique et de départements.

**Cible :**

Intégration progressive dans tous les documents académiques.

## ACTION 2

### 2 - Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité

#### Mesure 4 .

Réaffirmer le rôle des référents et référentes comme conseillères ou conseillers techniques auprès des rectrices, recteurs ou Dasen. S'assurer de la présence effective des référents et référentes dans les instances académiques ou départementales ainsi que de leur présence dans les organigrammes.

Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, 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 acteurs RH.

**Indicateurs :**

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.

Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N.

**Cible :**

Au moins une personne par département, avec lettre de mission.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 5 .

Pérenniser les modalités d'organisation du réseau des référent-es : rémunération, missions, temps.

Fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie ou de l'établissement.

**Indicateurs :**

Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées. Nombre de lettres de mission validées.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 6 .

Animer le réseau des référentes et référents départementaux, et garantir leur montée en compétence.

Permettre aux personnes référentes en départements d'assumer aux mieux leurs missions dans un cadre sécurisé et cohérent.

**Indicateurs :**

Nombre de réunions, nombre de formations.

**Cible :**

Mettre en place une rencontre par mois.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

## ACTION 3

### 3 - Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

#### Mesure 7 .

Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans, en partageant les avancées ou les difficultés, avec à minima deux groupes de travail académiques par an, dont un préalable au bilan annuel devant les CSA.

Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans : partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre des plans.

**Indicateurs :**

Nombre de réunions pour élaborer et suivre le plan d'action. Mise à disposition du tableau de bord.

**Cible :**

2 groupes de travail académiques par an.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 8 .

Mettre à disposition davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée femmes hommes les plus complets possibles.

Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

**Indicateurs :**

Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS. Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la DGAFP.

**Cible :**

100% des indicateurs sexués disponibles dans les BDS.

## ACTION 4

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

#### Mesure 9 .

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

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 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation.

**Indicateurs :**

Nombre de réunions à destination des encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F/H.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

**Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle F/H**

Actualiser et poursuivre le plan de formation à destination des personnels encadrants, celles et ceux exerçant des missions RH, les membres des CSA et les référentes ou référents VDHA.

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA et les référents VDHA soient formés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation : PNF, le parcours m@gistere ou le module MENTOR, formations académiques. Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés*

AXE 2 –

## II. 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'organisation de coopération et de développement économiques (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.

## ACTION 5

### 5 - À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution

#### Mesure 10

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

Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.

**Indicateurs :**

Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine "sport" ou "jeunesse" pour les CTPS) identifiés comme devant être suivis.

**Cible :**

Tendre à la représentativité H/F constatée dans le périmètre concerné.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

## ACTION 6

### 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 11

S'assurer que les supports de campagne de recrutement de l'académie et des départements ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi.

**Indicateurs :**

Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 12

Promouvoir l'ensemble des métiers y compris en interne pour attirer une plus grande diversité de personnels et développer la mixité.

Améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

**Indicateurs :**

Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

### Mesure 13 .

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

Mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.

**Indicateurs :**

Nombre de programmes d'accompagnement spécifiques. Nombre de personnels participant à ces programmes. Répartition femmes hommes des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

### Mesure 14 .

Veiller à des nominations équilibrées entre les hommes et les femmes aux postes d'encadrement

Progresser encore grâce au suivi des indicateurs.

**Indicateurs :**

Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés.

## FOCUS FORMATION

### **Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection**

Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes.

*Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées. Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor. Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés.*

## AXE 3

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

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers de l'éducation, du sport et de la recherche.

L'enjeu demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires ou des heures supplémentaires et complémentaires. C'est également d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel ou de retour de congés familiaux, etc.

Une attention particulière est ainsi portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 et à l'accord du 30 novembre 2018, relatifs 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 CGFP.

## ACTION 7

### 7 - Assurer la transparence des rémunérations.

#### Mesure 15 .

Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexué.

Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires.

**Indicateurs :**

Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Établir un bilan sexué du PACTE. Distinguer corps et fonctions.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

## ACTION 8

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

#### Mesure 16 .

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

Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

**Indicateurs :**

Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps.

**Cible :**

Appliquer la représentativité H/F constatée dans le périmètre concerné.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

#### Mesure 17 .

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

Mesurer chaque année la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois dans la filière administrative.

**Indicateurs :**

Part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre.

**Échéance :**

Chaque année, dès 2025.

## IV. 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 agentes et agents publics dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiel liés à ces moments clés.

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

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

## ACTION 9

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

#### Mesure 18 .

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

Parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagées au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents.

##### Indicateurs :

Mise en place de la Charte.

#### Mesure 19 .

S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent n'ont pas d'impact sur son déroulement de carrière.

Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle.

##### Indicateurs :

Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et pourcentage F/H des promus à temps partiel.

Pourcentage F/H des directeurs et directrices d'école qui exercent à temps partiel.

#### Mesure 20 .

S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières

Développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

##### Indicateurs :

Répartition F/H des temps partiels octroyés par corps et par tranche d'âge. Quotités de temps partiels accordées/quotités demandées par corps et par sexe. Même demande pour les congés de proche aidant, les disponibilités et les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP). Nombre de retraites progressives accordées/ nombre de retraites progressives demandées par corps et par sexe.

## ACTION 10

### 10 - Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.

#### Mesure 21 .

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

Garantir à tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

#### Indicateurs :

Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet.

Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage.

#### . FOCUS FORMATION

##### **Former les personnes en situation d'encadrement aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière**

Former les personnes en situation d'encadrement aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière.

Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation vie professionnelle/vie personnelle avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière/préparation à la retraite.

*Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N,*

## AXE 5

# V. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et les articles R. 135-1 à R. 135-10 du CGFP relatifs aux dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Elles ont été complétées par l'arrêté du 31 juillet 2023 pour le MEN.

L'employeur a obligation de prévenir tout risque de violence à l'égard des femmes et de protéger tout personnel subissant un acte de violence, quel qu'il soit.

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

- renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales ;
- accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires ; pour ce faire, doter les services déconcentrés et les opérateurs d'un vade-mecum récapitulatif simple d'utilisation et poursuivre le programme de formation aux enquêtes administratives actuellement mené auprès des académies et des opérateurs.

## ACTION 11

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

#### Mesure 22 .

Intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière, en travaillant avec les F3SCT et les personnels responsables de la prévention.

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 dans la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

##### Indicateurs :

Nombre de DUERP intégrant le risque VSS.

#### Mesure 23 .

Améliorer le dispositif de signalement et de traitement des discriminations, violences et VSS.

S'assurer du bon fonctionnement du dispositif au sein de l'académie en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023.

##### Indicateurs :

Nombre de signalements et de dossiers traités. Délais de traitement.

#### Mesure 24 .

Informar l'ensemble des agentes et des agents sur le dispositif existant.

Améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels du dispositif de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin.

##### Indicateurs :

Réalisation de campagnes d'information annuelles.

## ACTION 12

### 12 - Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles.

#### Mesure 25 .

Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements des violences sexistes et sexuelles, et assurer la formation des personnels de direction sur ces procédures de base.

Doter les responsables RH et les référentes et référents égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes.

##### Indicateurs :

Production d'un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des VIF (violences intrafamiliales) ou relai du document national.

## Mesure 26 .

Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons.

Disposer d'un fichier type de traitement des données et assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi.

### Indicateurs :

Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons. Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées.

## ACTION 13

13 - Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration.

## Mesure 27 .

Mettre à disposition de tous les personnels, et particulièrement des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe ».

Doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes. Doter les personnels de réflexes de base sur le sujet.

### Indicateurs :

Nombre d'agentes et d'agents accompagnés.

## . FOCUS FORMATION

### **Sensibiliser les personnels, former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS**

Sensibiliser chaque agente et chaque agent.

Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner.

Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants ainsi que les représentants des personnels en CSA et F3SCT et les VDHAS.

*Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées. Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor*

*Périodicité : tous les ans*

## AXE 6

# VI. Agir pour la santé des femmes au travail

Le précédent plan national académique 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. Un axe dédié à la santé des femmes figure également dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, Toutes et tous égaux.

L'audition nationale d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de mieux connaître les conséquences à traiter dans le cadre du plan national d'action. Il a donc paru nécessaire de :

- 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, accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille ;
- adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

## ACTION 14

### 14 - Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.

#### Mesure 28 .

Relayer au niveau académique la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes.

Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies.

#### Mesure 29 .

Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes.

Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes.

##### Indicateurs :

Nombre d'études réalisées, taux de retour.

## ACTION 15

### 15 - Développer et adapter la prévention.

#### Mesure 30 .

Former et informer : mettre en place un plan académique de prévention.

Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique.

##### Indicateurs :

Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes.

#### Mesure 31 .

Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention : intégrer l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe dans les plans de prévention départementaux.

Accompagner les formations spécialisées dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe.

##### Indicateurs :

Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel.

## Mesure 32 .

Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail.

Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail.

### **Indicateurs :**

Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes.

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

Pour forger une culture partagée, il convient de renforcer la communication et l'information des personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles et permettre ainsi de faire connaître 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.

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

- faire connaître et donner à voir l'engagement de l'académie auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur ;
- former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management, etc.).

## ACTION 16

### 16 - Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels.

#### Mesure 33 .

Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle F/H.

Mesurer l'évolution de cette perception.

#### Échéance :

Enquête tous les 3 ans.

#### Mesure 34 .

Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration, en services et en établissements.

Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

#### Indicateurs :

Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation.

#### Mesure 35 .

Diffuser largement le kit de communication national adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Permettre aux différentes instances et personnels de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM.

#### Indicateurs :

Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation.

## ACTION 17

### 17 - Élaborer un plan de communication externe.

#### Mesure 36 .

Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de l'académie sur les sujets d'égalité.

Faire savoir que l'académie 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.

#### Indicateurs :

Nombre de vues des supports de communication et mesure de la fréquentation des sites.

## **ACTION 18**

### **18 - Élaborer un plan de formation.**

#### **Mesure 37 .**

Mettre à disposition des personnels à minima un module de sensibilisation à distance.

Faire connaître les modules de formation mis à disposition.

#### **Indicateurs :**

Nombre de formation suivies.

#### **Mesure 38 .**

Former les différents personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé.

#### **Indicateurs :**

Nombre de formations suivies en présentiel ou à distance.

## GLOSSAIRE :

<b>AED</b>	Assistant / assistante d'éducation
<b>AESH</b>	Accompagnant / Accompagnante des élèves en situation de handicap
<b>AJPP</b>	Allocation journalière de présence parentale
<b>BAP</b>	Branches d'Activités Professionnelles (pour la filière ITRF)
<b>BDS</b>	Base de Données Sociales
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>CGFP</b>	Code général de la fonction publique
<b>CPSS</b>	Cellule Prévention – Sécurité – Sûreté
<b>CSAA</b>	Comité Social d'administration Académique
<b>CSA SSA</b>	Comité social d'administration spécial des services académiques
<b>CSASD</b>	Comité social d'administration spécial départemental
<b>CTPS</b>	Conseillers techniques de prévention et de sécurité
<b>Dares</b>	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>DELCOM</b>	Délégation à la communication (ministérielle)
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DSDEN</b>	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>EPFH</b>	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
<b>F/H ou H/F</b>	Femmes/Hommes ou Hommes/Femmes (indicateur de parité)
<b>F3SCT SSA</b>	Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail spéciale des services académiques
<b>F3SCT-A</b>	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, Académique
<b>F3SCT-D</b>	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, départementale
<b>ITRF</b>	Ingénieurs / Ingénieures et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation
<b>LDG</b>	Lignes directrices de gestion
<b>M@gistère</b>	Plateforme de formation à distance de l'Éducation nationale
<b>MEN</b>	Ministère de l'éducation nationale
<b>Mentor</b>	Module de formation en ligne (plateforme)
<b>MGEN</b>	Mutuelle générale de l'éducation nationale
<b>MSJVA</b>	Ministère des Sports, de la Jeunesse, de la Vie associative
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>PAA</b>	Plan Académique d'Action en faveur de l'égalité professionnelle
<b>PACTE</b>	Indemnité attribuée aux personnels volontaires (enseignants, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale) pour missions supplémentaires
<b>PNA</b>	Plan National d'Action en faveur de l'égalité professionnelle
<b>PNF</b>	Plan national de formation
<b>RH</b>	Ressources humaines
<b>SST</b>	Santé, sécurité au travail
<b>VDHA</b>	Violences (dont les VSS), Discrimination, Harcèlement moral ou sexuel et Agissements sexistes
<b>VIF</b>	Violences intrafamiliales
<b>VSS</b>	Violences sexistes et sexuelles

## RESSOURCES :

### Académiques :



Informations générales sur la mission égalité professionnelle et diversité, contacts - site public académique :

<https://www.ac-orleans-tours.fr/egalite-professionnelle-diversite-et-lutte-contre-les-discriminations-124212>



Informations précises, évènements, formations – site intranet académique (mon académie engagée – égalité professionnelle) :

[https://pia.ac-orleans-tours.fr/protege/mon\\_academie\\_engagee/egalite\\_professionnelle/](https://pia.ac-orleans-tours.fr/protege/mon_academie_engagee/egalite_professionnelle/)



Textes académiques sur les stratégies RH (Ressources Humaines) – site public académique :

<https://www.ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414>

### Nationales :



Plan d'action national égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - site du ministère :

<https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284#>



Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 - site du gouvernement.

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/toutes-et-tous-egaux-plan-interministeriel-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>

Pages suivantes :

## TABLEAU SYNTHÉTIQUE

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

## Académie d'Orléans Tours - 2025-2027

### 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 sur le long terme

N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance	
<b>ACTION 1</b>		<b>Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des ressources humaines</b>			
1	S'assurer de la présentation du plan dans les différentes instances académiques et départementales : CSA académique, CSA SSA, CSASD, F3SCTA, F3SCT SSA, F3SCTD.	Se doter d'un plan d'action opérationnel adapté à l'académie et articulé à la stratégie RH, et le diffuser	Nombre de présentations dans les instances académiques et départementales	Chaque année - Instances académiques / Instances départementales	Dès 2025 / d'ici 2026
2	Se doter d'un tableau de bord support au bilan qui sera présenté annuellement en comité de suivi et dans les différentes instances déjà citées.	Suivre la progression des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, collecter des données par indicateur et identifier les difficultés ou les freins, et des objectifs de progressions	Nombre de réunions par an, dont au moins deux comités de suivi.	Au moins deux réunions par an.	Chaque année - dès 2025
3	Intégrer les questions d'égalité professionnelle dans la rédaction des documents académiques et départementaux, et de leurs bilans : projet académique, LDG académiques...	Analyser systématiquement l'impact que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle	Présence de l'analyse au niveau académique et de départements.	Intégration progressive dans tous les documents académiques.	
<b>ACTION 2</b>		<b>Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité</b>			
4	Réaffirmer le rôle des référents et référentes comme conseillères ou conseillers techniques auprès des rectrices, recteurs ou Dasen. S'assurer de la présence effective des référents et référentes dans les instances académiques ou départementales ainsi que de leur présence dans les organigrammes.	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, 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 acteurs RH.	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. Nombre de mois de vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30/11 de l'année N	Au moins une personne par département, avec lettre de mission.	Chaque année, dès 2025.

5	Pérenniser les modalités d'organisation du réseau des référent-es : rémunération, missions, temps.	Fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie ou de l'établissement	Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées. Nombre de lettres de mission validées		Chaque année, dès 2025.
6	Animer le réseau des référentes et référents départementaux, et garantir leur montée en compétence.	Permettre aux personnes référentes en départements d'assumer au mieux leurs missions dans un cadre sécurisé et cohérent.	Nombre de réunions, nombre de formations	Mettre en place une rencontre par mois.	Chaque année, dès 2025.

### ACTION 3

### Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

7	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans, en partageant les avancées ou les difficultés, avec à minima deux groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant les CSA.	Permettre aux acteurs du dialogue social de suivre l'état d'avancement des différents plans : partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre des plans	Nombre de réunions pour élaborer et suivre le plan d'action. Mise à disposition du tableau de bord	2 groupes de travail académiques par an.	Chaque année, dès 2025.
8	Mettre à disposition davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.	Disposer de davantage de données sexuées issues des BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles	Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans les BDS. Ajouter dans la BDS les données sexuées de l'indicateur 39 « Indicateurs de l'outil DGAFP destiné à l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes » de la DGAFP	100% des indicateurs sexués disponibles dans les BDS	

### ACTION 4

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

9	Veiller à la présentation des objectifs du plan chaque année à tous les encadrants	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 pour l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'elle en suive la réalisation.	Nombre de réunions à destination des encadrants dont un temps est consacré à la présentation des enjeux d'égalité professionnelle F/H		Chaque année, dès 2025.
<b>Focus Formation</b>		<b>Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle F/H</b>			
FF1	Actualiser et poursuivre le plan de formation à destination des personnels encadrants, celles et ceux exerçant des missions RH, les membres des CSA et les référentes ou référents VDHA.	L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA et les référents VDHA soient formés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation : PNF, le parcours m@gistere ou le module MENTOR, formations académiques. Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés		

## 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

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance
<b>ACTION 5</b>		<b>À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution</b>			
10	Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps, par BAP et par corps dans la filière ITRF, et des contractuels dont AESH et AED	Objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires	Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers/corps (par discipline d'enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine "sport" ou "jeunesse" pour les CTPS) identifiés comme devant être suivis	Tendre à la représentativité H/F constatée dans le périmètre concerné	Chaque année, dès 2025.
<b>ACTION 6</b>		<b>Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur</b>			
11	S'assurer que les supports de campagne de recrutement de l'académie et des départements ne véhiculent pas de stéréotypes de genre	Intégrer la dimension égalité professionnelle dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi	Vérification une fois par an des supports diffusés pendant les campagnes de l'année ainsi que des offres d'emploi publiées		Chaque année, dès 2025.
12	Promouvoir l'ensemble des métiers y compris en interne pour attirer une plus grande diversité de personnels et développer la mixité.	Améliorer la connaissance des différents métiers relevant des MEN et MSJVA et favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes	Impact sur l'évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan		Chaque année, dès 2025.

13	Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs, à des fonctions supérieures ou avec plus de responsabilités	Mettre en place différentes opérations dont le mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes	Nombre de programmes d'accompagnement spécifiques. Nombre de personnels participant à ces programmes. Répartition femmes hommes des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète		Chaque année, dès 2025.
14	Veiller à des nominations équilibrées entre les hommes et les femmes aux postes d'encadrement	Progresser encore grâce au suivi des indicateurs.	Pourcentage F/H pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés		
<b>Focus Formation</b>		<b>Former les recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection</b>			
FF2	Former les jurys de concours, comités d'audition et de sélection et toutes les personnes chargées du recrutement.	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes, des biais cognitifs et des freins à la progression de carrière des femmes	Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées. Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor Pourcentage de personnes formées / effectifs concernés	Tous les ans	Dès 2025

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

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance
<b>ACTION 7</b>		<b>Assurer la transparence des rémunérations</b>			
15	Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire/rémunérations complémentaires sexués	Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires	Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Établir un bilan sexué du PACTE. Distinguer corps et fonctions		Chaque année, dès 2025.
<b>ACTION 8</b>		<b>Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</b>			
16	Répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promovables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps	Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion	Répartition femmes hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps	Appliquer la représentativité H/F constatée dans le périmètre concerné	Chaque année, dès 2025.
17	Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS	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	Part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre		Chaque année, dès 2025.

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

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance
<b>ACTION 9</b>		<b>Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle dans le temps</b>			
18	Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés	Parvenir à une écriture de ces chartes des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents.	Indicateur : mise en place de la Charte.		
19	S'assurer pour chaque corps que les différentes modalités d'organisation du travail retenues pour une agente ou un agent sont sans impact sur son déroulement de carrière	Mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle	% F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade, et % F/H des promus à temps partiel. % F/H des dir. d'école qui exercent à temps partiel.		
20	S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et/ou l'allongement des carrières	Développer des gestions du temps adaptées à ces situations	Par corps, sexe et âge : Répartition F/H des temps partiels octroyés. Quotités de temps partiels accordées/quotités demandées. Idem pour les congés de proche aidant, les dispo. et les bénéf.de (AJPP). Nb de retraites progressives accordées/ nb de retraites progressives demandées		

**ACTION 10****Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes**

<b>21</b>	Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés	Garantir à tous les agents la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants	Nombre de guides complétés mis en ligne sur le site intranet. Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition F/H en pourcentage		
<b>Focus Formation</b>		<b>Former les personnes en situation d'encadrement aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière</b>			
<b>FF3</b>	Former les personnes en situation d'encadrement aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à ces questions d'articulation vie professionnelle/vie personnelle avec un objectif d'accompagnement des fins de carrière/préparation à la retraite	Nombre de personnes concernées par cet axe ayant suivi une formation pendant l'année N,		

## Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance
<b>ACTION 11</b>		<b>Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes</b>			
22	Intégrer les VSS au travail comme un risque à part entière, en travaillant avec les F3SCT et les personnels responsables de la prévention	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)	Nombre de DUERP intégrant le risque VSS		
23	Améliorer le dispositif de signalement et de traitement des discriminations, violences et VSS	S'assurer du bon fonctionnement du dispositifs au sein de l'académie en conformité à l'arrêté du 31 juillet 2023	Nombre de signalements et de dossiers traités. Délais de traitement		
24	Informier l'ensemble des agentes et des agents sur le dispositif existant	Améliorer la prévention et la meilleure connaissance par les personnels du dispositif de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin	Réalisation de campagnes d'information annuelles		
<b>ACTION 12</b>		<b>Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles</b>			
25	Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements des violences sexistes et sexuelles, et assurer la formation des personnels de direction sur ces procédures de base	Doter les responsables RH et les référentes et référents égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes	Production d'un document sur la procédure à suivre en matière de traitement des VSS et des VIF (violences intrafamiliales) ou relai du document national		
26	Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons	Disposer d'un fichier type de traitement des données et assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute, de signalement et de suivi	Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons. Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées		

**ACTION 13**

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration

27	Mettre à disposition de tous les personnels, et particulièrement des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe »	Doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes. Doter les personnels de réflexes de base sur le sujet.	Nombre d'agentes et d'agents accompagnés		
<b>Focus formation 4</b>		<b>Sensibiliser les personnels, former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans les dispositifs de signalement et de traitement des VSS</b>			
FF4	Sensibiliser chaque agente et chaque agent		Nombre d'actions de formation proposées dans les différents plans et nombre de personnes formées Nombre d'actions de formation suivies à distance sur M@gistère/Mentor		Tous les ans
FF5	Former les membres des dispositifs de signalement et les responsables chargés des suites à donner		Nombre de formations suivies sur MENTOR, le PAFAC, le PNF, les PAF		Tous les ans
FF6	Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants ainsi que les représentants des personnels en CSA et F3SCT et les VDHAS		Nombre de formations suivies sur MENTOR, le PAFAC, le PNF, les PAF		Tous les ans

## Axe 6 - Agir pour la santé des femmes au travail

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéance
--	----------------------	----------	---------------	-------	----------

### ACTION 14

### Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

28	Relayer au niveau académique la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes	Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies			
29	Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes	Comprendre les liens entre travail et pathologies et organisation du travail et santé des femmes	Nombre d'études réalisées, taux de retour		

### ACTION 15

### Développer et adapter la prévention

30	Former et informer : mettre en place un plan académique de prévention.	Conduire des actions de sensibilisation et d'information, en relais des campagnes de santé publique	Taux de plans de prévention académiques qui comportent des actions de formation, d'information ou de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes		
31	Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention : intégrer l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe dans les plans de prévention départementaux.	Accompagner les formations spécialisées dans la démarche de l'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe	Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel		
32	Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail	Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé des femmes au travail et mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail	Taux de mise en œuvre des préconisations d'aménagement du poste concernant des femmes		

## Axe 7 - Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

	N° et libellé mesure	OBJECTIF	Indicateur(s)	Cible	Échéances
<b>ACTION 16</b>		<b>Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels</b>			
33	Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle F/H	Mesurer l'évolution de cette perception		Enquête tous les 3 ans	
34	Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en administration, en services et en établissements	Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions	Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation		
35	Diffuser largement le kit de communication national adapté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Permettre aux différentes instances et personnels de disposer chaque année d'un kit comprenant tous les outils de communication élaborés par la DELCOM	Nombre de vues des supports de communication de chaque entité et mesure de la fréquentation	Tous les ans	
<b>ACTION 17</b>		<b>Élaborer un plan de communication externe</b>			
36	Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de l'académie sur les sujets d'égalité	Faire savoir que l'académie 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	Nombre de vues des supports de communication et mesure de la fréquentation des sites		
<b>ACTION 18</b>		<b>Élaborer un plan de formation</b>			
37	Mettre à disposition des personnels à minima un module de sensibilisation à distance	Faire connaître les modules de formation mis à disposition	Nombre de formation suivies		
38	Former les différents personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé	Nombre de formation suivies en présentiel ou à distance		



[egalitepro-diversite@ac-orleans-tours.fr](mailto:egalitepro-diversite@ac-orleans-tours.fr)

21 rue Saint-Etienne

45043 Orléans Cedex 1

T 02 38 79 38 79



[ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414](https://ac-orleans-tours.fr/strategies-rh-122414)

*Edition septembre 2025*