



**ACADÉMIE
DE NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan académique d'action
pour l'égalité
professionnelle
entre les femmes
et les hommes
2025 - 2027

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

**ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ**

Table des matières :

Axe 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique académique de ressources humaines sur le long terme

Action 1

Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH p. 5

Action 2

Réaffirmer le rôle central de la référente / du référent égalité..... p. 6

Action 3

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social..... p. 7

Action 4

Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en oeuvre des actions du plan..... p. 8

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

Action 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier pour l'académie de Normandie ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution..... p. 11

Action 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..... p. 12

Axe 3

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

Action 7

Assurer la transparence des rémunérations..... p. 16

Action 8

Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement..... p. 17

Action 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations..... p. 18

Axe 4

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

Action 10

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle..... p. 19

Action 11

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes..... p. 21

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

Action 12

Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes..... p. 23

Action 13

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles..... p. 24

Action 14

Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration..... p. 25

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Action 15

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes..... p. 27

Action 16

Développer et adapter la prévention..... p. 28

Axe 7

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

Action 17

Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels..... p. 30

Action 18

Élaborer un plan de communication externe..... p. 31

Action 19

Élaborer un plan de formation..... p. 31

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique académique de ressources humaines sur le long terme

L'égalité professionnelle irrigue toutes les dimensions de la politique de ressources humaines. Le plan d'action est mis en œuvre au bénéfice de chaque agente et agent. Les actions et mesures qui en découlent concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes font l'objet d'un dialogue avec les représentants des personnels.

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

- Chaque employeur informe ses agentes et agents des exigences qu'il se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité ;
- Toutes les personnes encadrantes 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

Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH

Mesure 1 – S'assurer que le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit élaboré et diffusé au plus tard dans les 6 mois suivant la publication du plan national d'action 2025/2027

L'objectif est que l'académie puisse se doter d'un plan d'action opérationnel, décliné du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, adapté à l'académie de Normandie et articulé en cohérence avec les lignes directrices de gestion stratégiques, la feuille de route RH académique et le plan académique de prévention.

Une programmation prévisionnelle des travaux est proposée, permettant d'aboutir à la réalisation du nouveau plan académique d'action avant la fin de l'année scolaire.

Indicateur :

Plan adopté dans les 6 mois après la publication du PNA.

Mesure 2 – Renseigner le tableau de bord des indicateurs annexé au plan national d'action et en assurer la consolidation puis la diffusion

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

Cette collecte d'indicateurs académiques est en cours afin d'être en mesure d'en faire une présentation en groupe de travail et de renseigner les indicateurs suivant les échéances fixées par la DGRH.

Indicateurs :

- **Nombre de réunions chaque année**
- **Pourcentage sur le nombre de réunions théoriques.**

Mesure 3 – Présenter l'impact en termes d'égalité professionnelle des textes réglementaires dans le domaine de la gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une consultation en CSA

L'objectif de la DGRH est d'analyser systématiquement l'impact que peut avoir ce type de texte sur l'égalité professionnelle.

Dans le prolongement, en qualité de service déconcentré, l'académie de Normandie s'assure que les circulaires académiques et départementales respectent strictement l'attention portée à l'égalité professionnelle telle que définie dans les textes réglementaires produits par la DGRH, en cohérence avec la feuille de route RH académique et en lien avec les bilans des lignes directrices de gestion mobilité et carrière.

Indicateur :

Nombre d'études réalisées par la DGRH et la direction de l'encadrement (DE).

ACTION 2

Réaffirmer le rôle central de la référente / du référent égalité

Mesure 4 – S'assurer de la présence effective de la référente ou du référent égalité auprès de la DRRH et le doter d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente

La référente ou le référent académique égalité professionnelle anime, au sein du rectorat et des directions des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), la mise en œuvre des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle, conseille les services pour intégrer pleinement ces objectifs dans l'ensemble des actes de gestion des ressources humaines et contribue à la formation et à l'information des personnels.

Sous l'autorité de la DRRH, la référente ou le référent pilote l'élaboration du plan d'action académique pour l'égalité professionnelle, s'assure de son suivi et prépare un bilan annuel qui est présenté en CSA.

La référente ou le référent coordonne et anime le réseau académique composé des référents départementaux.

Indicateurs :

- **Nombre de personnes exerçant les fonctions de référent égalité au 30 novembre de l'année N dotées d'une lettre de mission en académie et en DSDEN**
- **Nombre de mois de la vacance de la fonction dans les 12 mois qui précèdent le 30 novembre de l'année N.**

Mesure 5 – Fixer la quotité de mission pour la référente ou le référent égalité

Au regard des spécificités de l'académie de Normandie, la personne référente assure sa mission, dans les conditions définies dans sa lettre de mission, à hauteur d'un temps plein qui comprend actuellement le suivi du dossier égalité filles-garçons.

Indicateurs :

- **Nombre de lettres de mission validées**
- **Nombre de référentes et référents respectant les quotités recommandées (un tableau précisant les effectifs de l'académie, la quotité-cible et la quotité figurant dans la lettre de mission du référent est annexé annuellement à l'indicateur).**

Mesure 6 – Compléter le vademecum à venir de la DGRH à l'attention des personnes référentes égalité

L'objectif est que l'académie de Normandie dispose d'un document socle, en cours de préparation par la DGRH, présentant les missions des référentes et référents, auquel pourra être jointe une partie adaptable aux spécificités de l'académie, notamment les coordonnées des différents acteurs RH, ainsi que des référents égalité professionnelle départementaux.

ACTION 3

Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Le Comité Social d'Administration (CSA) de l'académie de Normandie doit être consulté sur le projet de plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article R. 253-1 du Code général de la fonction publique [CGFP]).

Il est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action (article R. 132-4 du CGFP).

Au-delà des obligations réglementaires, la volonté de l'académie de Normandie est de réaliser un véritable suivi du plan avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail dédiés.

Le groupe de travail est composé des représentants du personnel, désignés par les fédérations des organisations syndicales siégeant au CSA académique. La formation spécialisée pourra être sollicitée en fonction des sujets et des enjeux, notamment sur l'axe 5 et l'axe 6.

Mesure 7 – Permettre aux acteurs du dialogue social académique de suivre l'état d'avancement du plan

L'objectif est de partager les avancées ou les difficultés dans la mise en œuvre du plan d'action, notamment au travers de la mise à jour du tableau de bord des indicateurs mentionné en annexe en prévoyant deux groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel présenté devant le CSA.

Indicateurs :

- *Nombre de réunions des groupes de travail semestriels*
- *Nombre de réunions pour élaborer le plan d'action.*

Mesure 8 – Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes en augmentant les données sexuées de la base de données sociales (BDS) et en identifiant des cohortes pour en assurer le suivi

Dans la BDS 2022 de l'académie de Normandie les indicateurs sont sexués dès lors qu'ils sont disponibles. L'objectif est de disposer de davantage de données sexuées issues de la BDS à venir pour réaliser des états de situation comparée les plus complets possibles.

Indicateur :

Pourcentage d'indicateurs sexués contenus dans la BDS.

ACTION 4

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

L'enjeu est d'intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les actes managériaux.

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

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

Chaque encadrant ou encadrante peut ainsi en favoriser la mise en œuvre concrète, notamment en matière de mixité des équipes, de prévention des discriminations, de surveillance des éléments variables de rémunération, d'articulation des temps de vie et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Ce plan fait l'objet dès sa publication d'une large communication par l'académie et par ses personnels d'encadrement, ses acteurs RH et de l'accompagnement, puis de sensibilisations régulières, notamment par le biais de la formation continue.

En effet, dans la mise en œuvre de ce plan, l'académie de Normandie accorde une attention toute particulière à la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des référentes et des référents, des acteurs RH, ainsi que de tous les personnels encadrants.

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité, les agentes et agents des services RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeante, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire), les membres du CSA et les membres du CSA FS et les référents et référentes violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes (VDHAS) soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline. La formation doit pouvoir se dérouler sur le temps de travail.

Les formations sur public désigné seront privilégiées

Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels encadrants à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Les leviers mobilisés sont le plan national de formation (PNF) au regard du schéma directeur de la formation de tous les personnels, qui comprend la priorité égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les parcours Magistère ; l'offre de formation du marché interministériel (ACIM) dédié aux valeurs de la République et principes du service public, qui comprend un lot « égalité professionnelle et lutte contre les VSS » ; les programmes de formation académiques pilotés par l'école académique de la formation continue (EAFC) des personnels ; et la plateforme Mentor. La formation se déroule sur le temps de travail.

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

En ce qui concerne les **personnes référentes égalité** en académie, l'objectif de la formation est de fournir une expertise et un accompagnement au quotidien sur l'ensemble des thématiques obligatoires des plans d'action.

Outre les séminaires annuels de la DGRH auxquels participeront les référents académiques et départementaux (IH2EF – PNF, 4 jours public désigné), le plan académique prévoit un socle de deux journées en présence, qui peut être augmenté autant que de besoin par le recours à la réunion à distance ou à la journée supplémentaire. Un objectif complémentaire de ces journées est de concevoir et déployer un module de formation à destination des référents VDHAS et des personnels représentants aux CSA.

→ La durée de formation ainsi conçue est de six jours minimum.

En ce qui concerne les **personnes exerçant en services RH et les acteurs et actrices des ressources humaines** en académie, une formation régulière à l'intégration de la politique d'égalité professionnelle dans les pratiques et procédures RH et ce, dans la dynamique de la stratégie RH 26 et de la feuille de route RH académique, est mise en place pour :

- comprendre l'impact des procédures RH sur la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- mettre en œuvre les procédures des services RH en adéquation avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et proposer des mesures correctives, le cas échéant.

→ La durée de formation est d'une journée chaque année.

En ce qui concerne les **personnels d'encadrement intermédiaire de l'académie** (personnels de direction et d'inspection) sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est également inscrite dans les maquettes de formation initiale au regard des questions d'accueil, d'intégration, de GRH et d'évaluation. Un parcours hybride de formation continue spécifique à chaque métier est élaboré avec le soutien de l'IH2EF. Il est renforcé en académie par une journée de formation en présence en deuxième année de la formation initiale (public désigné).

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

- assurer une meilleure connaissance juridique en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une politique d'égalité professionnelle
- permettre aux acteurs du dialogue social d'être force de proposition dans l'élaboration des plans d'action dédiés à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur mise en œuvre et à leur suivi
- améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits.

→ La durée de formation est d'une demi-journée.

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

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

→ La durée de formation conseillée est d'une heure et demie.

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

L'objectif est, d'une part, d'être en mesure d'objectiver la mixité des différents métiers exercés au sein de l'académie de Normandie afin d'adopter une politique volontariste de promotion de la mixité, et, d'autre part, de favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités.

Mixité des métiers : éléments de définition

Il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, mais le ministère chargé du travail considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35% et 65%.

ACTION 5

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

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

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

Concernant la filière des personnels ingénieurs, techniques, de recherche et de formation (ITRF), les branches d'activités professionnelles (BAP) nous renseignent sur la diversité des métiers et un même tableau sexué des effectifs par BAP va être réalisé.

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

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

Mesure 10 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs de l’académie de Normandie par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les accompagnants d’élèves en situation de handicap (AESH) et parmi eux les fonctions d’AESH référent

Cette répartition se fera par corps et par BAP pour les ITRF.

Le but est d’objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices qui seraient nécessaires.

Indicateur :

Elaboration annuelle de la proportion femmes/hommes pour les métiers ou corps, par discipline d’enseignement pour les enseignants, le cas échéant par BAP pour la filière ITRF, par domaine « sport » ou « jeunesse » pour les conseillers techniques et pédagogiques supérieurs identifiés comme devant être suivis.

Mesure 11 – Assurer le suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers au sein de l’académie de Normandie

Cette mesure concerne aussi bien les fonctionnaires que les contractuels.

L’objectif est de connaître et de faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative.

Un point sera fait annuellement sur l’avancée de la problématique, lors d’un groupe de travail académique de suivi du plan.

Mesure 12 – Assurer un suivi de l’accès aux postes à profil

Examiner le nombre de candidatures et le nombre de recrutements, en distinguant les femmes et les hommes.

ACTION 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 13 – S’assurer que les supports de campagne académique de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

L’objectif est d’intégrer la dimension de l’égalité professionnelle dans les supports et documents académiques présentant les métiers et les offres d’emploi.

Il convient aussi de s’assurer du respect des indications du guide national « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques ».

Indicateur :

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

Mesure 14 – Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

L'objectif est d'améliorer la connaissance des différents métiers relevant de l'académie de Normandie et de favoriser une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers les moins mixtes.

Indicateur :

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

Mesure 15 – Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours au bénéfice des femmes enceintes

L'objectif est de prévenir en situation de concours toute discrimination liée à l'état de grossesse et de favoriser le plus possible le recours à la visioconférence.

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

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

L'académie de Normandie en assurera la bonne mise en œuvre.

Indicateur :

Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement de l'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu.

Mesure 16 – Faciliter l'accès à la formation préalable à la direction d'école aux femmes lorsqu'elles sont enceintes, afin de leur permettre d'accéder à la liste d'aptitude à la direction d'école

Etudier la possibilité de moduler le cas échéant les périodes de formation afin que ces dernières ne constituent pas un frein pour des femmes enceintes qui souhaiteraient accéder à la direction d'école.

Mesure 17 – Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à d'autres fonctions supérieures

L'objectif est de mettre en place différentes opérations et actions dont le mentorat et les immersions professionnelles pour les femmes identifiées comme souhaitant accéder à des postes où elles sont peu présentes, ou encore pour celles qui veulent prendre plus de responsabilités.

A ce titre, les travaux menés dans le cadre de la Mission Académique de l'Encadrement (MAE) de l'académie de Normandie seront poursuivis, afin d'accroître l'identification et l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des responsabilités supérieures.

Concernant les personnels de direction, l'objectif est de rééquilibrer l'accès des femmes aux postes de proviseure de lycée de 4e catégorie exceptionnelle, ainsi qu'aux autres postes de direction. L'académie de Normandie s'engage à promouvoir et, à profil professionnel équivalent, favoriser l'accès des femmes à ces postes.

Indicateurs :

- Répartition femmes/hommes des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète
- Nombre d'agents exerçant certaines fonctions à temps partiel (direction d'école, conseillères pédagogiques...).

Mesure 18 – Renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur conformément à la législation

La loi du 19 juillet 2023 impose le relèvement de 40 % à 50 % du taux de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants. Elle impose également l'atteinte du pourcentage de 40 % de femmes occupant un emploi supérieur de l'État, ainsi que l'élargissement de la base à laquelle s'appliquent ces taux. Ces obligations impliquent de mener une action pour féminiser les emplois de l'encadrement supérieur. Cette action devra être pilotée par la direction de l'encadrement.

L'académie de Normandie, en lien avec la direction de l'encadrement du ministère, s'inscrit pleinement dans ce dispositif.

Indicateur :

Pourcentage femmes/hommes pour les primo-nominations et pour l'effectif total des emplois concernés par le dispositif des nominations équilibrées.

Mesure 19 – Permettre l'accès ou le maintien sur certaines fonctions tout en exerçant à temps partiel de droit ou sur autorisation

Une attention sera portée à la question des directions d'école, des postes à profil et des postes spécifiques, l'objectif étant de permettre l'accès des femmes à ces fonctions et affectations quelles que soient leur quotité de travail.

Mesure 20 – Permettre l'accès des femmes aux postes à profil

Les affectations des personnels seront étudiées en tenant compte, dans l'ensemble des critères, de la proportion femmes/hommes.

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

L'objectif est de former les agentes et agents des services RH, les personnels encadrants de l'académie qui sont au plus près des équipes et peuvent, par leur action, agir sur les biais et les freins à la progression de carrière des femmes, à intégrer dans leurs pratiques au quotidien l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

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

Dans le cadre de l'offre de formation disponible dans le lot « égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (ACIM) de formations au profit des agentes et agents publics, l'EAFC met en place la formation « garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations » (lot 3, N°4). Cette formation est mobilisée sur les trois années du plan en public désigné afin que tous les personnels d'encadrement soient formés. La formation est obligatoire.

→ La durée de formation est d'un jour.

L'objectif est également de former plus particulièrement les **personnes chargées de recruter, les jurys de concours et les comités d'audition et de sélection** à la connaissance des freins à la mixité et à la diversité des métiers (biais, stéréotypes) et à la prévention des discriminations. Des webinaires sont organisés en académie sur des publics ciblés pour sensibiliser les personnels concernés. Ils mobilisent le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques » publié à l'occasion du PNA précédent. Cette thématique est également l'objet d'un parcours en candidature individuelle dans l'offre académique.

Un parcours Magistère « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires » et un parcours Mentor « Membre de jury des concours de la fonction publique » sont intégrés à l'offre en ligne recommandée par l'EAFC.

AXE 3

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

L'enjeu est d'évaluer et de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires ou des heures supplémentaires et complémentaires. L'objectif est aussi d'aboutir à une juste proportionnalité entre les sexes dans les opérations de promotion de grades et de corps, tout en veillant à ne pas discriminer, notamment, les personnels à temps partiels ou de retour de congés familiaux.

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

Assurer la transparence des rémunérations

Mesure 21 – Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués

L'objectif est de disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents de l'académie de Normandie (HSA, IMP, PACTE ; RIFSEEP, indemnités des AESH référents) pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires. Pour ce faire, il s'agira principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par catégories de contractuels des indemnités et des heures supplémentaires. Ces éléments seront autant que possible accessibles à l'échelon local (DSDEN, EPLE, école).

La transparence sera assurée également dans les opérations de recrutement en indiquant sur les publications de postes le montant des indemnités.

Indicateurs :

- *Ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels*
- *Etablir un bilan du PACTE.*

ACTION 8

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

Mesure 22 – 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

L'objectif est de poursuivre les travaux en ce sens au sein de l'académie de Normandie et de corriger les écarts pouvant exister entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion.

Indicateur:

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

Mesure 23 – Porter une attention aux possibles biais genrés

Dans le cadre de l'évaluation professionnelle, les encadrants seront attentifs à éviter les biais genrés consistant par exemple à tenir compte, volontairement ou non, d'un temps partiel, d'un congé long ou d'un congé maternité dans l'appréciation.

Mesure 24 – Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (IATSS)

Il s'agit de mesurer chaque année, grâce à des statistiques genrées et par départements, la répartition des effectifs femmes/hommes parmi les personnels occupant un poste de la filière administrative requalifié dans le cadre des mesures de requalification des emplois de l'académie de Normandie.

Indicateur:

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

Mesure 25 – Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier du 3ème rendez-vous de carrière (RDVC), compte tenu de leur situation personnelle justifiée, d'être évalués à leur reprise d'activité

L'objectif est de créer à l'échelle nationale une procédure pour évaluer les enseignants et les enseignantes afin que le bénéfice d'un congé familial ne fasse pas obstacle à une promotion. Une vigilance sera apportée également à la temporalité de l'organisation de cette évaluation, en particulier après les congés maternité.

Indicateur :

Nombre annuel d'évaluations.

ACTION 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations

Mesure 26 – Faire en sorte que, dans l'index égalité professionnelle femmes-hommes, tous les indicateurs sur les plus hautes rémunérations soient supérieurs à zéro.

A titre d'exemple, pour les établissements publics nationaux, le 3e indicateur porte sur l'écart femmes-hommes des dix plus hautes rémunérations de l'établissement. Lorsque ces rémunérations ne concernent qu'un seul sexe, l'indicateur est égal à zéro.

L'objectif est donc que les dirigeants des établissements publics nationaux portent à minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

Indicateurs :

Nombre d'indicateurs sur l'écart femmes/hommes des dix plus hautes rémunérations égaux à zéro.

FOCUS FORMATION

La formation des encadrants sera renforcée s'agissant de l'évaluation des personnels, qui doit rester objective sans tenir compte de l'exercice à temps partiel ou de la proximité de congés familiaux. La formation « garantir l'égalité professionnelle lors des promotions et des évaluations » de l'offre disponible dans le lot « égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (ACIM) est suivie en trois ans par tous les personnels d'encadrement, obligatoirement.

La formation est d'un jour.

AXE 4

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

Il convient de mieux accompagner les agentes et agents dans les moments clé de leur vie professionnelle et familiale et de permettre le partage équitable entre les femmes et les hommes des demandes de congés ou de temps partiels, en intégrant toutes les formes de parentalité et une action particulière sur la séniorité.

Les objectifs seront 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 10

Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

Pour ce faire, une information et des formations régulières aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière seront à développer pour les personnes en situation d'encadrement et les managers de proximité.

Mesure 27 – Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés

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

L'objectif est de parvenir ensuite à une écriture de ces chartes des temps qui soit 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.

L'académie de Normandie s'inscrira dans cette démarche en concertation avec les représentants du personnel.

Une attention sera également portée à la nécessité de transmettre le plus en amont possible les convocations aux réunions et formations, en étant également attentif aux lieux où elles se tiennent.

Indicateurs :

- *Nombre de chartes publiées en académie*
- *Pourcentage des établissements ayant déployé une charte*

Mesure 28 – 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

L’objectif est de mettre en place les actions nécessaires pour améliorer l’articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle en encourageant une meilleure organisation du temps de travail et une prise en compte des demandes de temps partiel de la part des agentes et agents tout en veillant à ce qu’il n’y ait pas de conséquences négatives sur le déroulement de carrière.

Ce point sera également observé pour l’accès à certaines fonctions.

L’absence d’évaluation ne doit pas avoir pour conséquence des impacts sur le déroulement de carrière.

Afin de permettre l’amélioration des différents temps de vie, une attention particulière sera portée à l’accès au temps partiel, aux quotités souhaitées, en fonction des nécessités de service, et à l’importance de sa bonne prise en compte dans l’organisation de l’emploi du temps de son bénéficiaire afin d’en conserver le bénéfice. De même, le temps partiel sera, dans la mesure du possible et dans le cadre des moyens de l’académie, compensé.

Indicateurs :

- *Pourcentage femmes/hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade*
- *Pourcentage femmes/hommes des promus à temps partiel*
- *Pourcentage femmes/hommes des directeurs et directrices d’école exerçant à temps partiel.*

Mesure 29 – 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

Parallèlement au besoin d’aménagement du temps de travail des agentes et agents en charge de familles, on constate une sollicitation en tant qu’aidants de plus en plus grande. L’objectif est de développer des gestions du temps adaptées à ces situations.

L’académie de Normandie accorde également une attention particulière aux personnels en fin de carrière.

L’accès au dispositif de la retraite progressive, lié à l’accord préalable d’exercice à temps partiel, sera observé.

Indicateurs :

- *Répartition femmes/hommes des temps partiels octroyés par corps et par tranche d’âge*
- *Quotité 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 11

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

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

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité et de l'adresser aux agentes et agents lors de leur prise de fonction et aux futurs parents dès la première déclaration concernant l'arrivée d'un enfant.

Parallèlement à la diffusion de ce guide, des orientations seront données aux encadrants et encadrantes, aux responsables des divisions de gestion de personnel et aux CRHP afin que des entretiens individuels avant et après les absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place. Cela permettra de préparer avec les agentes et agents leurs conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

La conservation du poste des personnels en congé parental sera favorisée, ainsi que la bonne information sur leurs droits, en particulier avant l'obtention du congé parental.

Mesure 30 – Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés

L'objectif est de garantir à chaque agente et agent la connaissance de ses droits et des services mis à sa disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement.

L'impact du guide à paraître sur les parentalités sera mesuré notamment au travers de l'évolution de la répartition sexuée du nombre de congés parentaux.

Indicateurs :

- *Guide complété mis en ligne sur le site internet*
- *Nombre de congés parentaux octroyés chaque année ainsi que leur répartition femmes/hommes en pourcentage suivis via le SIRH.*

Mesure 31 – Accompagner les parents isolés dans le cadre de leur mobilité

Dans le respect des lignes directrices de gestion académiques, une attention particulière sera apportée aux personnels concernés.

FOCUS FORMATION

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

L'objectif est de former les personnes en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière. Pour ce faire, on mobilise dans l'offre de formation académique les contenus des formations relatives au management : pour les chefs et cheffes d'établissement, les parcours « nouveaux chefs-cheffes » et « les compétences du manager » (parcours IH2EF), pour les chefs et cheffes de service et de bureaux, le parcours « management et outils de la transformation » qui concernera obligatoirement tous ces personnels sur trois ans. Les durées des formations varient selon les dispositifs.

La DGRH établira un module de formation sur ce thème qui s'intégrera à l'offre académique.

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

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 de ces actes
- sensibiliser les personnels sur l'existence du dispositif permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales ;

ACTION 12

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

Mesure 32 – Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

Il convient d'intégrer les risques de VDHAS et spécifiquement ceux de VSS au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).

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

D'une manière générale, il importe de renforcer la prévention de ces actes, notamment par le biais de la formation.

Mesure 33 – Poursuivre le dispositif académique de signalement VDHAS

La cellule académique de signalement a été mise en place en 2023/2024 dans le respect de la nouvelle réglementation en la matière (arrêté du 31 juillet 2023), élargissant notamment le périmètre des cellules de recueil de signalements à l'ensemble des VDHAS (actes de violence, discrimination, harcèlement, agissements sexistes et sexuels).

Indicateur :

Dispositif déposé sur la plate-forme de réception des plans d'action académiques.

Mesure 34 – Informer l'ensemble des agentes et des agents sur le dispositif existant

L'objectif relève de la prévention et de la meilleure connaissance par les personnels du dispositif de signalement mis à leur disposition lorsqu'ils en ont besoin. La communication académique sur le dispositif de signalement VDHAS sera poursuivie.

Indicateur :

Réalisation de la campagne d'information.

ACTION 13

Identifier et traiter les situations de violences sexistes et sexuelles

Mesure 35 – Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements

L'objectif est, en lien avec le ministère, de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour faire face aux situations de violence à l'égard des femmes.

Indicateur :

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

Mesure 36 – Améliorer la connaissance des signalements aux différents échelons

L'objectif est de disposer d'un fichier type de traitement des données et d'assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif académique de signalement.

Le bilan de son fonctionnement est présenté en formation spécialisée du CSA.

Indicateurs :

- *Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS*
- *Nombre de situations traitées/nombre de situations signalées.*

ACTION 14

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

Mesure 37 – Mettre à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches réflexe

L'objectif est, en lien avec le ministère, de doter les responsables RH et les référents et référentes égalité d'une documentation de base pour mieux orienter et soutenir les victimes.

Indicateur :

Nombre d'agentes et d'agents accompagnés.

FOCUS FORMATION

Former les référents, les acteurs RH et tous les personnels engagés dans le dispositif de signalement et de traitement des VSS.

Une sensibilisation de chaque **agente et agent** est nécessaire afin de :

- faire connaître les définitions juridiques de ce que sont les violences, le cadre et les obligations légales en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences ;
- découvrir les mécanismes de la violence ;
- comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé, etc. ;
- savoir identifier et définir la situation ;
- connaître le dispositif au sein de sa structure ;
- faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences : savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation.

À cet effet, chaque année, l'EAFC propose avec le référent/la référente Egalité un accompagnement au suivi du module de la plateforme Mentor :

- **« Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel »** pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent ;
- **« Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir »** qui permet de comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes.

→ le dispositif est d'une demi-journée

La formation des **membres des dispositifs de signalement et des personnes responsables (dont les actrices et acteurs de prévention et les agentes et agents des services de ressources humaines)** chargées des suites à donner est poursuivie par l'académie. Afin de permettre que les victimes soient entendues, il est primordial que l'ensemble des professionnels soit formé, de manière approfondie, aux définitions, mais aussi aux réactions nécessaires pour accueillir la parole, orienter, accompagner la victime, et signaler et s'assurer que tous les signalements sont traités de manière adaptée.

Dans le lot « égalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) de formations au profit des agentes et agents publics, l'E AFC organise la participation des acteurs académiques concernés à la formation qui a deux objectifs :

- traiter les signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces ;
- accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions.

La formation des **personnels d'encadrement** de l'académie à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction et en formation continue est prévue sous l'autorité de la DE et opérationnalisée par l'E AFC.

→ La durée de formation est de six heures.

Les cadres intermédiaires sont le relais indispensable à la mise en œuvre d'une politique de prévention, de détection et de traitement efficace des situations. En formation obligatoire, l'E AFC organise, sur l'année 1 du plan, le suivi par tous les **cadres intermédiaires de l'académie** de la formation « appliquer la politique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes » qui permet de :

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

→ La durée de formation est d'un jour.

Les **représentants des personnels en CSA et les VDHAS** peuvent jouer un rôle clé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail. Ils peuvent intervenir dans l'information et la diffusion d'outils existants (notamment le dispositif de signalement) et dans l'accueil de la parole. A cet effet, l'académie assure les conditions de leur participation à une formation qui doit être proposée par la Mission égalité et le service C de la DGRH pour :

- faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différentes personnes intervenantes ;
- renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- améliorer l'accompagnement des agentes et des agents en vue de faire respecter leurs droits et leur dignité par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration.

→ La durée de formation conseillée est d'un jour.

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

ACTION 15

Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

Les répercussions du travail sur la santé des femmes sont insuffisamment reconnues parce qu'insuffisamment connues.

Si les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au port de charges (par exemple pour une professeure d'EPS) ou aux contraintes de posture (par exemple pour une professeure des écoles de maternelle) sont bien repérés, les TMS liés à des tâches fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique) sont sous-évalués.

Si les répercussions sur la santé mentale des VDHAS sont connues, les exigences émotionnelles et organisationnelles fortes liées aux difficultés de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et à des horaires de travail contraints sont des facteurs de risques psychosociaux qui apparaissent plus particulièrement à prendre en compte dans la prévention de l'usure professionnelle psychique et physique.

Une attention sera portée par les encadrants sur les demandes d'autorisation d'absence liées aux rendez-vous médicaux.

Mesure 38 – Sexuer les données relatives à la santé

L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) ainsi que dans les bilans de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA et d'utiliser les applications numériques adaptées à ce recueil qui seront mises à disposition des préventeurs par le ministère.

Indicateurs :

- *Nombre d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition femmes/hommes, par tranches d'âge, titulaires et contractuels*
- *Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe*
- *Nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégories d'agents contractuels et par sexe.*

Mesure 39 – Relayer les futures campagnes nationales d’information sur les principales pathologies des femmes

L’objectif est d’améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et de lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies, par exemple en traitant des maladies cardiovasculaires qui sont insuffisamment repérées chez les femmes alors qu’elles sont leur première cause de mortalité. Il s’agit d’expliquer les principales pathologies féminines afin de mieux les prévenir et de multiplier les canaux d’information.

Les services de médecine de prévention de l’académie de Normandie identifieront les campagnes d’information à relayer, en particulier sur la santé des femmes au travail.

Mesure 40 – Promouvoir les enquêtes et mettre en place des études sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes

L’objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies et entre organisation du travail et santé des femmes. Pour ce faire, il conviendra de recenser les études pertinentes sur le sujet et de lancer une ou plusieurs études nationales avec l’aide d’une structure de recherche.

L’académie de Normandie pourra mettre en place des questionnaires en lien avec la formation spécialisée du CSA sur des thématiques concernant la santé des femmes.

Indicateur :

Nombre d’études réalisées.

ACTION 16

Développer et adapter la prévention

Mesure 41 – Former et informer

Il s’agit de relayer les actions de sensibilisation et d’information, en relais des campagnes de santé publique, sur les maladies des femmes en particulier, dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre l’endométriose, du plan d’accompagnement des maladies chroniques du ministère chargé de la transformation publique, des actions en faveur de la santé mentale – dont le secourisme en santé mentale – ou de la lutte contre la sédentarité et en faveur de l’activité physique. L’objectif est de former en particulier les professionnels de la santé au travail, les conseillers et conseillères de prévention, les inspecteurs et inspectrices santé et sécurité au travail (ISST) et les conseillers et conseillères RH de proximité à une approche genrée de la santé au travail.

Indicateur :

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

Mesure 42 – Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention

Il s'agit pour l'académie, avec l'accompagnement du ministère, de mettre en place la démarche d'évaluation différenciée des risques en fonction du sexe, en application de la circulaire interministérielle du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du DUERP et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique. Une analyse particulière sera faite sur les risques pouvant causer des TMS, sur les risques psycho- sociaux – dont les VDHAS –, et sur les expositions aux substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Il convient également d'adapter les mesures de prévention primaire aux caractéristiques physiologiques des femmes (par exemple, la prévention du risque port de charges).

Indicateur :

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

Mesure 43 – Renforcer le suivi de l'adaptation du poste de travail

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

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

Une attention sera portée aux demandes d'obtention de CLM fractionnés.

Indicateur :

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

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.).

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, du dispositif académique de signalement VDHAS. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation sont prévus sur la période du plan.

ACTION 17

Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels

Mesure 44 – Recueillir la perception des agentes et des agents en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de mesurer dans le temps l'évolution de cette perception et la connaissance des personnels des mesures du plan académique. Cette consultation aura lieu tous les deux ans à compter de 2025.

Indicateur :

Consultation des agentes et agents tous les deux ans.

Mesure 45 – Définir et programmer des actions de communication à destination des agentes et agents en services académiques et en établissements

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

Indicateur :

Comptabiliser les vues et fréquentation de chaque élément dématérialisé des campagnes de communication.

Mesure 46 – Diffuser le kit national de communication prévu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions académiques

L'académie de Normandie diffusera chaque année les outils de communication qui seront élaborés au ministère par la délégation à la communication (DELCOM), ainsi que les communications académiques.

ACTION 18

Élaborer un plan de communication externe

Mesure 47 – Définir un plan de communication externe montrant l'engagement académique en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes

L'objectif est de faire savoir que l'académie de Normandie 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 du ministère.

Indicateurs :

- *Comptabilisation des vues et fréquentation des sites*
- *Enquête sur l'attractivité de l'employeur auprès des recrutés*
- *Suivi de la connaissance des engagements ministériels auprès des usagers et candidats aux emplois relevant du ministère.*

ACTION 19

Élaborer un plan de formation

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles au sein du ministère, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discrimination doit être déployée pour tous les agents et agentes.

Le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports 2022-2025 inscrit l'égalité professionnelle comme une priorité dans trois de ses axes :

- l'axe I, « Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation » ;
- l'axe IV, « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation » ;
- l'axe V, « Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales ».

Mesure 48 – Mettre à disposition des agentes et agents à minima un module de sensibilisation à distance

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

Un module d'auto-formation « **Vers l'égalité entre les hommes et les femmes** », disponible sur Mentor, composé de deux saisons de neuf épisodes, sensibilise aux situations de sexisme et de harcèlement, avec des chiffres clés et des exemples concrets.

Un parcours « **Promouvoir l'égalité et la diversité au travail** », disponible sur Magistère, composé de quatre modules thématiques, permet de comprendre les enjeux de l'égalité et de la diversité ainsi que d'identifier les discriminations, agissements ou violences sexistes et sexuels en milieu professionnel.

En sus de ces modules, une sensibilisation, proposée dans le cadre de l'accord interministériel de formations au profit des agentes et agents publics, peut être mise en place pour connaître les obligations, travailler sur les stéréotypes, la façon dont ils impactent l'environnement professionnel ainsi que pour identifier quelques leviers d'action.

Mesure 49 – Former les personnels de l'académie sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'objectif est de permettre à tout personnel, quelle que soit sa situation, de pouvoir être formé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes ses dimensions.

Les thématiques de formation sont définies en fonction des publics cibles et des objectifs recherchés sur tel ou tel axe du plan d'action. Leur but est, d'une part, de sensibiliser aux enjeux et, d'autre part, de permettre une montée en compétences dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité femmes-hommes articulée à la feuille de route RH.

Les publics-cibles sont les suivants :

- agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant ;
- agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire ;
- référentes et référents égalité ;
- représentants et représentantes du personnel ;
- agents et agentes des services de gestion de personnels et de la chaîne RH :
 - directrice ou directeur des ressources humaines,
 - directeur ou directrice de l'EAFIC,
 - cheffe ou chef d'établissement public local d'enseignement,
 - secrétaire générale ou secrétaire général d'établissement public local d'enseignement,
 - inspectrice ou inspecteur des 1^{er} et 2^d degrés,
 - conseillère ou conseiller en ressources humaines de proximité,
 - conseillère ou conseiller mobilité carrière,
 - chargée ou chargé du recrutement,
 - gestionnaire de concours et d'examens professionnels,
 - chargée ou chargé de la gestion administrative de la paie,
 - chargée ou chargé des retraites,
 - chargée ou chargé de la prévention des risques professionnels,
 - référente ou référent handicap,
 - responsable de la qualité de vie et des conditions de travail.

Les thématiques de formation nécessaires à la mise en œuvre du plan d'action qui sont rappelées dans les focus formation peuvent servir à l'élaboration des plans de formation. Ces plans devront s'articuler en tenant compte du public cible, de la thématique de formation et de la modalité : par exemple auto-formation via Mentor et Magistère ou formation en présentiel...

