ACADÉMIE
DE CRÉTEIL
Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

PLAN D'ACTIONS

POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2025 – 2027

PROJET

SOMMAIRE

1

INTRODUCTION 4

DEFINITIONS 5

PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 7

I. Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines 9

1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » 9

2. Réaffirmer le rôle central des référentes et référents « EGA-DIV » 9

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV » par des actions de formation adaptées 10

4. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social 10

II. Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur 11

5. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil 11

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

III. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes 12

7. Assurer la transparence des rémunérations 12

8. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement 13

IV. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 13

9. Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle 13

10. Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes 15

V. 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 15

11. Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes 15

VI. Agir pour la santé des femmes 16

12. Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail et adapter la prévention 16

VII. Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 17

PROJET

13. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....17
14. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie.17
15. Déployer un programme de formation à destination des personnels.....18

PROJET

INTRODUCTION

PROJET

DEFINITIONS

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle énonce que la « loi garantit à **la femme**, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ajoute que « la loi favorise l'**égal accès des femmes** et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (dite "loi Roudy") transpose la directive européenne. **La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite "loi Le Pors") dispose, dans le champ du secteur public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe.L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle s'est donné, par la suite, pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle.

A sa suite, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a notamment :

- porté de 40 à **50% le quota obligatoire de primo-nominations aux emplois supérieurs de direction** ;
- instauré un **index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** dans la fonction publique.

Toutefois, des inégalités persistent :

- **des écarts de rémunération** encore importants : en 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 442 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 10,6 % [1]
- les femmes sont moins présentes dans les **emplois de direction**[2]

La **loi de transformation fonction publique** a rendu obligatoire la mise en place de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelle, de harcèlement moral et de discrimination

-

En 2022, l'académie de Créteil se dote de son premier plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan d'action 2025-2027 intervient dans la continuité de ce premier plan, 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 et des violences sexistes et sexuelles.

Pour que l'égalité professionnelle soit garantie, il convient donc de :

- combattre les **inégalités** entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle

[1] Les Stats rapides n° 116, 6 mars 2025

[2] Égalité femmes-hommes : la fonction publique réaffirme ses engagements | Le portail de la fonction publique

PROJET

pour que la **parité** soit respectée à tous les niveaux, y compris dans à tous les niveaux de direction ;

- lutter contre les **stéréotypes de genre** et développer la **mixité** ;
- mieux concilier **vie professionnelle et vie privée** afin que tous puissent articuler leur carrière et leur vie privée ;

lutter contre le **sexisme ordinaire, le harcèlement, toutes forme de violences** faites aux femmes

PROJET

PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le recteur pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.

La direction des relations et des ressources humaines : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique académique en faveur des personnels en situation du handicap et traitent les situations liées à ces personnels.
ce.drh@ac-creteil.fr

La coordinatrice égalité-diversité coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.
mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr

La correspondante handicap académique, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.
correspondant-handicap@ac-creteil.fr

Le SARH, service académique Rh de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il assure le suivi des agents de l'académie : carrière, difficultés professionnelles… et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.
ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr

Les IEN-RH assure pour le premier degré les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.
77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr
93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr
94 : ce.grh94@ac-creteil.fr

Les référentes et référents « éga-div » déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.

Les référentes handicap, assistantes sociales des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

PROJET

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr
77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr
93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr
94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

Le service médical des personnels rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.
77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr
93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr
94 : ce.sema@ac-creteil.fr

La cellule d'écoute VDHA (violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels) est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.
stop-violences@ac-creteil.fr

Les services de gestion des personnels assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

Le supérieur ou la supérieure hiérarchique veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

Les agentes et les agents participent à la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

Les partenaires sociaux : **les référentes VDHA** sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité.
Les représentantes et les représentants des personnels ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

PROJET

I. Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une exigence politique et un pilier de la qualité de notre service public.

Afin de favoriser une implication collective et d'assurer la mise en œuvre durable et efficace des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce plan réaffirme les obligations de et place l'égalité au cœur des pratiques RH et managériales.

1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »

Le COPIL Egalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.
Le rôle des référentes VDHA est ré-affirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce COPIL.

Action : créer un comité de pilotage (COPIL égalité-diversité)
Indicateur : nombre de réunions du COPIL
Echéance : rentrée scolaire 2025
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. Réaffirmer le rôle central des référentes et référents « EGA-DIV »

La coordinatrice du pôle Égalité-Diversité, au rectorat, anime un réseau de référentes et référents en DSDEN. Ces référentes et référents contribuent à diffuser une véritable culture de l'égalité et de la diversité (« EGA-DIV »).

Les objectifs sont multiples : conforter le réseau existant et renforcer le rôle des référentes et référents, poursuivre l'animation et l'accompagnement de cette communauté et valoriser les actions qu'elle mène.

Ce réseau constitue un levier essentiel pour sensibiliser les services et les communautés de travail.

Action : produire chaque année les lettres de mission des référentes et référents « EGA-DIV »
Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : animer une réunion mensuelle du réseau « EGA-DIV »
Indicateur : nombre de réunions

PROJET

Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : mettre en place des groupes de travail spécifiques avec le réseau EGA-DIV pour les actions de sensibilisation des journées du 25/11, 08/03
Indicateur : nombre de réunions
Indicateur : typologie des actions mises en œuvre autour de ces journées
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV » par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de la diversité est un enjeu majeur d'efficacité pour favoriser une acculturation progressive aux enjeux d'égalité et de diversité.

Action : poursuivre la professionnalisation de la coordinatrice du pôle égalité-diversité et des référentes et référents « EGA-DIV »
Indicateur : typologie des formations suivies par le coordinateur ou la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV »
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

4. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Le rôle des référentes VDHA (Violences, Discriminations, Harcèlements et Agissements sexistes) est réaffirmé et renforcé. Elles prendront part à la préparation des travaux du comité de pilotage Egalité-Diversité.

L'objectif est de favoriser un partage régulier des avancées, des difficultés et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des plans d'action. À cette fin, deux groupes de travail annuels seront organisés, dont un en amont du bilan présenté chaque année devant le CSA (Comité social d'administration).

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux
Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROJET

II. Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

La mixité des métiers représente un enjeu essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, reconnue par l'OCDE comme un levier de croissance, de démocratie et de cohésion sociale. La DARES considère qu'un métier est mixte lorsque la part de femmes ou d'hommes y varie entre 35 % et 65 %. Promouvoir cette mixité implique une politique volontariste visant à favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités, ainsi que l'accès aux différentes formes de responsabilités pour les agentes et agents.

5. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil

Favoriser la mixité nécessite d'identifier précisément les métiers où les déséquilibres sont les plus marqués. Un suivi spécifique sera mis en place grâce à l'analyse des données sexuées, tant au niveau départemental, académique que national, concernant les personnels enseignants, ITRF et administratifs. Cette objectivation des écarts permettra de cibler les actions correctrices à engager pour rétablir une répartition plus équilibrée.

Action : assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps, par catégorie de contractuels, de fonctionnaires
Indicateur : évolution annuelle de la proportion femmes/hommes (RSU)
Echéance de l'indicateur : 2025
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : consolider la professionnalisation des recruteurs
Indicateur : typologie du plan de formation proposé aux recruteurs – nombre de stagiaires
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : proposer des modalités d'entretien de recrutement en distanciel lorsque la situation de la candidate ou du candidat le justifie
Indicateur : nombre d'entretiens en distanciel établis par année scolaire, par discipline
Pilote fonctionnelle : mission académique de l'encadrement

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les processus de recrutement
Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs
Périodicité : annuelle
Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité
Indicateur : impact sur l'évolution de la proportion femmes/hommes

PROJET

Echéance de l'indicateur : dès 2025
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

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

L'objectif est de mettre en place un programme d'accompagnement, en particulier par le biais du mentorat, afin d'aider les femmes désireuses d'assumer davantage de responsabilités à accéder à des postes où leur présence reste encore minoritaire.

Action : renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures
Indicateur : taux de femmes intégrant et suivies par la mission académique de l'encadrement
Indicateur : analyse comparée femmes / hommes des personnels accèdent à des fonctions d'encadrement avec mention des modalités de temps partiels pour raisons familiales et interruptions de carrière pour raisons familiales
Indicateur : répartition sexuée des personnels de direction assurant des fonctions de chef, par catégorie d'établissement
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

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

La rémunération constitue un facteur clé d'attractivité pour l'académie de Créteil. L'enjeu principal reste de corriger les écarts de traitement entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne l'attribution des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. Il s'agit également d'assurer une représentation équilibrée des sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en garantissant l'égalité de traitement pour les personnels à temps partiel ou en reprise après un congé familial, par exemple.

7. Assurer la transparence des rémunérations

L'académie de Créteil s'engage à fournir des données plus détaillées sur la rémunération des agentes et agents que celles fournies par l'index de l'égalité professionnelle, afin de mettre en place les mesures correctrices appropriées.

Action : renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués (RSU)
Indicateur : ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps, par catégorie de contractuels de fonctionnaires et par catégories de contractuels
Echéance de l'indicateur : RSU 2025
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROJET

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

Lors des campagnes de promotion, une attention particulière doit être portée à la correction des potentiels écarts entre les femmes et les hommes.

Action : 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
Indicateur : répartition femmes/hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : garantir la tenue des entretiens professionnels et entretiens de carrière des agentes et agents, malgré une absence de longue durée (congé maternité, congés parentaux, congés longs…)
Indicateur : production d'une note à destination des évaluateurs
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
Indicateur : part des femmes occupant un poste requalifié au 1er octobre
Echéance de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division des personnels ATSS et d'encadrement

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite une prise en compte des évolutions des structures familiales et des transformations sociétales.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, cet enjeu consiste à intégrer toutes les formes de parentalité tout en renforçant les droits des agentes et agents, et à mettre en place des actions spécifiques en faveur de la séniorité. Il est essentiel de mieux accompagner les agents publics tout au long de leur parcours professionnel, notamment lors des moments clés de leur vie personnelle et familiale, en leur offrant un soutien adapté.

Ces actions visent à créer un environnement de travail plus inclusif, équilibré et respectueux des impératifs de chaque individu, tout en répondant aux défis contemporains de la gestion des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale.

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

Pour concrétiser ces objectifs, il est nécessaire d'assurer une information régulière aux encadrants, afin qu'ils comprennent les différentes formes d'organisation du travail favorisant

PROJET

l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cela leur permettra de diffuser ces pratiques auprès de leurs équipes et de sensibiliser à ces enjeux pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie.

Action : sensibiliser les personnels d'encadrement pour prévenir les risques de discrimination et les former aux modalités d'organisation du travail
Indicateur : typologie des actions de sensibilisations mises en œuvre
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les relations avec les agents afin de prévenir toute forme de discrimination
Indicateur : typologie des outils
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : élaborer une charte des temps de travail / sensibiliser sur le temps de travail
Indicateur : rédaction et diffusion de la charte
Echéance de l'indicateur : 2027
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : 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
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
Périodicité des indicateurs : annuelle
Pilote fonctionnelle : directeur des relations et des ressources humaines

Action : s'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et l'allongement des carrières
Indicateurs (RSU) :
- nombre de congés de proche aidant sollicités, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- nombre de demandes de disponibilités sollicitées, accordées, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe

PROJET

- nombre de retraites progressives sollicitées, accordées par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
Périodicité des indicateurs : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

10. Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Action : mettre à jour et diffuser le guide de la parentalité
Indicateur : diffusion annuelle
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité/ DAFOR

V. 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

L'académie de Créteil agit contre toute forme de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels. En cas de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, contactez **la cellule d'écoute académique** joignable au 01 57 02 68 34 ou par courriel à stop-violences@ac-creteil.fr

Une information régulière de l'existence de cette cellule est nécessaire afin que chaque personne puisse pleinement s'en saisir.

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

Il s'agit d'intégrer les risques de violences et discriminations, y compris les violences sexistes et sexuelles (VSS), dans l'évaluation des risques du document unique (DUERP). Le programme annuel de prévention doit ensuite inclure des mesures spécifiques issues de cette évaluation.

Action : intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière
Indicateur : Duerp + programme annuel de prévention
Echéance de l'indicateur : 2025-2027
Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : intégrer les violences intra-familiales dans la gestion des violences sexistes et sexuelles
Indicateur : nombre d'agentes et d'agents accompagnés par le service médical académique dans ce cadre
Pilote fonctionnelle : conseillère technique de service social

Action : présenter le bilan annuel de la cellule d'écoute VDHA

PROJET

Indicateur : nombre de signalements
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : cheffe du service académique RH de proximité

Action : assurer une information régulière des personnels sur Stop-violences
Indicateur : typologie des actions de communication effectuées pour la promotion du dispositif
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointes

VI. Agir pour la santé des femmes

Le précédent plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne traitait pas spécifiquement de la question de la santé au travail des femmes. Il est essentiel aujourd'hui de mieux comprendre et analyser les pathologies féminines liées au travail, ainsi que les accidents du travail qui touchent spécifiquement les femmes.

Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de l'information des femmes concernant ces questions, afin qu'elles soient mieux préparées à faire face aux risques auxquels elles sont exposées dans leur environnement professionnel.

12. Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail et adapter la prévention

Les impacts du travail sur la santé des femmes sont souvent sous-estimés, faute de reconnaissance adéquate. Or il est essentiel de les intégrer dans le cadre de la prévention de de l'usure professionnelle, tant physique que psychique.

Le rôle de la médecine de prévention dans le suivi des femmes au travail est essentiel. Il s'agit de prendre en compte plusieurs facteurs : des états de santé particuliers, l'accompagnement des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation, la gestion de pathologies menstruelles incapacitantes ainsi que le soutien à la reprise du travail après une interruption prolongée.

Action : établir un bilan sexué des données liées à la santé (RSU)
Indicateurs :
-nombre de CMO, CLM, CLD de CITIS et de maladies professionnelles par corps, par catégorie de contractuels, par sexe pour toutes les catégories de personnels
- nombre de journées de carence réparties par corps, par catégorie de contractuels, par sexe
-nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : intégrer au sein du plan de prévention académique des actions spécifiques liées à la santé des femmes

PROJET

Indicateur : typologies des actions spécifiques liées à la santé des femmes
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

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

13. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique d'égalité professionnelle. Elles visent à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une égalité réelle.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)
Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports
Périodicité : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / service communication

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité
Indicateur : existence ou non du kit
Echéance : RS 2027
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

14. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie

La prise en compte de la diversité s'appuie également sur le développement d'une communication externe institutionnelle, destinée à valoriser l'engagement de l'académie en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

Action : rendre visible le logo « égalité diversité on en fait une réalité »
Indicateur : typologie des supports utilisant le logo
Périodicité de l'indicateur : annuelle
Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité / service communication

Action : informer les prestataires RH externes de l'engagement en matière d'égalité professionnelle et de la démarche de labellisation
Indicateur : diffusion de l'information
Echéance de l'indicateur : 2027
Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROJET

15. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH
Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées
Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée
Echéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026
Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : former les personnels d'encadrement
Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

PROJET