



**ACADÉMIE
DE LILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



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

Académie de Lille
2025 | 2027

PRÉAMBULE

Premier employeur du territoire avec un taux de féminisation qui s'élève à plus de 70 %, l'académie de Lille se doit d'être exemplaire dans ses politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En cohérence avec les engagements nationaux portés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 a permis de poser les premiers jalons d'une politique d'envergure pour résorber les inégalités :

- Vigilance lors les campagnes de promotion et actions de sensibilisation à la prévention des stéréotypes de genre pour faire progresser la part des femmes aux postes à haute responsabilité ;
- Professionnalisation des procédures d'évaluation professionnelle et du recrutement ;
- Déploiement du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes (VDHA) ;
- Amélioration de la qualité de vie au travail par une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle, comme la mise en place effective du télétravail, du temps partiel à 80 % dans le premier degré et la conservation du poste pendant un an en cas de renouvellement du congé parental.

C'est grâce à ces mesures concrètes que l'académie de Lille a activement participé à l'obtention du label égalité professionnelle décerné par l'AFNOR à notre ministère.

Le nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 s'inscrit dans la continuité du précédent plan et vise à approfondir les actions menées. Il repose sur une méthode rigoureuse, fondée sur des objectifs clairs et des indicateurs de suivi précis, définis dans le cadre d'un dialogue social renforcé avec les représentants des personnels.

Parmi ses priorités, figure la formation obligatoire de tous les personnels d'encadrement et des préventeurs, ces acteurs étant au cœur des principaux actes de gestion des ressources humaines de proximité. La professionnalisation de leurs pratiques en matière de gestion des personnels et des carrières permettra ainsi de construire une culture de l'égalité, bénéfique à toutes et tous, y compris à nos élèves.

C'est d'ailleurs pourquoi je souhaite que ce plan s'inscrive dans un continuum égalité filles-garçons et égalité femmes-hommes, favorisant l'instauration d'un engagement citoyen dans les valeurs républicaines.

Je compte sur vous, chacun et chacune, à tous les niveaux de responsabilité, pour que les principes d'égalité se traduisent dans les actes du quotidien. Nous y veillerons collectivement.

Sophie BÉJEAN

Rectrice de région académique Hauts-de-France

Rectrice de l'académie de Lille

Chancelière des universités

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
TABLE DES MATIÈRES.....	4
AXE 1.....	6
CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DE L'ACADÉMIE.....	6
Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des Ressources Humaines.....	7
Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité professionnelle.	8
Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social.....	10
Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan.....	11
AXE 2.....	13
FAVORISER LA MIXITÉ DES MÉTIERS ET L'ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS, DONT CELLES D'ENCADREMENT ET D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR. ...	13
À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l'évolution.	14
Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur.....	15
AXE 3.....	20
ÉVALUER, PRÉVENIR ET TRAITER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ET DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	20
Assurer la transparence des rémunérations.....	21
Garantir le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.	21
Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations.....	23
AXE 4.....	25
FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.	25
Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle et vie personnelle dans le temps.	26
Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.....	28
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.....	30
Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.	32

Identifier et traiter les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles.	33
Mieux accompagner les victimes et tenir compte des auteurs et autrices lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration.	34
AXE 6.....	39
AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL.	39
Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes.....	41
Développer et adapter la prévention.....	42
AXE 7.....	45
COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER POUR INSTALLER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	45
Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels.....	46
Élaborer un plan de communication externe.	47
Élaborer un plan de formation.	47
ANNEXES	51
LEXIQUE	53
SITOGRAFIE.....	56

AXE 1

CONFORTER LA GOUVERNANCE ET L'INSCRIPTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU CŒUR DES POLITIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DE L'ACADÉMIE.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes irrigue toutes les dimensions d'une politique des ressources humaines.

Le présent plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAA EPFH) engage l'académie de Lille.

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 et représentantes du personnel.

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

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

Les objectifs poursuivis en termes de gouvernance sont les suivants :

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

ACTION 1

Réaffirmer le rôle de pilote de la Direction des Ressources Humaines.

Mesure 1 - Élaborer et adopter un plan académique d'action sur l'égalité professionnelle 2025-2027. Accompagner sa mise en œuvre à travers des comités (stratégique, pilotage et suivi) et groupes de travail dédiés.

L'objectif est que l'académie de Lille se dote d'un plan d'action opérationnel, décliné du plan national d'action (PNA), mais également adapté à sa situation et articulé à sa stratégie RH. Pour cela, plusieurs groupes de travail et comités avec les représentants et représentantes des personnels ainsi que les services RH sont organisés.

Indicateurs : Date à laquelle le présent plan est voté en CSA. Nombre de comités et de GT qui ont permis l'élaboration du plan académique.

Échéance : Adoption du présent plan au plus tard en novembre 2025, après consultation en CSA et information en F3SCT.

Services concernés : Rectrice, SG d'académie et de départements, DASEN, DRH, mission égalité professionnelle (référents et référentes académiques et départementales, le ou la chargée de mission), BDSI et services RH.

Mesure 2 - Se doter d'un tableau de bord de suivi des indicateurs académiques, annexé au présent plan.

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.

Un bilan annuel de suivi du plan est réalisé en CSA.

Indicateur : Nombre de comités et groupes de travail égalité professionnelle réalisés chaque année, dont l'ordre du jour comprend le suivi du tableau de bord des indicateurs académiques.

Échéance : Pour l'année N, au plus tard en juin de N+1, et chaque année.

Services concernés : Mission égalité professionnelle et BDSI.

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

Indicateurs : Nombre d'études réalisées parmi les propositions suivantes :

- Réalisation d'un Rapport de Situation Comparée (base RSU + complément) sur les promotions, les rémunérations, et/ou en corrélation avec les ordres du jour des CSA.

- Suivi des priorités définies par le comité stratégique de 2023 :

1. Étude sur l'impact du temps partiel de droit à 80 % dans le premier degré (mesure adoptée dans le cadre du PAA 2021-2023).

2. Impact de l'allongement de la durée de conservation de poste en cas de renouvellement du congé parental (mesure adoptée dans le cadre du PAA 2021-2023).

3. Évolution de la part des femmes aux postes à forte responsabilité (LDG stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, BO n°2 du 13 février 2025).

Échéance : Lisser sur les 3 années du plan.

Services concernés : DRH, DPE, DEPA, DSDEN, SRAES et BDSI.

ACTION 2

Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité professionnelle.

Mesure 4 - Actualiser les lettres de mission des personnes référentes académiques et départementales.

L'objectif est de préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives de la personne référente Égalité, l'articulation de son action avec celle des autres acteurs RH, de lui donner le temps et les outils pour coordonner son action avec l'ensemble des actes de gestion, d'accompagnement et d'évolution professionnelle portés par les acteurs RH.

Une fois validées et signées par l'autorité compétente, ces lettres de mission seront présentées pour information en CSA et en F3SCT.

Indicateurs : Nombre de lettres de mission validées et signées par l'autorité compétente par rapport au nombre de personnes référentes. Indication des personnes référentes dans les organigrammes académiques et départementaux.

Échéance : Dès obtention du vadémécum national des personnes référentes Égalité professionnelle (voir mesure 6), une actualisation des lettres de mission sera réalisée par l'autorité compétente.

Services concernés : Rectrice, SG d'académie, DASEN, DRH et personnes référentes égalité professionnelle.

Mesure 5 - Adapter les quotités de travail de l'ensemble des personnes référentes Égalité professionnelle.

L'objectif est de fixer une quotité qui permette à chaque personne référente d'assurer sa mission, dans les conditions définies dans la lettre de mission, au regard des spécificités de l'académie. La quotité en EQTP sera présentée pour information en CSA et en F3SCT.

Indicateur : Quotités en EQTP sur une année scolaire de la mission égalité professionnelle (un ou une référente académique, deux référents ou référentes départementales, un ou une chargée de mission). Comparer avec le calcul réalisé pour l'audit AFNOR de 2023 et avec les années précédentes.

Échéance : Dès 2025, à mesurer à chaque fin d'année scolaire.

Service concerné : Mission égalité professionnelle.

Mesure 6 - Présenter le vadémécum des personnes référentes Égalité professionnelle en instances et en comités.

L'objectif est que la mission égalité professionnelle dispose d'un document socle composé d'un tronc commun réalisé par le ministère et d'une partie adaptable en fonction des spécificités de l'académie, définies dans le présent plan.

Indicateur : Nombre d'instances et de comités dans lesquels le vadémécum est présenté.

Échéance : Fin 2025, à réception du vadémécum national.

Services concernés : Rectrice, SG, DASEN, DRH, mission égalité professionnelle.

ACTION 3

Conforter le rôle des acteurs et actrices du dialogue social.

Les comités sociaux d'administration (CSA) doivent être consultés sur les projets de plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 48 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020). Ils sont informés chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites aux plans d'action (article 2 n° 2020-528 du décret du 4 mai 2020).

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

Une personne référente VDHA académique pour les organisations syndicales est élue dans chaque académie. Dans l'académie de Lille, deux personnes référentes VDHA départementales (une pour le Nord et une pour le Pas-de-Calais) sont en plus élues.

Mesure 7 - Définir chaque année une méthodologie de suivi et de mise en œuvre du plan, débattue en comité de suivi. Présenter un bilan du plan chaque année en CSA.

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 (mesure 2) en prévoyant deux groupes de travail par an, dont un préalable au bilan annuel devant le CSA.

Indicateurs : Nombre de réunions de suivi et de mise en œuvre du plan d'action.

Mise à disposition du tableau de bord et d'une méthodologie de travail.

Échéance : 6 mois après la publication du plan pour le 1^{er} comité de suivi. Un bilan intermédiaire sur les actions engagées sera réalisé en 2026.

Services concernés : Mission égalité professionnelle et BDSI.

Mesure 8 - Mesurer l'évolution et améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes dans le Rapport Social Unique (RSU) académique.

Dans la BDS 2022 du MEN, 80 % des indicateurs sont sexués, pour certains de façon incomplète. L'objectif est la prise en compte et la déclinaison académique des indicateurs sexués du BDS dans le RSU, en complément de ceux fournis par les services académiques et départementaux.

Indicateur : Pourcentage de tableaux présentant des données sexuées dans le RSU.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : SRAES et services contributeurs du RSU.

Mesure 8 bis - Améliorer la connaissance des situations comparées des femmes et des hommes dans tous les bilans académiques et départementaux.

L'objectif poursuivi est la présentation genrée de tous les documents de travail et bilans qui relèvent des instances de dialogue social.

Indicateur : Pourcentage de documents présentant des données sexuées dans les instances.

Échéance : À partir de l'année 2025-2026.

Services concernés : BDSI et services contributeurs.

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 personnels 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 professionnelle entre les femmes et les hommes et de veiller à ce 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 VDHA.

Indicateurs : Livrable remis : webinaire, infographie ou plaquette (qu'est-ce que mener une politique d'égalité professionnelle dans un établissement, une école ou un service ?).

Présentation du plan lors des formations en bassins en 2026.

Nombre de réunions dont un temps est consacré à l'égalité professionnelle.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : Rectrice, SG, DASEN, DRH, mission égalité professionnelle et personnels d'encadrement.

FOCUS FORMATION AXE 1

Former les personnes référentes Égalité professionnelle, les acteurs RH et tous les personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif est que toutes les personnes référentes égalité professionnelle, les acteurs RH (dont les équipes de prévention), les personnels encadrants, les membres des CSA, des F3SCT et les personnes référentes VDHA soient formés pour appréhender l'ensemble des thématiques sur lesquelles l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se décline.

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

La référente académique et la chargée de mission sont participantes et formatrices du séminaire des personnes référentes Égalité professionnelle des différentes académies organisé par la DGRH à l'IH2EF du 2 au 4 juillet 2025.

AXE 2

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

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

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

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

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

ACTION 5

À partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier 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, avec en support la réalisation d'un tableau sexué des effectifs par BAP.

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

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

Mesure 10 - Identifier les métiers peu mixtes et en perte de mixité parmi les personnels d'éducation, de direction et d'inspection, et mesurer leur évolution à travers le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps.

La finalité est d'objectiver cette répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires. Il convient de se doter d'indicateurs précis par métier et par disciplines enseignées, de modifier le regard en luttant contre les stéréotypes et les biais associés à certaines professions comme celles d'enseignant, AESH, AED ou personnel administratif.

Indicateur : Évolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges, par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, pour les métiers/corps des personnels d'éducation, de direction et d'inspection (par discipline d'enseignement pour les enseignants, sans oublier les AESH et les AED), identifiés comme peu mixtes ou en perte de mixité (étude sur les moyens et long termes).

Échéance : Chaque année dans le RSU.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, Bureau du recrutement, SRAES, CAE et DRASI.

Mesure 11 - Identifier les métiers peu mixtes et en perte de mixité au sein de la filière administrative et mesurer leur évolution à travers le suivi annuel de la répartition sexuée de tous les corps et métiers.

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.

Indicateur : Évolution annuelle de la proportion F/H par pyramide des âges pour les emplois-types de la filière administrative, en croisant avec le statut (fonctionnaire ou contractuel), identifiés comme peu mixtes ou en perte de mixité (étude sur les moyen et long termes).

Échéance : Chaque année dans le RSU.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, Bureau du recrutement et CAE.

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 12 - S'assurer que les supports des campagnes de recrutement de l'académie ne véhiculent pas de stéréotypes de genre, notamment lors du forum des métiers.

L'objectif est d'intégrer la dimension égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les supports et documents présentant les métiers et les offres d'emploi. Pour cela, une formation aux stéréotypes de genre est nécessaire.

Indicateurs : Vérification une fois par an des supports ainsi que des offres d'emploi avant leur diffusion.

Nombre de supports modifiés par rapport au nombre de supports étudiés.

Échéance : Une fois par an à partir du second semestre 2025.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle et Bureau du recrutement.

Mesure 13 - Promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité.

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

Pour parvenir à cet objectif, le travail autour des procédures de recrutement et d'évaluation (CREP, PPCR...) initié lors du précédent plan académique 2021-2023 sera reconduit et restera une des priorités académiques du présent plan.

Un travail sera mené avec le bureau du recrutement pour mieux faire connaître la diversité des métiers (forum des métiers, présentation des métiers dans les salons étudiants...) et pour faire évoluer la marque employeur de l'académie (FDRH26).

Indicateurs : Évolution annuelle de la proportion F/H pour les métiers identifiés comme prioritaires dans le cadre du suivi du plan (mesures 10 et 11).

Nombre de publication d'offres d'emploi sur *Choisir le service public*.

Nombre d'actions annuelles réalisées (salons, forums...).

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : DRH, Personnels d'inspection, Bureau du recrutement et SRAES.

Mesure 14 - Encourager le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours pour les 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 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.

Indicateurs : Nombre de femmes enceintes ayant demandé à bénéficier d'un aménagement d'épreuve et nombre de femmes l'ayant obtenu (sous réserve des modalités fixées par le MEN, en fonction de la liste des concours concernés).
Si l'agente obtient un refus du recours à la visioconférence, motif du refus.

Échéance : À partir de la parution de la liste des concours pouvant bénéficier de la visioconférence.

Services concernés : DEC de l'académie de Lille, DEC de l'académie d'Amiens (pour les concours des ATSS), SRAES et autorités compétentes.

Mesure 15 - Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures.

L'objectif est d'établir un bilan des dispositifs d'accompagnement actuels (par exemple le mentorat, la Mission Académique de l'Encadrement) dans le but d'étudier le pourcentage de personnels accompagnés et le motif de leur accompagnement.

En parallèle, il s'agira de développer le dispositif de développement professionnel en mode coaching et la Mission Académique de l'Encadrement de manière à étendre leur champ d'action, en proposant un accompagnement collectif spécifique aux femmes.

Un partenariat avec une association locale spécialisée dans ces thématiques peut être envisagé.

Concernant les personnels de direction, l'objectif national est de tendre vers 40 % d'affectation de femmes sur des postes de proviseure de lycée de 4^{ème} catégorie exceptionnelle contre 24 % actuellement. En 2023-2024, l'académie de Lille recense 14,6 % de femmes sur des postes de proviseures de lycée 4^{ème} catégorie exceptionnelle (25 % LGT ; 0 % LP). L'objectif académique est ainsi d'atteindre au moins 30 % de femmes proviseures de lycée 4^{ème} catégorie exceptionnelle. La 4^{ème} catégorie exceptionnelle est une cible qui fait avancer toute la chaîne de promotion constituant un levier contre le plafond de verre.

La référente académique égalité professionnelle sera présente aux réunions de proposition d'affectation des personnels de direction pour veiller à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le MEN reste le décideur final des affectations des personnels de direction.

Personnels de direction, par statut et catégorie financière de l'établissement, en 2023-2024									
Corps		Effectifs	1 ^{re} catégorie (%)	2 ^e catégorie (%)	3 ^e catégorie (%)	4 ^e catégorie (%)	4 ^e catégorie exceptionnelle (%)	Autres*(%)	Total (%)
Proviseurs LGT	Femmes	28	3,6	10,7	10,7	46,4	25	3,6	100
	Hommes	58	0	6,9	10,3	55,2	27,6	0	100
	Ensemble	86	1,2	8,1	10,5	52,3	26,7	1,2	100
Proviseurs LP	Femmes	20	5	30	25	40	0	0	100
	Hommes	37	18,9	24,3	27	24,3	5,4	0	100
	Ensemble	57	14,0	26,3	26,3	29,8	3,5	0	100
Proviseurs LGT & LP	Femmes	48	4,2	18,8	16,7	43,8	14,6	2,1	100
	Hommes	95	7,4	13,7	16,8	43,2	18,9	0	100
	Ensemble	143	6,3	15,4	16,8	43,4	17,5	0,7	100

Indicateurs : Bilan des différents dispositifs d'accompagnement pour évaluer le type de public qui y participe (répartition femmes/hommes) et leurs besoins.

Nombre de femmes accompagnées par année scolaire grâce au dispositif d'accompagnement spécifique aux carrières des femmes.

Pourcentage de femmes proviseure de lycée 4^{ème} catégorie exceptionnelle.

Échéance : À partir de 2026.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, EAFC, personnels responsables des dispositifs d'accompagnement et CRHP.

FOCUS FORMATION AXE 2

Former 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/diversité des métiers (biais, stéréotypes) et à la prévention des discriminations.

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

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

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

Un guide du recrutement est également en cours d'élaboration par le bureau du recrutement de l'académie. Il vise à professionnaliser les personnes chargées de recruter, avec une fiche dédiée à la lutte contre les discriminations et les biais cognitifs.

Un parcours m@gistere : « Être jury de concours et contribuer au recrutement des fonctionnaires » et un parcours Mentor : « Membre de jury des concours de la Fonction Publique » peuvent être utilisés. Il conviendra ainsi de les relayer à la Division des Examens et Concours de l'académie (DEC), pour faire en sorte qu'elle relaie ces formations aux jurys de concours.

AXE 3

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

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers du MEN.

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

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

ACTION 7

Assurer la transparence des rémunérations.

Mesure 16 - Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexué. Comparer sur plusieurs années pour déceler une potentielle évolution.

L'objectif est de disposer, sur la rémunération des agentes et agents, d'informations plus fines que celles dont on dispose via l'index égalité professionnelle pour engager ensuite les mesures correctrices nécessaires. Pour ce faire, il s'agira principalement d'établir les moyennes sexuées par corps et par statut des indemnités et des heures supplémentaires.

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

Indicateurs : Pour les personnels d'éducation, ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels. Reprendre le calcul des IMP du RSU en intégrant le pourcentage de personnels éligibles pour chaque corps.

Pour les personnels ATSS, répartition femmes / hommes des IFSE et des CIA par taux et par catégorie.

Établir un bilan sexué du PACTE, en différenciant le nombre de parts de Pacte choisies selon le sexe.

Réaliser une enquête auprès des chefs et cheffes d'établissement pour savoir si la répartition genrée du Pacte, des IMP, des HSA, des HSE et des professeurs principaux est présentée à leurs personnels.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : DASEN, DRH, DPE, DEPA, personnels de direction et d'inspection SRAES, CAE et SIRH.

ACTION 8

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

Mesure 17 - Identifier et tendre à résorber les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion pour se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps.

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

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

Indicateur : Réalisation annuelle d'un tableau recensant tous les écarts de répartition femmes hommes par corps, et corrélés avec les effectifs du corps, dans chacun des grades d'avancement (RSU).

Cible : Identité avec la répartition sexuée des promouvables en 2027.

Échéance : Observation chaque année dès 2025 avec atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps.

Services concernés : DRH, DEPA, DPE, DEP, DPEP et SRAES.

Mesure 18 - Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS.

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

Indicateur : Part d'hommes et part de femmes occupant un emploi requalifié au 1^{er} octobre de chaque année scolaire, en fonction du pourcentage F/H du corps.

Échéance : Comptabilisation annuelle à partir du 1^{er} octobre 2025.

Service concerné : DOS.

Mesure 19 - Instaurer une procédure d'évaluation professionnelle permettant aux personnels enseignants qui n'ont pu bénéficier de leur 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 une procédure pour évaluer les enseignants et les enseignantes afin qu'un congé long ne fasse pas obstacle à une promotion ou à la valorisation du parcours professionnel.

Cette procédure existe déjà au sein de l'académie, pour les personnels enseignants du second degré public : la possibilité est laissée à l'agent d'avoir un entretien avec ses évaluateurs afin que ces derniers aient des éléments pour saisir un avis en vue d'une promotion (la hors-classe par exemple). Il faut donc généraliser cette procédure dans le premier degré et l'enseignement privé.

Cet entretien de substitution au RDVC ne constitue pas une décision administrative en tant que telle, l'avis des évaluateurs ne peut pas donc faire l'objet d'un recours. Il faudra donc étudier la question d'un document formalisé qui permettrait aux agents d'émettre une observation sur leur évaluation.

En parallèle, il s'agira de mener une réflexion concertée sur le choix de la date des rendez-vous de carrière pour les femmes ayant un congé maternité prévu l'année de leur RDVC. Il s'agit d'un point à réévaluer si nécessaire lors de l'entretien de reprise après un congé long.

Indicateurs : Nombre annuel d'évaluations concernées et motifs (en anonymisant les données).

Analyse des résultats du questionnaire sur les congés longs.

Nombre de personnels ayant choisi d'avoir un entretien sur le nombre de personnels n'ayant pas eu leur RDVC.

Échéance : Atteinte de la cible au plus tard en 2027 pour tous les corps enseignants concernés.

Services concernés : DRH, doyen et doyenne des personnels d'inspection, DPE, DPEP, DEP et personne référente QVCT.

ACTION 9

Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations.

Mesure 20 - Communiquer sur l'index égalité professionnelle femmes hommes du Ministère et mesurer la répartition genrée des 10 % des plus hauts et plus bas salaires de l'académie.

Pour les établissements publics nationaux, le 3^{ème} indicateur de l'index égalité professionnelle porte sur l'écart femmes / hommes des 10 plus hautes rémunérations de la structure. 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 des deux ministères portent à minima cet indicateur au-dessus de zéro et de tendre vers la plus haute note, la parité rapportant 20 points.

À l'échelle académique, il s'agit, dans la mesure du possible, d'assurer une mixité dans les fonctions d'encadrement supérieur, dont la répartition genrée est précisée dans le RSU.

En parallèle, on pourra mesurer la répartition femmes / hommes des 10 % des plus hauts et plus bas salaires de l'académie.

Indicateurs : Présence de l'index sur la page égalité professionnelle du site public académique.

Répartition femmes/hommes des 10 % des plus hauts et plus bas salaires de l'académie (salaires calculés sur la base d'une moyenne sur l'année, avec indemnité régulière, hors prime exceptionnelle ou régularisation de situation, pour un temps plein).

Échéance : dès 2025, index à actualiser chaque année.

Services concernés : Mission égalité professionnelle, Service communication, SRAES et SIRH.

FOCUS FORMATION AXE 3

La formation de l'encadrement supérieur de l'académie et des deux collèges d'inspecteurs à l'identification des stéréotypes de genre est une condition nécessaire au regard de leurs responsabilités dans les opérations d'évaluation, de promotion et de recrutement. Ce type de sensibilisation doit être régulière, afin de lutter efficacement contre les biais.

AXE 4

FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

L'enjeu en termes de gestion RH est d'intégrer toutes les formes de parentalité dans la promotion des droits des agentes et agents et d'avoir également une action particulière sur la séniorité.

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

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

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

ACTION 10

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

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

Mesure 21 - Décliner les principes constitutifs d'une charte des temps issus du travail national pour parvenir à une charte des temps académique, débattue en GT égalité professionnelle.

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

L'objectif est de parvenir à une écriture de cette charte des temps partagée au plus près des collectifs de travail entre employeurs et agents, afin d'assurer un équilibre entre l'intérêt du service et les besoins des agent·es et agents.

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

Indicateurs : Date de publication de la charte des temps académique. Ordre du jour des GT « Charte des temps ».

Échéance : Mise à disposition des principes constitutifs en 2025 - Publication des chartes en 2026.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, personne référente QVCT et BDSI.

Mesure 22 - 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 leur déroulement de carrière (CREP et PPCR).

L'organisation de l'emploi du temps du personnel à temps partiel doit prendre en compte la quotité à sa juste mesure en trouvant un équilibre entre les besoins des agents et agentes et les nécessités de service (attention portée sur les emplois du temps des personnels enseignants du second degré à temps partiel, adaptation des fiches de poste des personnels administratifs à temps partiel...).

Enfin, il s'agira de relayer les guides de préparation aux entretiens professionnels (CREP et PPCR) pour que les agents et agentes puissent les anticiper, connaître les attendus et valoriser au mieux leur parcours professionnel. En parallèle, un travail sera mené auprès des évaluateurs (personnels d'inspection et de direction) pour les sensibiliser à mesurer la valeur professionnelle des agents et agentes au regard de l'ensemble de leur carrière. Ainsi, une quotité de travail réduite due à un temps partiel, ou un congé long pour maladie ou raisons familiales, ne doivent pas pénaliser l'agent ou l'agente dans son parcours de carrière. Une notification dans la circulaire académique relative à l'accès au grade de la classe exceptionnelle peut être réalisée en ce sens.

Indicateurs : Pourcentage F/H des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables vs pourcentage F/H des promus à temps partiel.

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

Échéance : Données sexuées disponibles pour tous les corps au plus tard en 2025.

Services concernés : DRH, DPE, DEPA, DEP, DPEP, SRAES, CAE et SIRH.

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

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

Indicateurs : Nombre, répartition F/H et corps des personnels prenant un congé de proche aidant ou un congé de présence parentale. Nombre et répartition F/H d'individus bénéficiant d'une disponibilité pour soins.

Nombre de retraites progressives accordées par corps et par sexe.

Échéance : Suivre l'évolution annuelle dès 2025.

Services concernés : DRH, DPE, DEPA, DEP, DPEP, DPP, Service d'action sociale, médecine de prévention, SRAES, CAE et SIRH.

ACTION 11

Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.

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

Il est proposé de recenser dans un document numérique l'ensemble des droits des parents et des différents services de soutien à la parentalité 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 responsables des services RH et aux encadrants et encadrantes afin que des entretiens individuels ante et post absences ou congés liés à la parentalité soient mis en place ; cela permettra de préparer avec les agentes et agents les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de toute nature pour l'accueil d'un enfant, afin de mieux prendre en compte leurs objectifs de carrière, de mobilité géographique ou professionnelle en lien avec les contraintes familiales.

Mesure 24 - Garantir l'application des droits des parents.

L'objectif est de garantir à chaque agente et agent la connaissance de leurs droits et des services mis à leur disposition afin de faciliter le recours aux dispositifs existants. Il sera notamment rappelé les dispositions relatives à l'allaitement, en étudiant la proposition de bénéficier de « facilités de service », dans un juste équilibre entre les nécessités de service et la demande de l'agente (par exemple, un déplacement de cours dans l'emploi du temps ou une dispense provisoire d'APC dans le premier degré pour pouvoir allaiter ou tirer son lait).

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

Ce document sera dans un premier temps produit par la DGRH puis décliné à l'échelle académique, en groupe de travail.

Le précédent plan 2021-2023 a permis l'allongement de la durée de conservation de poste en cas de renouvellement de congé parental jusqu'à un an au lieu de six mois auparavant. Il conviendra dans le présent plan de mesurer l'impact de cette mesure et d'étudier le bénéfice pour les personnels et l'enjeu pour l'académie d'un prolongement à 3 ans.

Dans un souci de diversité, une réflexion sera portée pour inclure tous les parcours de parentalité dans le guide. À ce titre, on pourra s'appuyer sur la personne référente « Lutte contre les LGBTphobies ».

En parallèle du guide Parentalités, le décompte des journées « enfant malade » sera effectué par demi-journée comme le prévoit la loi (BO n°11 du 16 mars 2017), la difficulté étant la non-conformité du logiciel de gestion des personnels enseignants (GIGC) à un décompte par demi-journée. Cette précision sera notifiée aux services dans le dossier technique de rentrée scolaire.

Indicateurs : Ordre du jour du GT égalité professionnelle dédié à la déclinaison de ce guide.

Communications autour de la publication du guide : mail, mise à disposition sur l'intranet, webinaire...

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

Échéance : Publication du guide par la DGRH au 1^{er} semestre 2025 - Mise en ligne du guide académique au 1^{er} semestre 2026.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, service d'action sociale, services RH, personne référente « Lutte contre les LGBTphobies », service communication et BDSI.

FOCUS FORMATION AXE 4

L'objectif est de former les personnels en situation d'encadrement et les managers aux formes d'organisations du travail facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière. Pour ce faire, on peut mobiliser l'offre de formation sur la plateforme Mentor, l'offre de formation en termes de QVCT au PNF ou dans les programmes de formation académiques. Les guides produits constituent également des ressources. La DGRH établira un module de formation sur ce thème.

AXE 5

PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES (DONT LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES), DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES.

Les bases juridiques de cet axe sont l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

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

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

Dans l'académie de Lille, le dispositif de signalement des VDHA (actes de violences, dont les violences sexistes et sexuelles, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes) a été mis en place dès 2022. Il a intégré les violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail, subies hors de la sphère professionnelle en septembre 2024.

Le dispositif est détaillé dans une circulaire académique dédiée, téléchargeable sur la page de signalement du site public académique (<https://www1.ac-lille.fr/signalement-vdha-123194>) et sur l'intranet. L'affiche du dispositif est consultable en annexe du présent plan.

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

- Renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence des dispositifs permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences intrafamiliales.

- Améliorer le suivi des signalements en informant mieux les agents des suites données et à travers un protocole interne de traitement des violences conjugales.

ACTION 12

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

Mesure 25 - Reconnaître les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque professionnel à part entière en les intégrant au DUERP.

Il convient d'intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHA) et, spécifiquement, ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail sur la typologie et l'évaluation des risques du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Cette intégration des VDHA dans le DUERP passe par les risques psycho-sociaux (RPS).

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

Indicateur : Nombre de DUERP intégrant la partie RPS par rapport au nombre de DUERP réalisés.

Échéance : 2027.

Services concernés : DRH, CPA, psychologue du travail et mission égalité professionnelle.

Mesure 26 – Poursuivre l'adaptation du fonctionnement du dispositif de signalement VDHA conformément aux évolutions de la législation.

Le dispositif académique de signalement VDHA est fonctionnel depuis septembre 2022, et a intégré les violences conjugales et intrafamiliales détectées sur le lieu de travail mais subies hors de la sphère professionnelle à la rentrée scolaire 2024-2025 (conformément à l'arrêté du 31 juillet 2023).

Ce dispositif a formalisé plusieurs étapes : l'écoute, l'instruction, le traitement, l'accompagnement et le suivi des situations.

Néanmoins, la dernière étape consiste à améliorer l'information aux victimes tout au long du traitement de leur signalement, jusqu'à sa clôture.

Indicateur : Le cas échéant, mise à jour de la circulaire du dispositif et des communications académiques sur le sujet.

Échéance : Quand cela est nécessaire.

Service concerné : DRH.

Mesure 27 - S'assurer que chaque agent et agente de l'académie ait les moyens de connaître et de s'informer sur le dispositif de signalement VDHA.

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. Les personnels de direction seront ainsi invités à poser l'affiche de manière visible dans leur établissement ou service, et à relayer la communication sur ce dispositif auprès de leurs personnels.

Indicateurs : Nombre de canaux de communication dédiés à la diffusion de ce dispositif par an : mail à tous les personnels, présentation du dispositif dans les différentes réunions institutionnelles, affichage sur Eduline et le site de l'académie, formations, webinaires...

Analyse des réponses données dans le questionnaire de ressentis sur l'égalité professionnelle (mesure 38) pour mesurer l'évolution de la connaissance du dispositif VDHA auprès des personnels.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle et SRAES.

ACTION 13

Identifier et traiter les situations de discriminations et de violences sexistes et sexuelles.

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

Mesure 28 - Assurer la formation initiale et continue des membres du dispositif VDHA.

Une attention globale est portée à la formation initiale et continue de tous les membres participant au dispositif VDHA, y compris ceux instruisant les situations. Par exemple, l'académie de Lille a fait le choix d'organiser des sessions de « retours d'expérience » entre écoutants et écoutantes du dispositif VDHA, supervisées par la psychologue du travail, dans l'objectif d'harmoniser leurs pratiques et de créer des moments d'échanges propices à une montée en compétences collective.

Indicateur : Nombre de sessions de formation mises en place par année scolaire.

Échéance : Chaque année à partir de l'année scolaire 2025-2026.

Services concernés : DRH, psychologue du travail et membres du dispositif VDHA.

Mesure 29 - Veiller à la transparence du dispositif VDHA en présentant son bilan chaque année en CSA et F3SCT.

L'objectif est d'assurer un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre du dispositif VDHA afin de présenter un bilan global en CSA et en F3SCT. Ce bilan est réalisé par sexe et par corps, que ce soit pour les victimes ou pour les auteurs et autrices présumés. Ce bilan est consultable par tous les personnels dans le RSU.

L'académie de Lille organise un point d'échange bi-annuel avec la personne référente VDHA représentante des personnels, élue en F3SCT, pour effectuer un bilan des situations en cours et mesurer les évolutions du dispositif.

Indicateurs : Réalisation d'un bilan annuel du dispositif dans le RSU par corps.

Nombre de situations traitées / nombre de situations signalées.

Ordre du jour des CSA et F3SCT.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, membres du dispositif VDHA et BDSI.

ACTION 14

Mieux accompagner les victimes et tenir compte des auteurs et autrices lorsque ce sont des agentes et agents de l'administration.

La DGRH va mettre à disposition des responsables RH en charge de l'accompagnement des victimes et des personnes référentes égalité des fiches « réflexe » pour mieux orienter et soutenir les victimes et une fiche de prise en charge RH des auteurs et autrices mis en cause.

Le guide des outils statutaires et disciplinaires pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique réalisé par la DGAFP et paru en novembre 2022 constitue également une référence pour le traitement des signalements de VSS.

Mesure 30 - Formaliser un protocole de traitement des signalements de violences conjugales et intrafamiliales.

L'académie de Lille engage une réflexion sur la formalisation d'un protocole interne de traitement des signalements de violences conjugales et intrafamiliales, détectées sur le lieu de travail, subies hors de la sphère professionnelle (arrêté du 31 juillet 2023).

Ce protocole a pour but de favoriser une meilleure coordination des services RH face à ce type de situations, dans un laps de temps réduit, afin d'aider au mieux les personnes victimes, puisque la particularité de ces violences repose sur leur caractère urgent.

Conformément aux recommandations du guide de la DGAFP intitulé « Violences conjugales et intrafamiliales. Comprendre, alerter, accompagner », le protocole proposera la facilitation des démarches RH des personnels victimes et un accompagnement pluriel : signalement au Procureur de la République, logement d'urgence, changement d'affectation, accompagnement psychologique, procédure disciplinaire à l'encontre de la personne mise en cause si elle est également dans l'institution, redirection vers les associations régionales spécialisées dans les violences conjugales et intrafamiliales...

Ce protocole fera l'objet de groupes de travail inter-services et en F3SCT académique.

Indicateurs : Date de parution du protocole interne. Nombre de GT dont l'ordre du jour porte sur l'élaboration de ce protocole.

Échéance : Début des travaux au 2^{ème} semestre 2025.

Services concernés : Membres de la commission d'analyse, de suivi et de traitement du dispositif de signalement VDHA et services RH concernés.

FOCUS FORMATION AXE 5

Une formation sur les VSS pour tous les personnels d'encadrement des services du rectorat et des DSDEN a eu lieu en 2023.

Une formation des écoutants et écoutantes du dispositif VDHA aux problématiques de santé mentale est prévue pour l'année scolaire 2025-2026.

Une sensibilisation aux VDHA en réunion de bassins pour les personnels d'encadrement sera effectuée sur les années scolaires 2025-2026 et 2026-2027.

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

- Faire connaître les définitions juridiques de ce que sont les violences, le cadre et les obligations légales en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences,
- Découvrir les mécanismes de la violence,
- Comprendre les enjeux, les conséquences sur le travail, la santé etc.
- Savoir identifier et définir la situation,

- Connaître le dispositif au sein de son ministère/de sa structure,
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences : savoir réagir en tant que témoin, collègue, responsable syndical ou en tant que victime, en fonction de la situation.

A cet effet, la plateforme Mentor propose deux modules :

« **Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel** » pour faire rapidement le point sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sexiste et identifier les situations qui en relèvent.

« **Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir** » pour comprendre de façon plus approfondie les mécanismes de la violence et aider à déconstruire les stéréotypes.

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

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

Deux types de formation disponibles dans le lot « Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations » de l'accord cadre interministériel (Acim) de formations au profit des agentes et agents publics seront proposés (sachant que ces formations sont proposées à distance et en présentiel) :

1. Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces,

- Savoir recueillir la parole : mener un entretien semi-dirigé, accueillir la parole des victimes,
- Savoir mettre en place des mesures urgentes de protection,
- Conduire une enquête administrative,
- Rédiger un rapport d'enquête,
- Informer, orienter et accompagner les agentes et agents victimes,
- Savoir comment se met en œuvre une procédure disciplinaire,
- Communiquer sur l'enquête et ses conclusions auprès des personnes concernées,
- Savoir archiver le dossier.

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours.

2. Accompagner les professionnels de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'exercice de leurs missions

- Connaître le rôle et le champ de responsabilité des différents acteurs,
- Professionnaliser le repérage, le traitement des situations et l'accompagnement des victimes avec une posture exemplaire et une connaissance des procédures et du dispositif de signalement,
- Accompagner les RH et l'encadrement dans l'établissement d'un état des lieux et d'un plan d'action,
- Approfondir les procédures de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles : sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle...

Nombre de jours de formation conseillé : 2 jours.

Une sensibilisation à la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles **pour les cadres supérieurs et dirigeants** est nécessaire de façon à fixer un cadre collectif, basé sur le droit et de donner à chacune et à chacun des outils pour agir et améliorer le traitement des signalements. Un module de sensibilisation est proposé dans le cadre du marché interministériel et peut être déployé sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE) pour :

- Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de discriminations, de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes,
- Améliorer le traitement de situations liées à des discriminations, violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique,
- Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

Format conseillé : 6h00.

La formation des **personnels d'encadrement (agentes et agents en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant, agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire)** à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence à l'égard des femmes dans le cadre de leur prise de fonction et en formation continue sera prévue sous l'autorité de la direction de l'encadrement (DE).

Format conseillé : 6h00.

Une formation pour **les cadres intermédiaires et RH**, qui sont des relais indispensables à la mise en œuvre d'une politique de prévention, de détection et de traitement efficace est à mettre en place pour :

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

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour.

En ce qui concerne **les représentants des personnels en CSA et les VDHA**, en administration centrale, en services déconcentrés et en établissements, qui peuvent jouer un rôle clé dans la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles au travail, en termes d'information et de diffusion des outils existants (notamment du dispositif de signalement) et d'accueil de la parole, une formation doit être proposée par la Mission Egalité et le service C de la DGRH quant au fait de participer à la mise en œuvre de la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour :

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

Nombre de jours de formation conseillé : 1 jour.

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

AXE 6

AGIR POUR LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL.

Le précédent plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'envisageait pas spécifiquement cette question, par ailleurs présente dans les objectifs stratégiques ministériels en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et les établissements relevant des trois périmètres ministériels. Le Plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027), « Toutes et tous Égaux », est composé de 4 axes prioritaires et comprend un axe « santé des femmes ».

Au niveau national, l'audition d'expertes sur le sujet et les bilans santé sécurité au travail (SST) ont permis de mieux connaître les conséquences à traiter dans le cadre du présent plan d'action :

- Mieux connaître et analyser les pathologies féminines au travail et les accidents du travail qui touchent particulièrement les femmes.
- Améliorer l'information des femmes sur ces questions.

Les actions et mesures proposées s'inscrivent dans une stratégie qui vise à :

- Prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : risques liés aux métiers exercés (enseignantes de maternelle ou professeures d'EPS par exemple), accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille (notamment en fin de carrière).

- Adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

La médecine de prévention et nos partenaires comme la MGEN sont des acteurs clefs pour sensibiliser les agents à des questions de santé publique, à l'instar du tabac et du surpoids, particulièrement prépondérants sur notre territoire.

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

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

Mesure 31 - Sexuer les données relatives à la santé.

L'objectif est de développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail (SST), aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP) et dans les bilans de la médecine de prévention présentés à la formation spécialisée du CSA.

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

Indicateurs : Nombre d'arrêts de travail, de CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et de maladies professionnelles par corps (public et privé), motifs, répartition F/H, titulaires et contractuels. Répartition F/H du temps partiel de droit pour handicap, du temps partiel thérapeutique et des CLM.

Nombre de journées de carence réparties par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe.

Nombre d'aménagements de postes de travail pour raisons médicales accordés par corps, par catégories d'agents contractuels et titulaires et par sexe (distinguer les aménagements de poste matériels et organisationnels, les allègements de service et les aides humaines).

Échéance : Dès 2025.

Services concernés : DRH, médecine de prévention, correspondant handicap, CPA, DPP et SRAES.

Mesure 32 - Relayer la campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes.

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

Indicateur : Livrable paru : mail, affiches, webinaire...

Échéance : Une fois la campagne ministérielle publiée.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, CPA et service communication.

Mesure 33 - Promouvoir les enquêtes et les études menées par le ministère sur les conditions de travail et la santé des femmes.

L'objectif est de comprendre les liens entre travail et pathologies, et organisation du travail et santé des femmes. Pour ce faire, il conviendra de s'appuyer sur les enquêtes menées par le ministère pour effectuer des mesures correctives sur les conditions de travail des femmes via des mesures académiques.

Le CHRU de Lille bénéficie d'un service spécialisé dans la santé au travail. Il pourra être un appui pour l'élaboration d'actions en l'honneur de la journée de sensibilisation du 28 avril, journée internationale de la santé au travail.

Indicateurs : Nombre d'études réalisées et sujet concerné. Type d'actions réalisées en l'honneur du 28 avril et nombre de participants.

Cible : Lutter contre l'invisibilité de la pénibilité de certains postes occupés majoritairement par des femmes.

Échéance : En 2026.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, CPA et médecine de prévention.

ACTION 16

Développer et adapter la prévention.

Mesure 34 - Former et informer les personnels aux problématiques de santé au travail spécifiques aux femmes.

ACADÉMIE DE LILLE

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027

Page 42 sur 56

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

L'académie de Lille s'est engagée dans son plan académique de formation 2025-2026 à former en santé mentale les représentants et représentantes des F3SCT et les écoutants et écoutantes du dispositif VDHA.

Indicateur : Nombres d'heures de sensibilisation spécifiques à la santé des femmes dispensées.

Échéance : Dès 2025.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, médecine de prévention, CPA, ISST, DPP, personne référente QVCT et EAFC.

Mesure 35 - Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention.

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

Si les troubles musculo-squelettiques (TMS) liés au port de charges (exemple de la professeure d'EPS, des filières industrielles ou des personnels d'entretien) ou aux contraintes de posture et de bruit (exemple de la professeure des écoles de maternelle ; le taux de femmes sur ce poste avoisine les 85 % dans le premier degré public et 92 % dans le premier degré privé) sont bien repérés, les TMS liés à des tâches

fines répétitives et réalisées dans un temps contraint (travail sur clavier informatique) sont sous-évalués.

Indicateur : Nombre de risques professionnels incluant l'évaluation différenciée selon le sexe dans le DUERP.

Échéance : Dès 2027.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, médecine de prévention, CPA, ISST et personne référente QVCT.

Mesure 36 - Renforcer le suivi du parcours d'adaptation du poste de travail.

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

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

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

Indicateurs : Extraction Colibris du taux d'avis du responsable hiérarchique « possible » ou « impossible » pour les aménagements de poste organisationnels.

Analyse des résultats du questionnaire sur les congés longs.

Échéance : dès 2026.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, médecine de prévention, DPP, correspondant handicap et personne référente QVCT.

AXE 7

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

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

Document 1

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

- Faire connaître et donner à voir l'engagement de notre 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 F/H dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management...).

ACTION 17

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

Mesure 37 - 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 notamment le niveau de connaissances des personnels sur ces sujets. Cette consultation a déjà débuté dans le cadre du précédent plan, en 2023. La prochaine enquête aura lieu en mars 2026 pour mesurer la connaissance des agents du présent plan une fois paru et des actions menées.

Indicateur : Tableau comparatif des résultats des enquêtes menées en 2023 et 2026.

Échéance : En 2026.

Services concernés : Mission égalité professionnelle, SRAES et délégation régionale à la protection des données.

Mesure 38 - Définir et programmer des actions de communication à destination de tous les personnels, en particulier lors des quatre journées de sensibilisation (25 janvier, 8 mars, 28 avril et 25 novembre) dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

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

Indicateurs : Nombre de canaux de communication utilisés : Eduline, mail, ENT, Genially, i-prof, LIRH, gazette du 62...

Recenser les événements organisés et leur fréquentation en fonction de leur modalité.

Quand l'applicatif le permet, comptabiliser les vues, taux de participation, taux de réponse...

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : Mission égalité professionnelle, service communication, DRANE, DL, EAFC et BDSI.

Mesure 39 - Mettre à disposition de tous les personnels les ressources académiques et liens utiles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif est de permettre aux personnels de s'emparer des ressources élaborées par l'académie, pour une meilleure diffusion.

Indicateurs : Nombre de documents académiques en libre accès sur Eduline et sur le portail Genially (a minima le plan académique, l'affiche et la circulaire VDHA). Nombre de canaux de communication qui évoquent l'égalité professionnelle (exemple : mail, LIRH...).

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : Mission égalité professionnelle et service communication.

ACTION 18

Élaborer un plan de communication externe.

Mesure 40 - Définir un plan de communication externe montrant l'engagement de l'académie en faveur des politiques d'égalité professionnelle.

L'objectif est de faire savoir que l'académie de Lille 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 de ses valeurs.

Indicateurs : Faire rayonner cet aspect lors du recrutement (ex : forum des métiers, journée d'accueil...).

Utilisation du label égalité diversité dans les communications de l'académie.

Nombre de vues de la page égalité diversité du site public www.ac-lille.fr.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : DRH, mission égalité professionnelle, service communication, Bureau du recrutement et SRAES.

ACTION 19

Élaborer un plan de formation.

Pour aller vers davantage d'égalité réelle dans les pratiques professionnelles au sein de l'académie, la formation est un outil majeur et structurant. Une offre de sensibilisation

et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toute forme de discriminations doit être déployée pour tous les agents et agentes.

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

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

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

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

Mesure 41 - Mettre à disposition des agentes et agents a minima un module de sensibilisation à distance.

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

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

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

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

Indicateurs : Organiser au moins un webinaire (ou des capsules vidéo) sur l'égalité professionnelle par an et le rendre disponible en replay sur PodEduc.

Sensibilisation aux principes déontologiques et à l'éthique professionnelle (lien avec l'équipe Valeurs de la République, les équipes d'inspection et l'EAFC).

Mettre en avant les formations en lien avec l'égalité professionnelle proposées par MENTOR, M@gistere, l'IHE2F et Safire.

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : Mission égalité professionnelle, EAFC, formateurs et formatrices « Valeurs de la République » et personnels d'inspection.

Mesure 42 - Former les différents types de personnels de l'académie aux divers 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 pour une sensibilisation aux enjeux d'une part et une montée en compétence dans l'exercice des fonctions et responsabilités qui doivent intégrer l'égalité F/H articulée à la stratégie RH de l'académie d'autre part.

Les publics-cibles sont les suivants :

- Agents et agentes en situation d'encadrement supérieur ou dirigeant
- Agentes et agents en situation d'encadrement intermédiaire
- Référentes et référents Égalité
- Représentants et représentantes du personnel
- Agents et agentes des services de ressources humaines et de la chaîne RH :
 - o Directrice / Directeur des ressources humaines
 - o Directrice / Directeur de l'EAFC
 - o Cheffe / Chef d'établissement public local d'enseignement
 - o Secrétaire général(e) d'établissement public local d'enseignement
 - o Inspectrice / Inspecteur des 1^{er} et 2nd degrés
 - o Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité
 - o Chargée / Chargé du recrutement
 - o Gestionnaire de concours et d'examens professionnels
 - o Chargée / Chargé de la gestion administrative de la paie
 - o Chargée / Chargé des retraites
 - o Chargée / Chargé de la prévention des risques professionnels
 - o Référente / Référent Handicap

- Référente / Référent qualité de vie et des conditions de travail

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

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

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

Indicateurs : Nombre de formations menées par les relais égalité professionnelle en trois ans.

Respect du plan de formation sur l'égalité professionnelle annexé au présent plan : convocations, émargements...

Réalisation d'un tableau récapitulatif : personnes formées par rapport aux personnes du corps éligibles à la formation (pour les formations à public désigné).

Échéance : Chaque année, dès 2025.

Services concernés : Rectrice, SG, DASEN, DRH, EAFC, personnels d'inspection, mission égalité professionnelle et services RH.

ANNEXES

Annexe 1 : Plan académique de formation 2025-2026 (évolutif en collaboration avec l'EAFC en fonction des besoins identifiés dans les focus formations)

A. Formation des personnels d'encadrement des EPLE en bassin

L'objectif est de former les personnels d'encadrement des EPLE en bassin. Il y a 14 bassins dans l'académie de Lille, il s'agira d'évaluer selon le nombre de personnels concernés et les frais de déplacement induits si un regroupement de certains bassins est possible.

Les personnels que nous souhaitons former sont les suivants :

- Les personnels de direction du 2nd degré
- Les SG d'EPL
- Les agents comptables
- Les DACS
- Les IA IPR de discipline et IA IPR EVS
- Les IEN ET IO
- Les IEN 1^{er} degré

Chaque type de personnels sera formé sur une demi-journée. Deux groupes :

- Matin : cheffes et chefs d'établissement / DACS / IEN / IEN-ET-IO
- Après-midi : cheffes et chefs d'établissement adjoints / IA IPR / SG / agents comptables.

La présence des DAASEN par territoire est recherchée.

B. Formation des relais égalité professionnelle et diversité

- Une formation aux VDHA d'une demi-journée en visioconférence, en octobre 2025.
- Une formation aux stéréotypes d'une demi-journée en visioconférence, en décembre 2025.

Annexe 2 : Affiche du dispositif académique de signalement VDHA



**ACADÉMIE
DE LILLE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

**TÉMOIN OU VICTIME DE DISCRIMINATION,
D'AGISSEMENTS SEXISTES, DE HARCÈLEMENT MORAL
OU SEXUEL, DE VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE
ENTRE ADULTES ?**

La ligne d'écoute s'étend désormais aux violences intrafamiliales et conjugales
subies hors de la sphère professionnelle détectées sur le lieu de travail.

PARLEZ-EN !



Par tél. : 03 20 15 66 00
Le lundi et mercredi de 14h à 17h30
(hors périodes de vacances scolaires)

Par le biais du formulaire de contact
sur le site : <http://www1.ac-lille.fr/signalement-vss>

**Confidentialité
Neutralité**

LEXIQUE

AED Assistante / Assistant d'éducation

AESH Accompagnante / Accompagnant des élèves en situation de handicap

AFNOR Association française de normalisation

ATSS Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé

BAP Branches d'activités professionnelles (pour la filière ITRF)

BDS Base de données sexuées

BDSI Bureau du dialogue social et des instances

BO Bulletin officiel

CET Compte épargne temps

CAE Cellule d'appui et d'expertise

CGFP Code général de la fonction publique

CIA Complément indemnitaire annuel

CPA Conseillère / Conseiller de prévention académique

CPE Conseillère / Conseiller principal(e) d'éducation

CREP Compte-rendu de l'entretien professionnel

CRHP Conseillère / Conseiller en ressources humaines de proximité

CSA Comité social académique

CT EVS Conseillère / Conseiller technique établissement et vie scolaire

DAB Division des affaires budgétaires

DASEN Directrice / Directeur académique des services de l'éducation nationale

DEC Département des examens et concours

DEP Département de l'enseignement privé

DEPA Division de l'encadrement et des personnels administratifs

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique

DGRH Direction générale des ressources humaines (du MEN)

DL Division de la logistique

DOS Division de l'organisation scolaire

DPE Département des personnels enseignants

DPMC Développement personnel en mode coaching

DPP Division des prestations aux personnels

DRAIO Délégation de région académique à l'information et à l'orientation

DRAJES Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

DRASI Direction régionale académique des systèmes d'information

DRH Directrice / Directeur / Direction des ressources humaines

DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale

EAFC École académique de la formation continue

Égalité F/G Égalité filles-garçons

Égalité F/H Égalité femmes-hommes

EPLE Établissement public local d'enseignement

EQTP Équivalent temps plein

EVS Établissement et vie scolaire

FDRH26 Feuille de route des ressources humaines 2026

FEP Fonds pour l'égalité professionnelle

F3SCT Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail

GT Groupe de travail

HSA Heures supplémentaires annuelles

HSE Heures supplémentaires effectives

IA-IPR Inspectrice / Inspecteur d'académie – inspectrice / inspecteur pédagogique régional(e)

IEN Inspectrice / Inspecteur de l'éducation nationale

IFSE Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

IH2EF Institut des hautes études de l'éducation et de la formation

IMP Indemnité pour missions particulières

ITRF Ingénieures / Ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation

LDG Lignes directrices de gestion

MAE Mission académique de l'encadrement

MEN Ministère de l'éducation nationale

MESR Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

MGEN Mutuelle générale de l'éducation nationale

Mission égalité professionnelle : une personne référente académique, deux personnes référentes départementales et la ou le chargé de mission égalité professionnelle

MSJVA Ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative

NBI Nouvelle bonification indiciaire

OCDE Organisation de coopération et de développement économiques

PAA Plan académique d'action en faveur de l'égalité professionnelle

PAF Plan académique de formation

PNA Plan national d'action en faveur de l'égalité professionnelle

PPCR Parcours professionnel, carrière et rémunération

PSY EN Psychologue de l'éducation nationale

QVCT Qualité de vie et des conditions de travail

RDVC Rendez-vous de carrière

RÉSEAU PAS Prévention, aide et suivi (MGEN)

RETEX Retour d'expériences

RH Ressources humaines

RPS Risques psychosociaux

RSC Rapport de situation comparée femmes/hommes

RSU Rapport social unique

SAFIRE Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale

SAGERE Service académique de gestion et de recrutement des AED, AESH et contrats aidés

SCAPPE Service commun d'appui aux politiques pédagogiques et éducatives

SG Secrétaire général(e) d'académie

SGRA Secrétariat général de région académique

SIAJ Service inter académique des affaires juridiques

SIRH Système d'information pour les ressources humaines

SRAES Service de région académique des études statistiques

SRIAS Section régionale interministérielle d'action sociale des Hauts-de-France

TFP Transformation de la fonction publique (Loi)

VDHA Violences (dont les VSS), discrimination, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

VSS Violences sexistes et sexuelles

SITOGRAPHIE

- **Ressources académiques :**

Portail Genially, « Égalité professionnelle et diversité » [consulté le 13 mai 2025] : <https://view.genially.com/67125747712b6326bf2d514a>.

Académie de Lille, « Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www1.ac-lille.fr/egalite-femmes-hommes-et-lutte-contre-les-discriminations-125611>.

Académie de Lille, « Signalement VDHA » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www1.ac-lille.fr/signalement-vdha-123194>.

Académie de Lille, « Rapport Social Unique » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www1.ac-lille.fr/rapport-social-unique-124666>.

Académie de Lille, « Action sociale en faveur des personnels » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www1.ac-lille.fr/action-sociale-en-faveur-des-personnels-123946>.

Académie de Lille, « La feuille de route RH » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www1.ac-lille.fr/la-feuille-de-route-rh-122803>.

- **Ressources institutionnelles :**

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, « Le Ministère s'engage pour l'égalité professionnelle » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>. Sur cette page, il est possible de télécharger le guide « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, « Présentation du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/presentation-du-plan-interministeriel-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>.

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes [consulté le 13 mai 2025] : <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/>.

Défenseur des Droits [consulté le 13 mai 2025] : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>.

Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations [consulté le 13 mai 2025] : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>.

Arrêtons les violences [consulté le 13 mai 2025] : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>.

Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, « Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales » [consulté le 13 mai 2025] : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-relatif-la-prise-en-charge-par-les-employeurs-publics-des-violences-conjugales-et-intrafamiliales>.

ACADÉMIE DE LILLE

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027