



**ACADÉMIE
DE POITIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



TOUS ENGAGÉS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Plan académique égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes 2025/2027





PRÉAMBULE

Depuis 2021, l'académie de Poitiers est engagée vers plus d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mène une politique volontariste dans un environnement professionnel où les femmes représentent 73% de l'effectif total (Rapport Social Unique 2022/2023).

Le plan égalité professionnelle femmes hommes 2021/2023 a conduit à définir une politique RH d'égalité professionnelle et permis des avancées majeures : instauration d'un mode de gouvernance spécifique et d'un réseau d'acteurs référents, meilleure prise en compte dans nos modes de gestion des ressources humaines et le parcours professionnel, mise en place de STOP Discrimi, cellule d'écoute académique pour lutter contre les violences et les discriminations au travail, actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans la continuité, le plan académique égalité professionnelle femmes hommes 2025-2027 vise à renforcer et rendre plus visible les actions menées en faveur de l'égalité dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue et au regard de disparités existantes. Il est doté d'un nouvel axe, celui de la santé des femmes au travail. Le plan académique s'attachera également à consolider le déploiement de la politique d'égalité sur les territoires et améliorer son pilotage.

Ce plan d'égalité professionnelle 2025/2027 poursuit l'objectif de respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de réduire les inégalités constatées et de promouvoir un environnement de travail juste et inclusif pour toutes et tous.

Il comporte 7 axes relatifs :

À LA DÉFINITION, AU PILOTAGE ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AINSI QUE SES MODALITÉS ORGANISATIONNELLES	4
▶ Axe 1 : conforter la gouvernance et consolider le déploiement de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en l'inscrivant au cœur des politiques de ressources humaines	4
À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET AU DÉROULEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL	5
▶ Axe 2 : favoriser la mixité et l'égal accès aux emplois, fonctions et responsabilités sur l'ensemble des métiers	5
▶ Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	7
▶ Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, pour les femmes et pour les hommes	8
▶ Axe 5 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexistes et sexuelles) de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes	9
▶ Axe 6 : agir pour la santé des femmes	10
AU PARTAGE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ	11
▶ Axe 7 : promouvoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	11

DÉFINITION, PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AINSI QUE SES MODALITÉS ORGANISATIONNELLES

Axe 1 : Conforter la gouvernance et consolider le déploiement de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en l'inscrivant au cœur des politiques de ressources humaines

Le premier plan égalité 2021/2023, prorogé jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan, a permis de définir les orientations de la politique RH d'égalité professionnelle femmes hommes, les modalités de sa gouvernance et de son déploiement.

Dans son deuxième volet, l'académie s'engage à **conforter la gouvernance** mise en place, à travers l'élaboration et le suivi d'**un tableau de bord d'indicateurs**. Il s'agit ainsi de suivre la progression de la réalisation des actions, d'identifier d'éventuels freins ou difficultés, afin d'y remédier, ce sera le rôle d'**un comité de pilotage dédié** réuni deux fois par an.

Enjeu de dialogue social, les représentants du personnel au Comité Social d'Administration de l'académie sont parties prenantes de l'élaboration du plan, de la progression de sa mise en œuvre, ils sont également associés à certains projets du plan. Plus spécifiquement, la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail académique (F3SCT), émanation du CSA, est l'instance davantage concernée par les actions de sécurité et santé au travail, de lutte contre les discriminations, les agissements et violences sexuelles et sexistes.



L'évaluation de la réalisation du premier plan a conduit à fixer l'objectif de consolider le déploiement de la politique d'égalité, qui s'appuie sur la mobilisation d'acteurs spécifiques.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique prévoit que chaque employeur public se dote, en fonction de son organisation et de ses effectifs, d'un ou plusieurs référents Egalité. Dans l'académie de Poitiers, **le référent académique et les quatre référents départementaux** jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles. Mieux définir le rôle de chacun, les modalités organisationnelles de leur intervention, l'articulation de leurs missions (modalités de coordination prévues, quotité de travail dédiée à la mission...) constituent les orientations fixées pour 2025/2027.

Également, **les encadrants, acteurs de proximité** de la fonction RH (recrutement, gestion de proximité, avis sur les promotions, les mobilités...), contribuent à la réussite de la mise en œuvre de la politique égalité, il est donc essentiel qu'ils soient informés des dispositions du plan égalité 2025/2027.

EGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE DÉROULEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au travail implique à la fois, le respect de différents principes et des engagements spécifiques reconnus comme favorisant cette égalité :

- ▶ Interdiction des discriminations en matière de recrutement (accès aux emplois, aux métiers, fonctions spécifiques, quel que soit le niveau de responsabilité) ;
- ▶ Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière (promotion et avancement, mobilité) ;
- ▶ Mise en place de mesures et de traitement des discriminations, des actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes) de harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ;
- ▶ Meilleure articulation des temps professionnel/personnel/familial ;
- ▶ Prise en compte des spécificités de la santé des femmes.

Axe 2 : Favoriser la mixité et l'égal accès aux emplois, fonctions et responsabilités sur l'ensemble des métiers

La **mixité professionnelle** se définit par la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle, un même métier. 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 %.

La mixité des métiers traduit le choix de chacun quant à son parcours professionnel, un égal accès aux métiers et fonctions, aux emplois de responsabilité supérieures pour les femmes et les hommes sur la seule base de leurs compétences. Les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2019 montrent que les femmes représentent 33 % des emplois d'encadrement supérieur et de direction, ils démontrent également une féminisation récente dans les emplois supérieurs. La vie professionnelle doit ainsi pouvoir offrir aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités en termes de choix de métiers et de déroulement de carrière.



Dans la continuité du premier plan égalité, le plan 2025/2027 poursuit le diagnostic établi. Les constats du RSU 2022/2023 et du bilan de mise en œuvre du plan 2022/2024 renseignent sur les taux de féminisation des métiers, fonctions ou corps et permettent d'identifier ceux non mixtes, en considérant l'indicateur de la DARES :

Exemple de corps/fonctions présentant dans l'académie un nombre de femmes non compris entre 35 et 65 % : AESH, agent comptable, chef de bureau/pôle, CPE, enseignant du 1er degré, psychologues de l'EN, secrétaire général d'EPL, technicien informatique ...

Ceux-ci étant identifiés, il conviendra de **renforcer nos actions** afin de favoriser la mixité, en ciblant notre communication par exemple, à l'appui de supports valorisant cette mixité, de témoignages de femmes ou d'hommes lors des forums et des salons de l'emploi...

Des actions sont également proposées afin de **recruter sans discriminer** en sensibilisant à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination, dans les situations de conduite d'entretien de recrutement ou de jury de concours (mise à disposition de guides et ressources, actions de formation). La composition des commissions de recrutement et des jurys mixtes sera également un point d'attention.

La formation constitue l'un des leviers d'action pour favoriser la mixité et l'égal accès aux emplois, fonctions et responsabilités. Des formations pour les gestionnaires RH, l'encadrement de proximité, les membres de jury permettront d'identifier les principes déontologiques pour des recrutements respectueux des principes d'égalité et exempts de discrimination.

La mise en place de dispositifs de nominations proportionnelles sur les missions académiques constitue l'un des axes de travail, pour tendre à terme vers une proportion comprise entre d'au moins 35% et de moins de 65% de personnes de chaque sexe.

L'attention portée à **l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur** est favorisée à travers une politique de développement et d'accompagnement de viviers (Mission d'Accompagnement à l'Encadrement) et la mise en place d'un dispositif de mentorat. En amont, c'est agir pour aider à ouvrir les perspectives, montrer les possibles, à travers le témoignage du parcours de femmes de l'encadrement supérieur.



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

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique diminuent mais demeurent. En 2024, corrigées du temps de travail, les rémunérations des femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes, quelle que soit la catégorie. L'écart varie de 6,3 % chez les agents de catégorie C, 9,3 % chez les agents de catégorie B, 11,5 % chez ceux de catégorie A (hors enseignants), 8,9 % chez les enseignants.

L'essentiel des différences de rémunération est dû à une répartition genrée des femmes et des hommes dans les corps de la fonction publique de l'État, et au sein d'un même corps, ils occupent des grades ou échelons différents. Une fois prises en compte des différences de corps, grades et échelons, l'écart de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes est nettement plus faible, s'établissant à 2,2 % en 2024¹.

Ces constats généraux précisés, le plan propose **d'établir un état annuel des rémunérations** et de **renforcer notre connaissance des éléments sexués** qui influent sur les différentes composantes de la rémunération. Pour se faire, l'académie poursuit la démarche engagée de mise en œuvre de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP–DESSI.

Différents facteurs peuvent influencer sur la rémunération et expliquer des écarts potentiels :

- ▶ la quotité de temps de travail ;
- ▶ la différence de représentation des sexes dans les corps ou métiers ;
- ▶ la structure démographique au sein de chaque corps, métier (par grade, échelon) ;
- ▶ la composante indemnitaire (heures supplémentaires ou complémentaires, rachats de jours de compte épargne temps, sur-rémunération temps partiel (à 80 % et 90 %)) ;
- ▶ les ratios d'avancement de grade pour les corps ou métiers (taux de promotions sexués).

A l'appui du diagnostic réalisé et de son analyse, il conviendra d'**identifier les mesures correctives possibles** relevant de la compétence de l'académie.

Concernant les rémunérations des personnels non titulaires, **la mise en place de cadres de gestion des personnels** (ATSS, enseignants) s'attachera à formaliser des modalités de fixation des rémunérations pour tous.

Chaque année, inscrit dans les lignes directrices de gestion et dans les circulaires éditées par les services de gestion, **le principe de l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le choix des propositions de promotions** (tableaux d'avancement, liste d'aptitude) fait l'objet d'actions d'information visant à sensibiliser l'encadrement de proximité (chefs d'établissement, de service, corps d'inspection) sur cet équilibre à respecter.



¹ Source : STATS RAPIDES Mars 2025 Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification, direction générale de l'administration et de la fonction publique

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, pour les femmes et pour les hommes

L'axe 4 du plan se décline en 3 ensembles d'actions :

- ▶ mieux adapter l'organisation du travail et le temps de travail ;
- ▶ informer davantage les personnels des conséquences de choix d'organisation du travail sur le déroulement de carrière ;
- ▶ accompagner les parentalités sous toutes leurs formes.

Parvenir à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle est l'un des enjeux de la qualité de vie et des conditions de travail, c'est également un enjeu d'égalité.

L'académie poursuit dans son nouveau plan les actions déjà engagées en matière d'organisation du travail, visant à développer les dispositifs favorisant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La mise en place de la flexibilité des horaires encadrée par le règlement intérieur dans les services académiques (plages fixes, plages variables) donne la possibilité aux personnels d'adapter leur temps et organisation du travail. Il est également possible, avec l'accord de l'encadrant de proximité, d'aménager son temps de travail sur un rythme hebdomadaire de 4 jours et demi pour les personnels exerçant leur activité à temps plein.

Le développement du télétravail dans les services académiques peut ainsi faciliter une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, pour les femmes et les hommes. Ce mode d'organisation du travail diminue également les temps de transport, de ce fait, diminue l'amplitude horaire de la journée et occasionne une moindre fatigue.

Conformément à l'accord cadre du 12 juin 2023 concernant le déploiement du télétravail au ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse et au ministère des sports, des jeux Olympiques et Paralympiques, le bénéfice du dispositif a été étendu aux EPLE à la rentrée 2024-2025.

En lien avec la démarche qualité de vie et conditions de travail (QVCT) de l'académie, la charte des mails diffusée à l'ensemble des personnels a souligné les bonnes pratiques liées à l'utilisation du numérique et le droit à la déconnexion a été rappelé.

L'académie s'engage à poursuivre et étendre les travaux en éditant et diffusant **une charte des temps de vie professionnelle et personnelle.**

Cette attention à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents est également portée par le projet de transformation, dont l'un des axes concerne l'amélioration continue des conditions d'exécution des activités. A ce titre, des revues de processus réalisées directement avec les agents permettent de réinterroger les pratiques et les outils, et d'élaborer ensemble des solutions aux irritants (chronophage, stress...).

Des droits spécifiques à l'arrivée d'un enfant ou à la maternité, des congés ou des autorisations d'absence spécifiques liés à la parentalité existent, mieux communiquer sur ces dispositions constitue un axe d'amélioration qui se traduira par exemple par la diffusion à tous, d'un **guide de la parentalité.**

Ce sera également l'occasion de rappeler les conséquences de choix d'organisation du travail lié à la parentalité sur le déroulement de carrière.

Il conviendra également de prendre en compte l'évolution des structures familiales et sociétales qui ont un impact sur l'articulation des différents temps (allongement de la durée de vie professionnelle, allongement de la durée de vie ...).

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

Le précédent plan a conduit à la mise en place de STOP Discri, cellule de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et discriminations.

Une attention particulière est portée à la **communication sur ce dispositif** afin que tous les personnels soient informés de son existence, **l'accessibilité et la visibilité** des informations concernant cette cellule doivent faire l'objet d'une veille régulière.

Autres mesures préventives, les leviers de la sensibilisation, l'information et la formation sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement sont mobilisés :

- ▶ proposer des temps d'information à tous les personnels, à échéance régulière
- ▶ former les encadrants de proximité au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral,
- ▶ former les écoutants de STOP Discri.

L'académie s'inscrit aussi dans les dynamiques de réseaux mis en place au sein des territoires, permettant de mutualiser des ressources, d'échanger les bonnes pratiques entre institutions.

Dans le cadre des orientations prises pour 2025/2027, il s'agit d'**intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière dans le plan académique de prévention (PAP)** en associant aux travaux, les acteurs académiques de la prévention et l'instance de la F3SCT.

Également, les modalités de gestion de situations RH spécifiques mises en œuvre dans l'académie (réunions RH en département, Guide RH) intégreront les situations de violences sexuelles et sexistes.



Axe 6 : Agir pour la santé des femmes

Ce nouvel axe du plan 2025-2027 a pour objectif d'inscrire l'académie dans une démarche visant à mettre en œuvre des actions spécifiques pour la santé des femmes au travail, mieux connaître pour mieux préserver, prévenir, améliorer la qualité de vie et des conditions de travail. Cet axe dédié à la santé des femmes figure dans le plan interministériel 2023-2027 ainsi que dans le plan national d'action des MEN-MSJA.

Améliorer notre connaissance de la santé des femmes constitue l'un des axes de travail. L'académie, à travers la mise en œuvre de son plan académique de prévention, s'engage dans une démarche visant à mieux identifier les principaux risques de santé au travail. Elle poursuit cette démarche de manière différenciée concernant la santé des femmes.

Ainsi, les actions proposées visent à se **doter de données sexuées** concernant la santé et la sécurité au travail (Données du RSU, chapitre Sécurité et Santé au Travail). Il s'agira également d'**identifier et d'analyser les situations de travail spécifiques aux femmes** (risques liés au métier exercé, accompagnement de la maternité ...).

De manière préventive, des actions de sensibilisation et d'information sur la question de la santé des femmes au travail seront proposées, **en relayant par exemple des campagnes de santé publique** (lutte contre l'endométriose ...).



PARTAGE D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Axe 7 : Promouvoir une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'installer progressivement une culture de l'égalité professionnelle partagée par toutes et tous s'appuie sur la mobilisation des leviers de la communication, l'information et la formation, sur les différentes dimensions que revêt l'égalité femmes hommes au travail.

Dans la continuité de sa diffusion à l'école, la culture de l'égalité professionnelle est à diffuser et à transmettre dans nos environnements de travail.

Pour installer cette culture commune, il convient de développer, dans le prolongement du premier plan, des actions de communication et d'information, la diffusion de ressources, pour faire connaître, les « formes » que peut revêtir l'inégalité femmes hommes dans le travail et les principes d'action à respecter pour favoriser cette égalité, **vers une culture partagée du « toutes et tous concernés ».**

Un **plan de communication dédié** informera tous les personnels de l'ensemble des actions ou évènementiels organisés. La poursuite de la programmation de temps réguliers d'information, sous format court, s'attachera à transmettre les premières informations sur la question de l'égalité et les différentes ressources mises à disposition pour aller plus loin.

A ce titre, la page égalité professionnelle de l'intranet, accessible à tous, évoluera pour constituer une ressource majeure en permettant d'accéder en un clic, à l'ensemble des informations sur la thématique égalité professionnelle.

L'académie de Poitiers s'engage pour **la professionnalisation à l'égalité professionnelle** en :

construisant un plan annuel de formation comprenant des actions de formation académiques, ministérielles et interministérielles, sur les différentes dimensions de l'égalité présentées dans ce plan ;

- ▶ se dotant d'un réseau de formateurs académiques pour déployer les actions sur les territoires ;
- ▶ mobilisant les différentes modalités de formation, présentiel, à distance, autoformation ;
- ▶ proposant des actions à tous les publics, publics prioritaires, acteurs RH, personnels de l'académie.

Les publics dits prioritaires recouvrent les acteurs mobilisés et impliqués dans la définition, le pilotage et le déploiement de la politique égalité : le référent académique et les référents départementaux égalité, la référente Violence, Discrimination, Harcèlement et Agissements Sexistes (VDHAS), les écoutants de STOP Discri, les membres titulaires du CSA, les formateurs égalité, l'encadrement de proximité.

Parce que l'égalité professionnelle dans le travail implique fortement la gestion des ressources humaines, des actions spécifiques concernent les acteurs RH (recrutement, gestion RH, sécurité santé au travail ...).

Enfin, parce que toutes et tous sommes concernés par l'égalité professionnelle, des actions de formation, mobilisant notamment des ressources d'auto-formation, sont proposées et accessibles à l'ensemble des personnels de l'académie de Poitiers.



**ACADÉMIE
DE POITIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*