



ACADÉMIE
D'AMIENS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction des Ressources Humaines

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

GT1 du 27/01/25 ✓

GT2 du 28/03/25 ✓

2025-2027

AXE 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines sur le long terme

Actions 1 et 2 : Réaffirmer le rôle de pilote de la DRH et la place centrale des référent(e)s Égalité

Action 3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Action 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

AXE 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur

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

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

AXE 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Actions 7 et 8 : Assurer la transparence des rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Action 9 : Assurer la mixité dans les plus hautes rémunérations : à destination des établissements publics nationaux

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 10 : Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle

Action 11 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

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

Actions 12 et 13 : Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes – identifier et traiter ces situations de violence

Action 14 : Mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents et agentes de l'administration

AXE 6 : Agir pour la santé des femmes au travail

Actions 15 et 16 : Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes; développer et adapter la prévention

AXE 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes


Actions 17 et 18 : Élaborer un plan de communication interne et externe

Action 19 : Élaborer un plan de sensibilisation et de formation



AXE 1 : Conforter la gouvernance et l’inscription de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines sur le long terme

Actions 1 et 2 : Réaffirmer le rôle de pilote de la DRH et la place centrale des référentes et référents Égalité


Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Réaffirmation du rôle central du référent/de la référente académique et clarification des missions pour les référent(e)s Égalité en département.	Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives du référent/de la référente Égalité, l’articulation de son action avec les autres acteurs RH et faire en sorte que chaque référent(e) Égalité puisse assurer sa mission.	DRH		
Création d’un comité de pilotage	Fédérer les acteurs RH autour des axes de travail, suivre la progression des actions afin d’identifier les difficultés ou les freins et de définir des objectifs de progression.	DRH Référent(e) académique Services/acteurs RH	Nb et CR	A définir

Action 3 : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social


Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Présentation du PAA pour avis au CSA et pour information à la F3SCT	Associer fortement les organisations syndicales au suivi et à l’amélioration continue du plan d’action; favoriser la participation de l’ensemble des acteurs en veillant à une représentation équilibrée F/H	DRH Référent(e) académique Référent(e)s Égalité	Nombre GT CR	A définir
Poursuite des GT thématiques et de la collaboration avec les représentants des personnels issus du CSA		Référent(e) académique Représentant(e)s académique, en département et des personnels CTSS Psychologue du travail Conseiller(e) de prévention académique	Nombre GT Documents partagés sur Resana	Tout au long de l’année
Présentation régulière des bilans d’étape relatifs aux actions mises en œuvre en comité de suivi			CR	1x/an



Action 3 (suite) : Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Identification d'indicateurs pérennes clairement ciblés : augmentation de données sexuées de la BDS	Établir un état des lieux sur le long terme afin d'affiner les actions à entreprendre	Référent(e) académique SRAES Services RH Représentants des personnels	Rapport de situation comparée	1x/an
Communication des données du rapport de situation comparée	Sensibiliser et fédérer les agents	Référent(e) académique / référent(e)s Égalité Représentant des personnels Relais en services, en EPLE	Nombre de vues des pages intranet	1x/an


Action 4 : Impliquer tous les personnels encadrants dans la mise en œuvre des actions du plan

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Création d'un bulletin académique trimestriel sur l'égalité professionnelle	Affirmer l'engagement de l'académie, informer les services et les encadrants qui serviront de relais, valoriser les acteurs de l'EP, instaurer une veille.	Référent(e) académique / référent(e)s Égalité personnes ressources	Nb de vues + statistiques de progression	3/an
Programmation d'un temps fort chaque année à destination des encadrant(e)s	Sensibiliser et responsabiliser l'ensemble des encadrants sur un temps dédié	Référent(e) académique référent(e)s Égalité EAFC - DRASI	Nombre de participants	1/an
Consolidation, identification et valorisation de personnes ressources	Accroître les temps de sensibilisation pour l'ensemble des agents / favoriser la communication/ reconnaître l'engagement.	Services RH	Nb de personnes ressources (1D/services/...)	Au fil de l'eau



AXE 2 : Favoriser la mixité des métiers et l’égal accès à toutes les fonctions et responsabilités, dont celles d’encadrement et d’encadrement supérieur

Action 5 : A partir du diagnostic de la mixité des métiers, identifier ceux particulièrement sexués et cibler les efforts pour en suivre l’évolution

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps de fonctionnaires et par catégories de contractuels, dont les AESH	Objectiver la répartition afin de pouvoir apporter ensuite les actions correctrices nécessaires.	Services RH	RSC	A définir
Suivi annuel de la répartition sexuée de la filière administrative par corps et par métiers	Connaître et faire évoluer la répartition sexuée des effectifs des différents métiers de la filière administrative.	DPAE	RSC	A définir
Poursuite de la valorisation des métiers déconstruction des stéréotypes sur l’idée du « cadre »	Faire connaître la diversité des missions et lutter contre les stéréotypes à l’interne.	Direction de la communication	Nombre de vues sur la LI Nombre de vues sur RS	Tout au Long de l’année



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

Actions	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Sensibiliser les recruteurs aux risques de discrimination et autres biais cognitifs	Prévenir tout risque de discrimination en professionnalisant les acteurs du recrutement (concours et hors concours).	DRH Pôle recrutement /réfèrent(e) académique / réfèrent(e)s Égalité / formateurs relais/DEC	Tableaux de suivi liés aux recrutements; RSU; nb de candidats H/F; nb d'agents recrutés H/F	Tout au Long de l'année
Promouvoir les métiers de l'Éducation nationale pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité	En partant du suivi annuel de la répartition des effectifs, faire connaître la diversité des missions et lutter contre les stéréotypes à l'externe.	Réfèrent(e) académique Bureaux du recrutement DPE6/DPAE3 Direction de la communication	Nombre de salons/forums Nombre de participants Nombre de vues sur LI/ RS	Tout au Long de l'année
Développer le mentorat/ la création de réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices	Renforcer et accompagner les femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures voire plus de responsabilités	DRH EAFC CMC	Nombre d'agents suivis	Tout au Long de l'année
Renforcer les actions à destination des viviers	Accompagner la mobilité des femmes, notamment sur des postes liés à l'encadrement	DRH CMC (MAE) CRHP Cellule mobilité	Nombre d'agents suivis; taux de féminisation : vivier MAE + postes d'encadrement .	Tout au Long de l'année
Sensibiliser les nouveaux entrants dans l'académie	Développer une culture d'égalité/diversité.	DRH Direction de la communication /réfèrent(e) académique / réfèrent(e)s Égalité / formateurs relais	Nombre de vues sur pages dédiées	Tout au Long de l'année



AXE 3 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes


Actions 7 et 8 : Assurer la transparence des rémunérations et garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Communiquer des grilles normées de rémunération et les critères d'attribution des primes et des heures supplémentaires.	Assurer la transparence des rémunérations en faisant un bilan sur l'indemnitaire et les rémunérations complémentaires	DRH Services de gestion Personnels de direction	Nb de vues sur l'intranet Evolution des données indiciaires, comparaison H/F liées aux heures supplémentaires et pacte.	Tout au Long de l'année
Appliquer les LDG carrière en équilibrant les promotions F/H en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps-grades concernés	Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement Point d'attention : la question du rattrapage du 3 ^{ème} RDV après un congé familial.	Services RH	Bilans présentés en CSA Tableaux de suivi RSU	Tout au long de l'année
Être vigilant sur l'avancement des personnels à temps partiel	S'assurer de l'absence de discrimination sur la politique de promotion	Services RH	Taux de promotion des agent(e)s à temps partiel ou de retour de congés familiaux	Tout au Long de l'année
Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative	Mesurer la répartition F/H parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre de ces mesures	DPAE	Taux de féminisation parmi les requalifiés au regard de l'équilibre F/H du corps considéré	1x/an




AXE 4 : Favoriser l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 10 : mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation vie professionnelle/vie personnelle

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Sensibilisation des référents, acteurs RH et personnels d’encadrement aux formes d’organisations du travail facilitant l’articulation des temps aux différentes étapes de la carrière (y compris préparation à la retraite)	Sensibiliser les encadrants aux pratiques managériales bienveillantes et vigilantes, aux questions d’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	DRH Référent(e) académique Référent(e)s égalité Pôle prévention	Nombre de vues	Tout au Long de l’année
Limiter les stéréotypes liés au télétravail	Veiller aux modalités d’application du télétravail, y compris pour les cadres.		Nb d’agents ATSS en télétravail	Tout au Long de l’année
Visibilité des formations managériales, notamment via mentor	Favoriser l’autoformation			Tout au Long de l’année
Rappel du droit à la déconnexion (signatures de mails, ...) : cf charte académique + guide des usages du numérique	Réaffirmer le droit à la déconnexion	Tous services Pôle prévention	Nb d’opérations de communication	Tout au Long de l’année




Action 11 : Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Actualiser tout document utile à l'accompagnement de la parentalité	Reconnaître toutes les formes de parentalité (coparentalité, monoparentalité, ...), accompagner et favoriser l'investissement dans la parentalité.	Services de gestion RH CTSS	Nombre de documents réactualisés. Tableaux de bord RSU (nb d'agents ayant pris un congé paternité sur 1 année scolaire, ...)	Tout au Long de l'année.
Envoyer systématiquement le livret de la parentalité au moment de chaque déclaration				
Communiquer sur le congé paternité				
Mieux informer les personnels sur les congés familiaux, y compris les congés de proche aidant	Ne pas impacter le déroulement de carrière, résorber les écarts de rémunération F/H.	Services RH	Nombre de vues /Lettres RH à prévoir	Tout au Long de l'année



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


Actions 12 et 13 : prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes – identifier et traiter ces situations de violence

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Recueil de la parole et orientation des agents vers une prise en charge adaptée	Accompagner les agent(e)s victimes de VSS	DRH Réfèrent(e) académique Pôle accompagnement Écouteant(e)s du dispositif Pôle prévention Direction de la communication	Nombre de signalements Bilan en formations spécialisées	Tout au long de l'année
Communication régulière sur le dispositif de signalement des VSS				3x/an
Suivi de dispositif de signalement des différentes formes de violence au travail	Accompagner les agents victimes de discriminations, de harcèlement moral ou de violences conjugales/intrafamiliales.	DRH Réfèrent(e) académique Pôle accompagnement Pôle prévention SIAJ Services RH	Nombre de signalements Bilan en formations spécialisées	Tout au long de l'année
Commission spécifique pour l'étude des signalements	S'assurer du suivi et de l'accompagnement des agents	DRH Réfèrent(e) académique Services RH Psychologue du travail Représentant SIAJ	Nb de commissions/ Nb de sanctions,	1 ts les 2 à 3 mois
Intégration des VSS au travail comme un risque à part entière	Prévenir ces violences	Pôle prévention		
Proposition d'une campagne d'affichage spécifique chaque année	Sensibiliser tous les agents aux diverses thématiques	Réfèrent(e) académique Représentant(e)s académique et départementales des personnels. CTSS Pôle prévention		3 supports / an




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

Actions 12 et 13 (suite) : prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes – identifier et traiter ces situations de violence

Levier	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Sensibilisation des personnels d'encadrement à la connaissance, la prévention et le traitement des situations de violence.	Prévenir et identifier les situations de violence.	Référentes académique et départementales Représentantes académique et départementales des personnels Psychologue du travail	Nb de modules/ supports suivis	Tout au long de l'année

Action 14 : mieux accompagner les victimes et prendre en compte les auteurs lorsque ce sont des agents et agentes de l'administration

Levier	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Mise à disposition des personnes en charge de l'accompagnement des victimes des fiches « réflexe ».	Mieux orienter et soutenir les victimes.	Référent(e) académique Pôle accompagnement Pôle prévention	Nb de téléchargements	Tout au long de l'année
Proposition systématique de la protection fonctionnelle aux agent(e)s lors de l'écoute	Mieux soutenir les victimes.	Référent(e) académique Écouteant(e)s	Nb de signalements	Tout au long de l'année



AXE 6 : Agir pour la santé des femmes au travail


Actions 15 et 16 : améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes; développer et adapter la prévention

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Production de données sexuées relatives à la santé	Développer l'élaboration et l'exploitation de ces données dans les bilans relatifs à la santé sécurité au travail, aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et de la médecine de prévention (...)	Services RH Médecin CTR Pôle prévention	Nb d'arrêts de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles par corps, répartition F/H, ...	1x/an
Création d'une « semaine santé des femmes » ou mise en place d'actions ciblées sur les principales pathologies des femmes	Mieux prendre en compte les spécificités de la santé des femmes et renforcer leur accès aux soins	Référent(e) académique Médecin CTR	Nb d'actions, taux de participation, ...	1 à plusieurs fois/an
Amélioration de la traçabilité et de la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention	Prévenir les risques professionnels	Médecin CTR Pôle prévention		
Suivi de l'adaptation du poste de travail (agents avec états de santé particulier, avec pathologies particulières, ...)	Renforcer le rôle 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	Médecin CTR Pôle prévention		
Partenariat avec la MGEN / actions avec d'autres administrations publiques	Faciliter les actions de prévention / créer une dynamique de territoire	Référent(e) académique Médecin CTR Pôle prévention	Nb d'actions	1 à plusieurs fois/an




AXE 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Actions 17 et 18 : élaborer un plan de communication interne et externe

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Plan de communication annuel (actions spécifiques, lettres trimestrielles, ...)	Favoriser l'implication de tous les agent(e)s et faire vivre ces valeurs au quotidien, recueillir leur perception du sujet	Référent(e) académique Référent(e)s Égalité Référent(e) F/G Direction de la communication	Nb d'actions / de supports	Tout au Long de l'année
Développement des partenariats / du réseau des référentes égalité professionnelle	Partager et faire vivre notre politique d'égalité professionnelle / Porter nos valeurs à l'externe	Référent(e) académique Référent(e)s Égalité	Nb d'actions	Tout au Long de l'année
Recueillir la perception des agent(e)s en matière d'égalité professionnelle	Mesurer la perception des agent(e)s sur la politique d'EP et faire converger ce qui est ressenti avec la réalité	Référent(e) académique Référent(e)s Égalité Pôle prévention	Nb de participations	Tous les 2 ans

Action 19 : élaborer un plan de sensibilisation et de formation

Leviers	Objectifs	Services concernés	Indicateurs de suivi	
Construction de modules de formation courts et accessibles à tous (capsules, podcasts, ...), mise à disposition de ressources.	Adapter la formation aux diverses organisations de travail et assurer une diffusion la plus large possible	Référent(e) académique Référent(e)s Égalité Psychologue du travail Psychologue CTR EAFC	Nombre de modules Nombre de vues	Plusieurs /an
S'assurer que le PAF s'inscrit dans la politique d'égalité professionnelle.	Sensibiliser l'ensemble des personnels aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Référent(e) académique Référent(e)s Égalité EAFC	Nb de formations, d'agents formés	Tout au Long de l'année