



ACADÉMIE  
DE TOULOUSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



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

2025



# Édito

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une exigence parmi d'autres : elle est au cœur du message porté par l'École de la République. Promouvoir l'égalité et la lutte contre toutes formes de harcèlement envers nos élèves suppose que nous soyons d'abord exemplaires, au sein de notre académie, dans nos propres pratiques de gestion, d'encadrement d'équipe et de prévention. Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les employeurs publics ont l'obligation de se doter de plan d'action pour l'égalité professionnelle.

Élaboré en cohérence avec le plan national d'action et articulé avec la feuille de route RH de l'académie, ce deuxième plan académique a été nourri par le travail de six groupes réunissant organisations syndicales, personnels experts et actrices et acteurs de terrain.

Fruit d'un dialogue social approfondi, il traduit une volonté collective forte.

Les sept axes qui le composent visent à renforcer la gouvernance en matière d'égalité, à favoriser la mixité des métiers et l'accès de toutes et tous aux responsabilités, à réduire les écarts de rémunération et de carrière, à mieux articuler vies professionnelle et personnelle, à prendre en compte la santé des femmes au travail et à installer une véritable culture de l'égalité par la formation et la communication.

Je souhaite mettre particulièrement en avant le nouvel axe consacré à la santé des femmes au travail qui constitue un levier essentiel pour améliorer durablement la qualité de vie au travail dans notre académie. Il doit permettre de mieux identifier les facteurs de pénibilité, de mieux informer, de prévenir les risques spécifiques et garantir des conditions de travail adaptées aux besoins des personnels féminins.

D'autre part, je tiens à souligner le rôle central du dispositif académique de signalement des discriminations, des violences, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes (VDHAS), qui constitue un levier concret de protection des agentes et des agents. Ce dispositif garantit un cadre sécurisé et sécurisant pour le recueil du signalement, son analyse et son traitement.

Ce nouveau plan renforce le dispositif de signalement par l'actualisation de ses protocoles, par un meilleur outillage des écoutantes et des écoutants et par une communication renforcée auprès des personnels.

Toute situation signalée doit pouvoir être traitée de manière rigoureuse, confidentielle et protectrice pour les personnels s'estimant victimes.

L'égalité professionnelle se construit pas à pas, par des données objectivées, par des formations, par le dialogue social et par l'engagement de chaque encadrante et encadrant avec l'appui du réseau des personnels référents départementaux égalité professionnelle.

Je sais pouvoir compter sur l'implication de toutes et tous pour faire vivre ce plan et pour en faire un outil de transformation durable de nos organisations comme de nos représentations.

En faisant progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous renforçons à la fois la qualité de vie au travail de nos personnels et la capacité de l'École à transmettre à chaque élève, les valeurs d'égalité, de respect et de dignité qui fondent notre contrat républicain.

**Karim Benmiloud,**  
recteur de l'académie de Toulouse



# Table des matières

## 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 de Toulouse ..... p.5

## 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 ..... p.11

## AXE 3

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ..... p.13

## AXE 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ..... p.17

## 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 ..... p.21

## AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail ..... p.25

## AXE 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... p.29



# **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 de Toulouse**

## **Les objectifs poursuivis en terme de gouvernance sont les suivants :**



- Chaque employeur informe ses agentes et agents des exigences qu'il se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leur communique les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité ;
- Toutes les personnes encadrantes ainsi que les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

## ACTION 1

# Réaffirmer le rôle de pilote de la DGRH et du Pôle RH Académique

### LEVIERS

**Levier 1** – Adopter le plan d'action académique articulé avec la stratégie RH et réalisation de son bilan en instance

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Présentation du plan académique d'action en CSAA</li> <li>→ Présence des enjeux relatifs à l'égalité professionnelle dans la feuille de route RH</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Premier semestre de l'année scolaire 2025-2026

## ACTION 2

# Réaffirmer le rôle central des référentes et référents Égalité



### LEVIERS

**Levier 1** – Doter les référents départementaux d'une lettre de mission avec une quotité de travail harmonisée et les faire apparaître dans les organigrammes des DSDEN

**Levier 2** – Mettre en œuvre des réunions de réseau des référents et référentes départementaux

**Levier 3** – Adapter le vadémécum des référents et référentes

**Levier 4** – Présenter le rôle des référents et référentes départementaux aux DASEN et personnels d'encadrement



 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nombre de lettres de missions académiques et départementales</li> <li>→ Nombre de référentes et référents respectant la quotité recommandée</li> <li>→ Nombre et compte rendu de réunions de réseau</li> <li>→ Vadémécum</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Premier semestre de l'année scolaire 2025-2026 (sous réserve de la date de transmission du plan national)</p> <p>3 réunions de réseau dans l'année</p>

## ACTION 3

# Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

## LEVIERS

**Levier 1** – Établir un livret de données sexuées, un rapport d'exécution du plan d'action et tableau de suivi des actions présentés lors de deux temps au cours de l'année

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	→ Tableau de bord → Nombre de réunions de travail
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Bilan en F3SCTA et en CSA au cours du premier trimestre et Comité de suivi (avec les membres de la F3SCTA, CSA et référents et référentes égalité départementaux) en fin d'année

## ACTION 4



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

### LEVIERS

**Levier 1** – Sensibiliser par webinaire (heure des cadres ...) et/ou lettre info RH les personnels d'encadrement aux enjeux RH égalitaires

**Levier 2** – Diffuser la circulaire et la présenter en réunion de rentrée aux personnels d'encadrement

**Levier 3** – Présenter le plan dans le guide RH à destination des personnels de direction

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	→ Nombre de réunions, de diffusion d'informations, mise à jour du guide RH
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Chaque rentrée et tout au long de l'année



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

**Les objectifs poursuivis en terme 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 1

# Favoriser et accompagner les parcours, les mobilités et encourager l'accès à de nouvelles fonctions ou responsabilités et à des postes d'encadrement supérieur auprès des femmes

### LEVIERS



**Levier 1** – Diffuser le guide interministériel de bonnes pratiques : « *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer* » à l'ensemble des personnels d'encadrement

**Levier 2** – Sensibiliser les DHRP dans le cadre de leur accompagnement, et les recruteurs aux risques de discriminations (développement dans le cadre de la MAE)

**Levier 3** – Accompagner les femmes, notamment dans le cadre de la MAE, afin qu'elles accèdent à des corps ou à des fonctions supérieurs

**Levier 4** – Promouvoir auprès des femmes les métiers de l'Éducation nationale nécessitant une répartition plus égalitaire

**Levier 5** – Garantir la diffusion de supports de campagne de recrutement qui ne véhiculent pas de stéréotypes de genre

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Offres existantes</li> <li>→ Nombre de salons et forums</li> <li>→ Bilan de la mission académique de l'enseignement – MAE – nombres de femmes accompagnées et ayant accédé à des fonctions ou corps supérieurs</li> <li>→ Rapport social unique</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>

# **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

**Les objectifs poursuivis en terme d'évaluation, de prévention et de traitement écarts de carrière sont les suivants :**

- Corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires ou des heures supplémentaires et complémentaires ;
- 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 familiaux, etc.



## ACTION 1

# Assurer la transparence des rémunérations

### LEVIERS

**Levier 1** – Établir un bilan indemnitaires/rémunérations complémentaires sexué (à partir des données DPE - DE - DPATE - SIRH)

**Levier 2** – Accorder une vigilance particulière sur l'avancement des personnels à temps partiel

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de HSA moyen</li> <li>• % qui font des HSA parmi les éligibles</li> </ul> </li> <li>→ Montant d'IMP moyen parmi les enseignants (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré)</li> <li>→ Tableau comparatif des missions assurées par les femmes et les hommes dans le cadre du Pacte</li> <li>→ Taux de promotion des agents à temps partiel ou de retour de congés familiaux</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>



## ACTION 2

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

### LEVIERS

**Levier 1** – Établir un tableau comparatif de la part des femmes promues par rapport à leur représentation dans le vivier et parmi les promouvables (données DPE - DE - DPATE - SIRH)

**Levier 2** – Créer une procédure d'évaluation professionnelle pour les personnels enseignants n'ayant pu bénéficier du 3<sup>e</sup> rendez-vous de carrière compte tenu de leur situation personnelle justifiée, à leur reprise d'activité

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	→ Répartition F/H dans chacun des grades d'avancement d'un corps
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Tout au long de l'année



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

**Les objectifs poursuivis en termes d'articulation des temps de vie professionnelle et des temps de vie personnelle et familiale 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 1



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

## LEVIERS

**Levier 1** – Mettre en œuvre la charte des temps nationale déclinée et adaptée à l'académie

**Levier 2** – Suivre l'évolution de la représentation des genres dans le cadre des demandes de temps partiel

**Levier 3** – Encourager l'organisation d'un entretien avant et après les congés maternité, parentaux, proches aidants, adoption

<p> <b>INDICATEURS DE SUIVI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Publication de la charte</li> <li>→ Pourcentage femmes/hommes :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade</li> <li>• promus à temps partiel</li> <li>• directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel</li> </ul> </li> <li>→ Répartition F/H des temps partiels demandés/octroyés par corps et par tranche d'âge                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quotités de temps partiels</li> <li>• Nombre de congés de proche aidant</li> <li>• Quotités de disponibilités</li> <li>• Quotités de bénéfice de l'AJPP</li> <li>• Nombre de retraites progressives</li> </ul> </li> </ul>
<p> <b>TEMPORALITÉ</b></p>	<p>Adaptation dès la transmission de la charte nationale</p> <p>Dès que possible et tout au long de l'année</p>

## ACTION 2

# Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes et les situations d'aidants et aidantes familiales et/ou l'allongement des carrières



### LEVIERS

**Levier 1** – Mettre à jour l'intranet assurant la diffusion des droits (aux congés parentaux, à l'action sociale)

**Levier 2** – Relayer et adapter le guide parentalités ministériel

**Levier 3** – Inscrire les bonnes pratiques égalitaires (charte temps...) dans le guide RH à destination des PERDIR

**Levier 4** – Former et sensibiliser les encadrants et encadrantes aux gestes RH égalitaire, facilitant l'articulation des temps aux différentes étapes de la carrière (en particulier concernant les situations d'allaitement)

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<p>→ Liste des supports diffusés et nombre de consultations sur l'intranet le cas échéant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de guides transmis par les services RH</li> <li>• Nombre de consultations de l'intranet</li> </ul> <p>→ Nombre de retraites progressives</p>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Tout au long de l'année</p>



# **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 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 ;
- Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place de ces dispositifs et, lorsqu'ils préexistent, veiller à leur adaptation aux dispositions réglementaires ; pour ce faire, doter les services déconcentrés et les opérateurs d'un vademécum récapitulatif simple d'utilisation et poursuivre le programme de formation aux enquêtes administratives actuellement mené auprès des académies et des opérateurs.

## ACTION 1

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

### LEVIERS



**Levier 1** – Intégrer les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans les DUERP d'établissements et dégager une analyse genrée des risques

**Levier 2** – Lancer une campagne d'information annuelle à destination de tous les personnels

**Levier 3** – Présenter le dispositif de signalement en F3SCT départemental (y associer des référents départementaux)

**Levier 4** – Mettre à jour l'intranet sur l'ensemble des dispositifs

**Levier 5** – Faire une information sur le dispositif académique existant dans les RSST en ligne

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Liste des éléments ajoutés au DUERP comprenant cette thématique, plan annuel de prévention</li> <li>→ Nombre de présentations en F3SCT départemental</li> <li>→ Actualisation du site internet</li> <li>→ Nombre d'informations relayées par les référents et référentes VDHAS</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	2025 – 2026 – 2027 et tout au long de l'année

## ACTION 2



# Identifier et traiter les violences sexistes et sexuelles

### LEVIERS

**Levier 1** – Mettre en œuvre un formulaire adapté de signalement

**Levier 2** – Mettre à jour le protocole interne relatif au fonctionnement du dispositif académique de signalement (notamment en cas de violence à l'égard des femmes)

**Levier 3** – Établir un tableau de bord de traitement des situations RH et des outils statistiques

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<p>→ Nombre de signalements pour discrimination, harcèlement ou VSS aux différents échelons (national, déconcentré, établissements publics)</p> <p>→ Nombre de situations traitées/nombre de situations signalées</p>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>À partir de l'année scolaire 2025 - 2026</p>

### ACTION 3



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

### LEVIER

**Levier 1** – Outiller le réseau des écoutantes et écoutants (trames d'entretien, grilles d'évaluations, violentomètre)

**Levier 2** – S'appuyer sur les services internes accompagnant ces situations

**Levier 3** – Réaliser une cartographie des dispositifs d'accompagnements externes existants

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Actualisation des fiches diffusées sur l'espace commun et sur le site académique</li> <li>→ Nombre de formations et réunions de réseau proposées aux écoutants et écoutantes</li> <li>→ Nombre d'accompagnement des victimes réalisé par les services d'accompagnement</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>2025 - 2026</p>

# Agir pour la santé des femmes au travail

## 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, accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille ;
- Adapter les dispositifs de prévention pour qu'ils prennent davantage en compte ces spécificités : évaluation des risques différenciée, accompagnement individuel, dispositifs RH.

## ACTION 1

# Améliorer la connaissance de la santé au travail des femmes

### LEVIERS

**Levier 1** – Réaliser un premier état des lieux de la santé des femmes au travail à partir des données connues (RSU, SIRH, enquêtes, statistiques des services médicaux, ANAGRAM...)

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	→ Part femmes / hommes par type d'accidents du travail / maladies professionnelles par statut / catégorie
 <b>TEMPORALITÉ</b>	Déploiement pluriannuel

## ACTION 2

# Développer et adapter la prévention

### LEVIERS

**Levier 1** – Mettre à jour les ressources informatives à disposition sur le site Égalité


**Levier 2** – Valoriser des actions réalisées en DSDEN sur les campagnes de santé publique afin de pouvoir les étendre au sein d'autres territoires

**Levier 3** – Mettre à disposition les webinaires MGEN

**Levier 4** – Intégrer l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les DUERP

**Levier 5** – Suivre les situations de grossesses ou d'endométriose ayant fait l'objet de préconisations de la médecine de prévention

**Levier 6** – Donner l'information des accompagnements possibles (DRH, SSP, médecine de prévention, médecine des personnels) par les services RH, dès lors qu'ils ont connaissance d'une situation de grossesse, de retour à l'emploi après un congé long

<p> <b>INDICATEURS DE SUIVI</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nombre d'actions organisées (webinaire, diffusion d'information, sensibilisation)</li> <li>→ Taux de DUERP prenant en compte l'évaluation différenciée selon le sexe d'au moins un risque professionnel</li> <li>→ Taux des préconisations d'aménagement et/ou d'adaptation du poste concernant les situations de grossesses et l'endométriose</li> </ul>
<p> <b>TEMPORALITÉ</b></p>	<p>2025 – 2026 - 2027</p>



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

## Objectifs :

- Faire connaître et donner à voir l'engagement des ministères auprès des personnels et des futurs agentes et agents, en réaffirmant que les valeurs d'égalité professionnelle sont constitutives de l'identité employeur ;
- Former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants en formation initiale et continue à ces sujets afin de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management, etc.).

## ACTION 1



# Élaborer un plan de communication interne à destination de tous les personnels sur les deux périmètres

### LEVIERS

**Levier 1** – Mettre en œuvre un baromètre égalité (lien éventuel avec université)

**Levier 2** – Sensibiliser aux questions de discriminations et de traitement égalitaire dans le cadre des recrutements par concours (focus sur l'organisation des modalités de concours en distanciel dans le cadre de grossesses)

**Levier 3** – Investir au moins une journée de mobilisation déployée de manière commune dans chaque département

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	→ Mise en place d'un baromètre et nombre de retours → Nombre d'actions menées
 <b>TEMPORALITÉ</b>	2025 – 2026 – 2027

## ACTION 2

# Élaborer un plan de formation et constituer un vivier de formateurs et formatrices sur l'égalité professionnelle



### LEVIERS

**Levier 1** – Informer sur les dispositifs de formation existants (PRAF, Magistère, MENTOR)

**Levier 2** – Participer aux formations de formateurs de l'IH2EF

**Levier 3** – Réunir les formatrices et formateurs chaque année pour mettre à jour les conducteurs de formation

**Levier 4** – Déployer un programme académique de formation (PRAF) afin que l'ensemble des personnels soit formé aux enjeux égalitaires (plus particulièrement les personnels encadrants)

 <b>INDICATEURS DE SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Nombre de personnels formés</li> <li>→ Nombre de personnes ayant participé aux modules</li> <li>→ Nombre de formations prévues</li> </ul>
 <b>TEMPORALITÉ</b>	<p>Dès 2025 et tout au long de l'année</p>



Retrouvez toutes les informations  
sur la page web académique

[www.ac-toulouse.fr](http://www.ac-toulouse.fr)

