

Comité de suivi Plan académique d'action égalité professionnelle n°2

29 avril 2026

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

- 3 référentes départementales égalité et diversité → recherche en cours pour les Ardennes.
- Actions menées pour le 08 mars :
 - Aube : 2 sessions d'un jeu pédagogique.
 - Marne : référente départementale a organisé dans son collège une exposition sur les femmes scientifiques.
 - Haute-Marne : quizz sur les droits des femmes = 20 personnes ont répondu.
- Animation du réseau → une visio par période (entre les vacances). La prochaine se fera avec la référente départementale de Seine-Saint-Denis (93)
- La direction générale des ressources humaines (DGRH) : Memento pour les référents égalité et diversité (<https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/475888.pdf>) et un livret pratique (en cours de rédaction ?) = recensement des actions + propositions de formations.
En projet → une refondation du guide d'accompagnement des victimes qui adressent leur message dans le dispositif de signalement.

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

- Promotion de la mixité des métiers.
- Accompagnement des femmes souhaitant faire fonction de cheffe d'établissement → les cordées féminines de l'encadrement pour des principales adjointes concernent 15 personnes en 2025-2026. Pour 2026-2027 → 19 candidatures et 17 personnes retenues ; une journée d'intégration prévue le 11 mai 2026 (temps d'échanges avec une psychologue de la MGEN sur le thème de "*la conciliation des temps de vie*" + table ronde + témoignages de parcours). Deuxième journée le 11 juin avec de nouveau la présence de la psychologue de la MGEN.
Ambition de créer un réseau de femmes encadrantes entre celles qui sont déjà en poste et celles qui souhaitent le devenir → que des personnes de l'académie. La communication sur l'événement se fait par mail
- Le diagnostic sur la mixité réalisé dans le Rapport social unique (RSU) pourrait faire un focus sur le thème de la mixité → permettrait ensuite de le mettre en valeur.

Axe 3 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- Répartition femmes / hommes en REP / REP+ : l'entrée dans le 1^{er} degré se fait sur barème. L'entrée dans le 2nd degré sur barème en REP, avec un entretien en plus en REP+.
- PACTE : 63 % de femmes et 69,4% d'hommes ont pris au moins 1 part => il faudrait que les chefs sollicitent + les femmes (pas dans nos mandats au SNES où nous sommes farouchement opposés au dispositif).
- Égalité dans les procédures d'avancement de carrière → à voir dans le RSU.
- Index académique égalité professionnelle demandé au service statistique → il sera présenté au prochain comité de suivi.

Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

- Toujours en attente de la "*Charte des temps*" en cours de rédaction par la DGRH. Elle devrait expliquer comment mieux répartir les différents temps de la vie.
- Réalisation d'une note sur l'allaitement → publiée sur Partage et sera envoyée aux femmes qui partent en congé de maternité (la FSU soulève la difficulté d'allaiter pour les enseignantes, surtout dans le 1^{er} degré → pour allaiter 1h par jour : qui s'occupe de la classe pendant ce temps ? comment faire venir l'enfant ?).
- Un nouveau "*Guide des familles et des parentalités*" rédigé par les RH en ligne sur Partage (https://partage.ac-reims.fr/jcms/383014564_DBFileDocument/fr/guide-des-familles-et-des-parentalites).
- Le rectorat a rédigé une note adressée aux personnels d'encadrement sur les réunions de fin de journée.

Axe 5 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles, VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (VDHAS)

- Campagnes régulières d'information sur l'existence du dispositif académique de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (https://partage.ac-reims.fr/jcms/reimsprod2_5387233/fr/le-dispositif-academique-de-signalement-et-de-traitement-des-actes-de-violence-de-discrimination-de-harcelement-et-d-agissements-sexistes). L'article dans *Trait d'union* a été vu 136 fois (sur 24 000 agents...).

- Modification de l'application du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour le 1^{er} degré : questionnaire à destination des directeur pour les aider à appréhender les situations de VSS dans leur école ; pas encore opérationnel dans le 2nd degré => document à destination des directeurs et des chefs d'établissement mais pas des enseignants.
- Recensement des cas signalés dans le dispositif avec un suivi 3 fois par an par M^{me} Pinset (secrétaire générale d'académie). Accompagnement des victimes : protection fonctionnelle + fiches d'aide aux victimes + projet réécriture du guide d'accompagnement des victimes.
- Réunion par période avec les écoutantes du dispositif.
- Des formations sur les VSS proposées par Mme Guder, référente académique diversité et égalité professionnelle :
 - 23 janvier 2026 → 13 agents du rectorat rectorat et de la DSDEN de la Marne.
 - 27 mars 2026 → 14 agents de la DSDEN de la Haute-Marne.
 - 3 et 27 avril 2026 → représentants des personnels des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT).
 - Interventions spécifiques auprès des conseillers et assistants de prévention.
- 2026-2027 : Mme Guder a prévu d'organiser une formation à public désigné destinée aux nouveaux personnels de direction.

Axe 6 : agir pour la santé des femmes au travail

- Conception d'une affiche d'information sur l'endométriose qu'il est possible également de mettre à disposition des élèves (une affiche mais rien de concret en terme d'aménagement des conditions de travail pour les collègues qui souffrent).

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

- 8 mars : l'académie a enregistré dans les Ardennes et la Marne des vidéo-trottoirs sur l'égalité professionnelle → 3 vidéos avec 145 vues.
- Pages de l'intranet ont été vues plus de 2000 fois.
- Diffusion d'une enquête nationale égalité professionnelle = 1500 réponses.
- Diversités et lutte contre les discriminations :
 - M. Drouot professeur d'histoire-géographie a fait une conférence le 23 mars intitulé "*Lutte contre les racismes et l'antisémitisme*".
 - Il devrait paraître un plan de lutte contre les discriminations avec une déclinaison académique.
- Projets :
 - 22 mai 2026 → visioconférence sur les transidentités.
 - Inscription au programme académique de formation (PRAF) de 2026-2027 → lutte contre les VSS (4 sessions, public libre) + sensibilisation aux VSS (2 sessions (public désigné = nouveaux personnels de direction) + module sur l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.

Pour la FSU : Gaëlle Chable, Élodie Protat et Renaud Rouffignac.