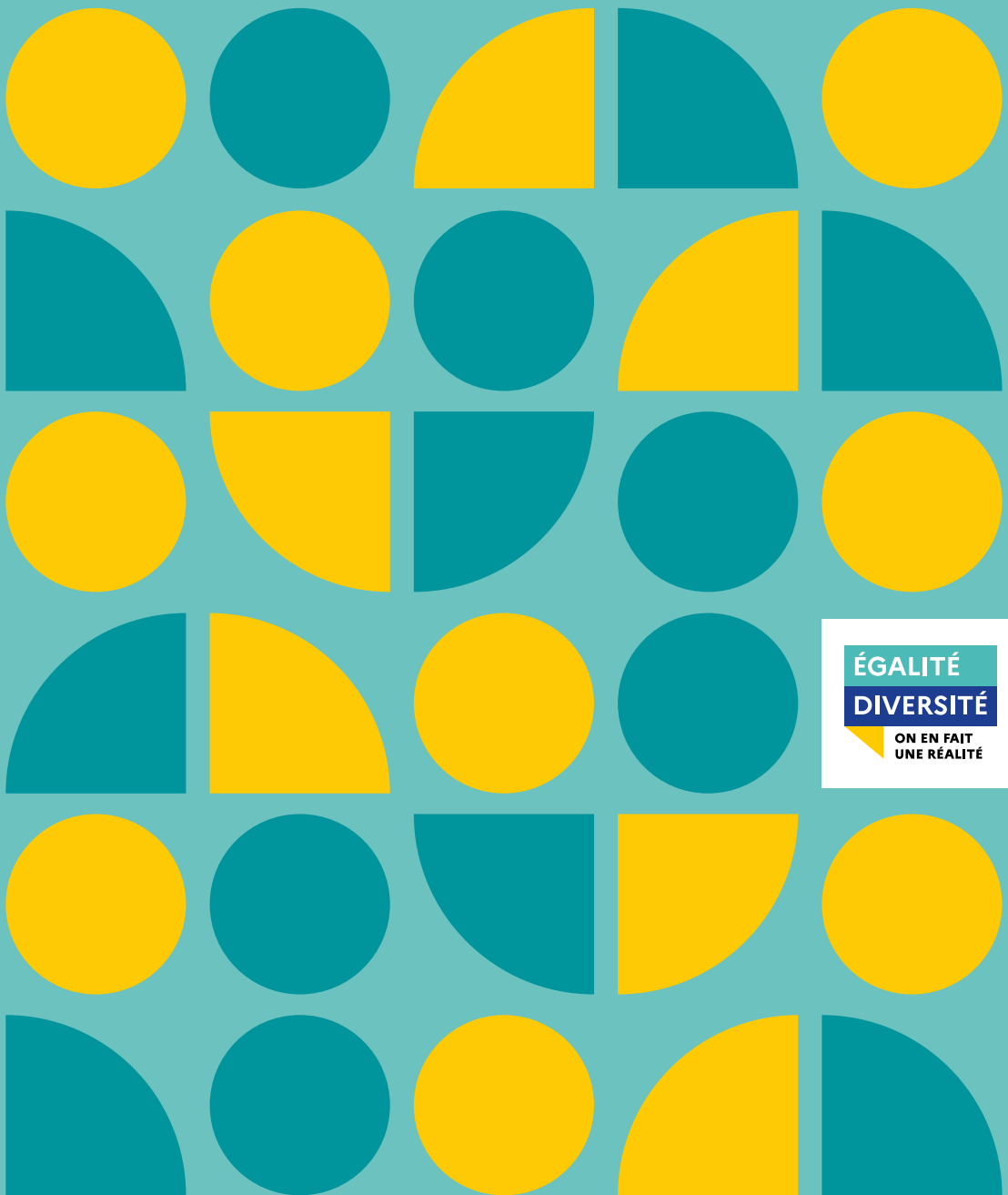




ACADÉMIE
DE CRÉTEIL

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PROGRAMME
ÉGALITÉ 2025 – 2027
DIVERSITÉ



ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Le mot du recteur

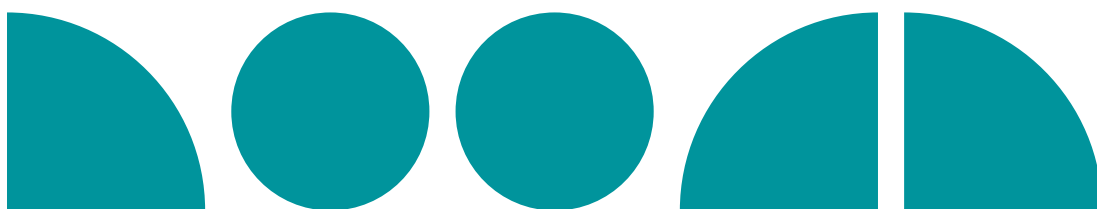
La diffusion du programme égalité-diversité constitue un moment important pour l'académie de Créteil. Ce programme se compose de trois volets : le plan égalité professionnelle femmes-hommes, le plan inclusion pour les personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude professionnelle, ainsi que le plan diversité et lutte contre les discriminations. Cette approche intégrée témoigne de notre ferme volonté de bâtir un environnement professionnel inclusif, où chaque agent peut s'épanouir pleinement, sans obstacle ni discrimination.

Ce programme ambitieux incarne un engagement fort en faveur de l'égalité des droits et des chances, et s'inscrit dans une dynamique de transformation durable. Il porte en lui de grands espoirs, tant pour la promotion de la diversité que pour l'amélioration concrète des conditions de travail.

Le programme égalité-diversité reflète non seulement un travail collectif entre les services, les partenaires sociaux, mais aussi un engagement sincère de l'académie pour faire vivre des valeurs de justice, de respect et de solidarité.

J'ai à cœur à travers ce programme de garantir que chacune ou chacun puisse contribuer pleinement à la mission de service public d'éducation nationale, dans un climat de confiance et de reconnaissance mutuelles.

Jean-François Chanet
Recteur de l'académie de Créteil



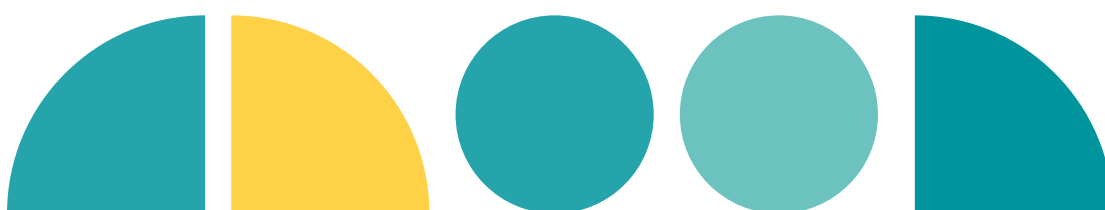
PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



PLAN D' ACTIONS DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

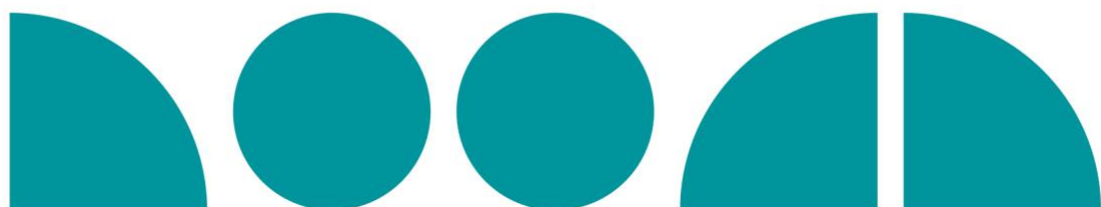


PLAN D' ACTIONS RELATIF À L'INCLUSION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET EN VOIE D'INAPTITUDE

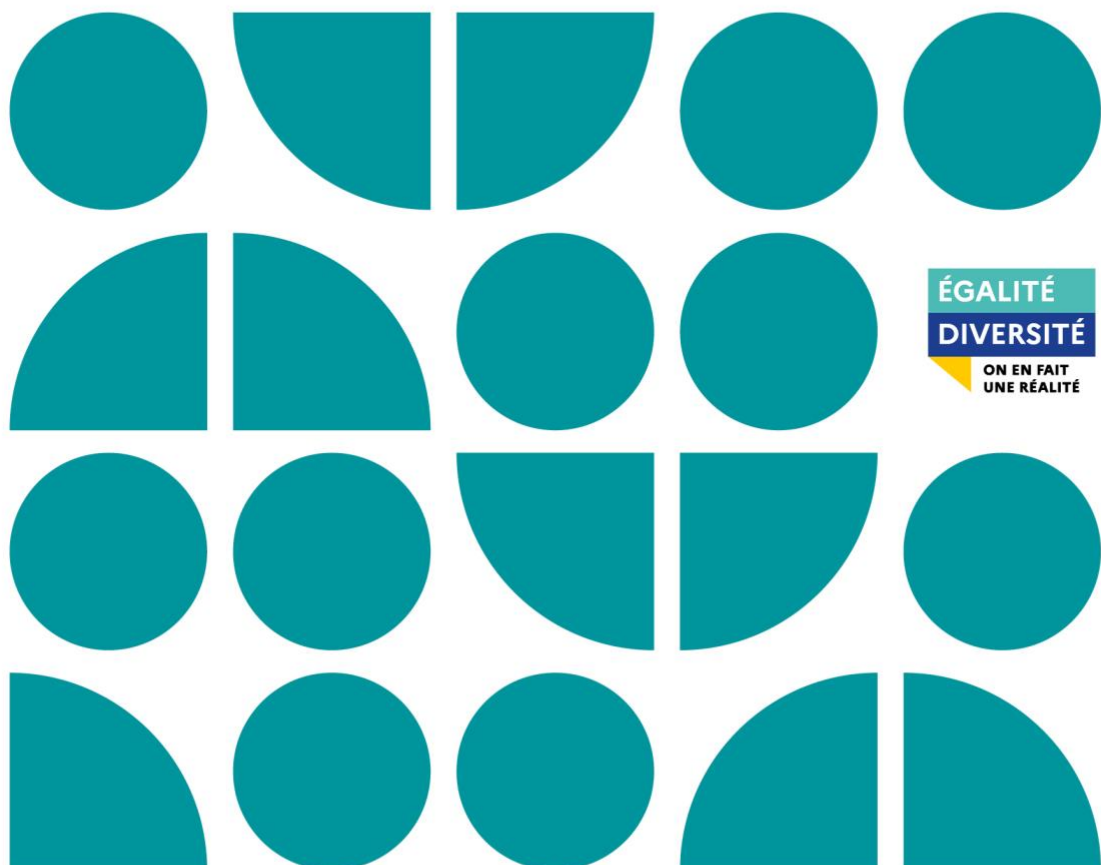


RESSOURCES

PROGRAMME
ÉGALITÉ 2025 – 2027
DIVERSITÉ



**PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
DÉFINITIONS	5
PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
I. Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines	8
1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »	8
2. Réaffirmer le rôle central des référentes et référents « EGA-DIV »	8
3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « EGA-DIV » par des actions de formation adaptées	9
4. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social	9
II. Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur	10
5. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil	10
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	11
III. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	12
7. Assurer la transparence des rémunérations	12
8. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement.....	12
IV. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale	13
9. Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle	13
10. Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes	14
V. 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	15
11. Prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	15
VI. Agir pour la santé des femmes	16
12. Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail et adapter la prévention	16
VII. Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
13. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	17
14. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie	17
15. Déployer un programme de formation à destination des personnels	18

DÉFINITIONS

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle énonce que la « loi garantit à **la femme**, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 ajoute que « la loi favorise **l'égal accès des femmes et des hommes** aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

La **loi n° 83-635 du 13 juillet 1983** (dite "loi Roudy") transpose la directive européenne. **La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel** (recrutement, rémunération, promotion ou formation). La **loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires** (dite "loi Le Pors") dispose, dans le champ du secteur public, qu'aucune distinction ne peut être faite entre deux fonctionnaires en raison de leur sexe. L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle s'est donné, par la suite, pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle.

À sa suite, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a notamment :

- porté de 40 à 50% le quota obligatoire de primo-nominations aux emplois supérieurs de direction ;
- instauré un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Toutefois, des inégalités persistent :

- **des écarts de rémunération** encore importants : en 2024, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées chaque mois en moyenne 442 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de 10,6 % ¹
- les femmes sont moins présentes dans les **emplois de direction**²

La **loi de transformation fonction publique** a rendu obligatoire la mise en place de dispositifs de signalement et de suivi des violences sexistes et sexuelle, de harcèlement moral et de discrimination

En 2022, l'académie de Créteil se dote de son premier plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Le plan d'action 2025-2027 intervient dans la continuité de ce premier plan, 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 et des violences sexistes et sexuelles.**

Pour que l'égalité professionnelle soit garantie, il convient donc de :

- combattre **les inégalités** entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle pour que **la parité** soit respectée à tous les niveaux, y compris dans à tous les niveaux de direction ;
- lutter contre **les stéréotypes de genre** et développer **la mixité** ;
- mieux concilier **vie professionnelle et vie privée** afin que tous puissent articuler leur carrière et leur vie privée ;
- lutter contre **le sexisme ordinaire, le harcèlement, toutes forme de violences** faites aux femmes.

¹ Les Stats rapides n° 116, 6 mars 2025

² [Égalité femmes-hommes : la fonction publique réaffirme ses engagements | Le portail de la fonction publique](#)

PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES DE LA POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Le recteur pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.



La direction des relations et des ressources humaines : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique égalité-diversité en faveur des agents de l'académie et traitent les situations liées à ces personnels.

ce.drh@ac-creteil.fr



La coordinatrice égalité-diversité coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.

mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr



La correspondante handicap académique, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

correspondant-handicap@ac-creteil.fr



Le SARH, service académique RH de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il suit des agents de l'académie (carrière, difficultés professionnelles, etc.) et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.

ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr



Les IEN-RH assurent les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.


77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr

93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

94 : ce.grh94@ac-creteil.fr



Les référentes et référents « ÉGA-DIV » déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.


 **Les référentes handicap**, assistants de service social des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr

77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr

93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr


94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

 **Le service médical des personnels** rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.


77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr


93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr


94 : ce.sema@ac-creteil.fr


 **La cellule d'écoute VDHA (violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels)** est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.


stop-violences@ac-creteil.fr

 **Les services de gestion des personnels** assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

 **Le supérieur ou la supérieure hiérarchique** veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

 **Les agentes et les agents** participent à la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

 Les partenaires sociaux : **les référentes VDHA** sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité.

 **Les représentantes et les représentants des personnels** ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

I. Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur des politiques de ressources humaines

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une exigence politique et un pilier de la qualité de notre service public.

Afin de favoriser une implication collective et d'assurer la mise en œuvre durable et efficace des principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce plan réaffirme les obligations de et place l'égalité au cœur des pratiques RH et managériales.

1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »

Le Copil Égalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.

Le rôle des référentes VDHA est réaffirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce Copil.

Action : créer un comité de pilotage (Copil Égalité-Diversité)

- Indicateur : nombre de réunions du Copil
- Échéance : rentrée scolaire 2025
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. Réaffirmer le rôle central des référentes et référents « ÉGA-DIV »

La coordinatrice du pôle Égalité-Diversité, au rectorat, anime un réseau de référentes et référents en DSDEN. Ces référentes et référents contribuent à diffuser une véritable culture de l'égalité et de la diversité (« ÉGA-DIV »).

Les objectifs sont multiples : conforter le réseau existant et renforcer le rôle des référentes et référents, poursuivre l'animation et l'accompagnement de cette communauté et valoriser les actions qu'elle mène.

Ce réseau constitue un levier essentiel pour sensibiliser les services et les communautés de travail.

Action : produire chaque année les lettres de mission des référentes et référents « ÉGA-DIV »

- Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : animer une réunion mensuelle du réseau « ÉGA-DIV »

- Indicateur : nombre de réunions
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : mettre en place des groupes de travail spécifiques avec le réseau « ÉGA-DIV » pour les actions de sensibilisation des journées du 25/11, 08/03

- Indicateur : nombre de réunions
- Indicateur : typologie des actions mises en œuvre autour de ces journées
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « ÉGA-DIV » par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de la diversité est un enjeu majeur d'efficacité pour favoriser une acculturation progressive aux enjeux d'égalité et de diversité.

Action : poursuivre la professionnalisation de la coordinatrice du pôle égalité-diversité et des référentes et référents « ÉGA-DIV »

- Indicateur : typologie des formations suivies par le coordinateur ou la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « ÉGA-DIV »
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

4. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social

Le rôle des référentes VDHA (Violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels) est réaffirmé et renforcé. Elles prendront part à la préparation des travaux du comité de pilotage Égalité-Diversité.

L'objectif est de favoriser un partage régulier des avancées, des difficultés et des bonnes pratiques dans la mise en œuvre des plans d'action. À cette fin, deux groupes de travail annuels seront organisés, dont un en amont du bilan présenté chaque année auprès du CSA (Comité social d'administration).

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux

- Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

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

La mixité des métiers représente un enjeu essentiel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, reconnue par l'OCDE comme un levier de croissance, de démocratie et de cohésion sociale. La DARES considère qu'un métier est mixte lorsque la part de femmes ou d'hommes y varie entre 35 % et 65 %. Promouvoir cette mixité implique une politique volontariste visant à favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités, ainsi que l'accès aux différentes formes de responsabilités pour les agentes et agents.

5. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil

Favoriser la mixité nécessite d'identifier précisément les métiers où les déséquilibres sont les plus marqués. Un suivi spécifique sera mis en place grâce à l'analyse des données sexuées des personnels de l'académie, tant au niveau départemental, académique que national. Cette objectivation des écarts permettra de cibler les actions correctrices à engager pour rétablir une répartition plus équilibrée.

Action : assurer le suivi annuel de la répartition sexuée des effectifs par corps, par catégorie de contractuels, de fonctionnaires

- Indicateur : évolution annuelle de la proportion femmes/hommes (RSU)
- Échéance de l'indicateur : 2025
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : consolider la professionnalisation des recruteurs

- Indicateur : typologie du plan de formation proposé aux recruteurs – nombre de stagiaires
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : proposer des modalités d'entretien de recrutement en distanciel lorsque la situation de la candidate ou du candidat le justifie

- Indicateur : nombre d'entretiens en distanciel établis par année scolaire, par discipline
- Pilote fonctionnelle : mission académique de l'encadrement

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les processus de recrutement

- Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs
- Périodicité : annuelle
- Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : promouvoir les métiers pour attirer une plus grande diversité et développer la mixité

- Indicateur : impact sur l'évolution de la proportion femmes/hommes
- Échéance de l'indicateur : dès 2025
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

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

L'objectif est de mettre en place un programme d'accompagnement, en particulier par le biais du mentorat, afin d'aider les femmes désireuses d'assumer davantage de responsabilités à accéder à des postes où leur présence reste encore minoritaire.

Action : renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures

- Indicateur : taux de femmes intégrant et suivies par la mission académique de l'encadrement
- Indicateur : analyse comparée femmes / hommes des personnels accédant à des fonctions d'encadrement avec mention des modalités de temps partiels pour raisons familiales et interruptions de carrière pour raisons familiales
- Indicateur : répartition sexuée des personnels de direction assurant des fonctions de chef, par catégorie d'établissement
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

III. **Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

La rémunération constitue un facteur clé d'attractivité pour l'académie de Créteil. L'enjeu principal reste de corriger les écarts de traitement entre femmes et hommes, notamment en ce qui concerne l'attribution des régimes indemnitaires, des heures supplémentaires et complémentaires. Il s'agit également d'assurer une représentation équilibrée des sexes dans les promotions de grades et de corps, tout en garantissant l'égalité de traitement pour les personnels à temps partiel ou en reprise après un congé familial, par exemple.

7. Assurer la transparence des rémunérations

L'académie de Créteil s'engage à fournir des données plus détaillées sur la rémunération des agentes et agents que celles fournies par l'index de l'égalité professionnelle, afin de mettre en place les mesures correctrices appropriées.

Action : renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et un bilan des rémunérations complémentaires sexués (RSU)

- Indicateur : ensemble des indemnités et heures supplémentaires sexuées par corps, par catégorie de contractuels de fonctionnaires et par catégories de contractuels
- Échéance de l'indicateur : RSU 2025
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

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

Lors des campagnes de promotion, une attention particulière doit être portée à la correction des potentiels écarts entre les femmes et les hommes.

Action : répartir les promotions conformément à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapprocher de leur représentation dans les effectifs des corps

- Indicateur : répartition femmes/hommes dans chacun des grades d'avancement d'un corps
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : garantir la tenue des entretiens professionnels et entretiens de carrière des agentes et agents, malgré une absence de longue durée (congé maternité, congés parentaux, congés longs, etc.)

- Indicateur : production d'une note à destination des évaluateurs
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

- Indicateur : part des femmes occupant un poste requalifié au 1^{er} octobre
- Échéance de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division des personnels ATSS et d'encadrement

IV. Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite une prise en compte des évolutions des structures familiales et des transformations sociétales.

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines, cet enjeu consiste à intégrer toutes les formes de parentalité tout en renforçant les droits des agentes et agents, et à mettre en place des actions spécifiques en faveur de la séniorité. Il est essentiel de mieux accompagner les agents publics tout au long de leur parcours professionnel, notamment lors des moments clés de leur vie personnelle et familiale, en leur offrant un soutien adapté.

Ces actions visent à créer un environnement de travail plus inclusif, équilibré et respectueux des impératifs de chaque individu, tout en répondant aux défis contemporains de la gestion des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale.

9. Mettre en place des organisations du travail qui permettent une articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

Pour concrétiser ces objectifs, il est nécessaire d'assurer une information régulière aux encadrants, afin qu'ils comprennent les différentes formes d'organisation du travail favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cela leur permettra de diffuser ces pratiques auprès de leurs équipes et de sensibiliser à ces enjeux pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie.

Action : sensibiliser les personnels d'encadrement pour prévenir les risques de discrimination et les former aux modalités d'organisation du travail

- Indicateur : typologie des actions de sensibilisations mises en œuvre
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les relations avec les agents afin de prévenir toute forme de discrimination

- Indicateur : typologie des outils
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : élaborer une charte des temps de travail / sensibiliser sur le temps de travail

- Indicateur : rédaction et diffusion de la charte
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : 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

- Indicateurs :
 - pourcentage femmes/hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade
 - pourcentage femmes/hommes des promus à temps partiel
 - pourcentage femmes/hommes des directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directeur des relations et des ressources humaines

Action : s'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidants et aidantes et l'allongement des carrières

- Indicateurs (RSU) :
 - nombre de congés de proche aidant sollicités, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de demandes de disponibilités sollicitées, accordées, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de retraites progressives sollicitées, accordées par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

10. Accompagner les parentalités sous toutes leurs formes

Action : mettre à jour et diffuser le guide de la parentalité

- Indicateur : diffusion annuelle
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

V. **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**

L'académie de Créteil agit contre toute forme de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels. En cas de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, contactez **la cellule d'écoute académique** joignable au 01 57 02 69 90 ou par courriel à stop-violences@ac-creteil.fr

Une information régulière de l'existence de cette cellule est nécessaire afin que chaque personne puisse pleinement s'en saisir.

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

Il s'agit d'intégrer les risques de violences et discriminations, y compris les violences sexistes et sexuelles (VSS), dans l'évaluation des risques du document unique (DUERP). Le programme annuel de prévention doit ensuite inclure des mesures spécifiques issues de cette évaluation.

Action : intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière

- Indicateur : Duerp + programme annuel de prévention
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : intégrer les violences intra-familiales dans la gestion des violences sexistes et sexuelles

- Indicateur : nombre d'agentes et d'agents accompagnés par le service médical académique dans ce cadre
- Pilote fonctionnelle : conseillère technique de service social

Action : présenter le bilan annuel de la cellule d'écoute VDHA

- Indicateur : nombre de signalements
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : cheffe du service académique RH de proximité

Action : assurer une information régulière des personnels sur Stop-violences

- Indicateur : typologie des actions de communication effectuées pour la promotion du dispositif
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

VI. Agir pour la santé des femmes

Le précédent plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne traitait pas spécifiquement de la question de la santé au travail des femmes. Il est essentiel aujourd'hui de mieux comprendre et analyser les pathologies féminines liées au travail, ainsi que les accidents du travail qui touchent spécifiquement les femmes.

Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de l'information des femmes concernant ces questions, afin qu'elles soient mieux préparées à faire face aux risques auxquels elles sont exposées dans leur environnement professionnel.

12. Améliorer la connaissance de la santé des femmes au travail et adapter la prévention

Les impacts du travail sur la santé des femmes sont souvent sous-estimés, faute de reconnaissance adéquate. Or il est essentiel de les intégrer dans le cadre de la prévention de l'usure professionnelle, tant physique que psychique.

Le rôle de la médecine de prévention dans le suivi des femmes au travail est essentiel. Il s'agit de prendre en compte plusieurs facteurs : des états de santé particuliers, l'accompagnement des femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation, la gestion de pathologies menstruelles incapacitantes ainsi que le soutien à la reprise du travail après une interruption prolongée.

Action : établir un bilan sexué des données liées à la santé (RSU)

- Indicateurs :
 - nombre de CMO, CLM, CLD de CITIS et de maladies professionnelles par corps, par catégorie de contractuels, par sexe pour toutes les catégories de personnels
 - nombre de journées de carence réparties par corps, par catégorie de contractuels, par sexe
 - nombre d'adaptations de postes de travail pour raisons médicales accordées par rapport au nombre de demandes par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : intégrer au sein du plan de prévention académique des actions spécifiques liées à la santé des femmes

- Indicateur : typologies des actions spécifiques liées à la santé des femmes
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

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

13. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique d'égalité professionnelle. Elles visent à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacune et chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une égalité réelle.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)

- Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports
- Périodicité : annuelle
- Pilotes fonctionnelles : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / directrice de la communication

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité

- Indicateur : existence ou non du kit
- Échéance : RS 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

14. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie

La prise en compte de la diversité s'appuie également sur le développement d'une communication externe institutionnelle, destinée à valoriser l'engagement de l'académie en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

Action : rendre visible le logo « égalité diversité on en fait une réalité »

- Indicateur : typologie des supports utilisant le logo
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilotes fonctionnelles : coordinatrice du pôle égalité-diversité / directrice de la communication

Action : informer les prestataires RH externes de l'engagement en matière d'égalité professionnelle et de la démarche de labellisation

- Indicateur : diffusion de l'information
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

15. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées

- Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée
- Échéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026
- Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

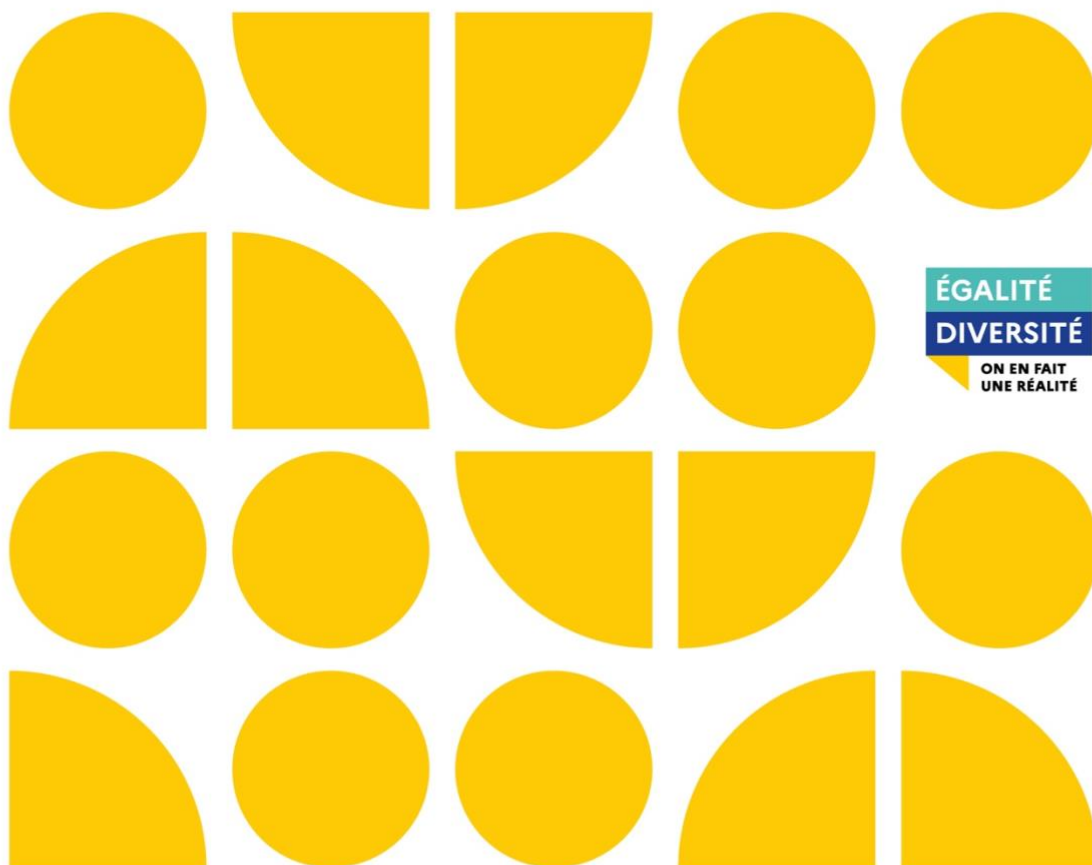
Action : former les personnels d'encadrement

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

PROGRAMME
ÉGALITÉ 2025 – 2027
DIVERSITÉ



**PLAN D' ACTIONS
DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS**



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
DÉFINITIONS	5
LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ	6
I. Impulser une véritable culture de la diversité et de la lutte contre les discriminations en organisant la gouvernance	8
1. Mettre en place une gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »	8
2. Consolider et animer un réseau de référentes et référents « ÉGA-DIV »	8
3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « ÉGA-DIV » par des actions de formation adaptées	9
II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de la diversité	10
4. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique de la diversité .	10
III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation	11
5. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet la diversité et la lutte contre les discriminations	11
6. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie	11
7. Déployer un programme de formation à destination des personnels	12
IV. Intégrer la diversité au cœur des ressources humaines	13
8. Évaluer les risques discriminatoires dans les processus de ressources humaines	13
9. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil	13
10. Mobiliser et accompagner les personnels d'encadrement pour la promotion de la diversité ...	14
11. Accompagner la parentalité sous toutes ses formes en prenant notamment en compte les familles LGBT+ et les familles monoparentales	15
12. Accompagner et protéger les personnels face aux violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels grâce au dispositif de signalement et d'écoute	15

DÉFINITIONS

La diversité englobe l'ensemble des personnes présentant des différences liées à leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Une discrimination se définit comme une distinction opérée entre des personnes placées dans une situation similaire, en raison de critères prohibés, dans un ou plusieurs domaines définis par la loi.

Un acte unique peut suffire à constituer une discrimination.

La loi reconnaît 26 critères de discrimination :

- L'origine
- Le sexe
- La situation familiale
- La grossesse
- L'apparence physique
- La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique
- Le patronyme
- Le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales ou mutualistes
- L'exercice d'un mandat électif
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- La domiciliation bancaire
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée.
- Le statut de lanceur d'alerte / le statut de personnes en lien avec le lanceur d'alerte


Aucune hiérarchisation dans les critères de discrimination n'est acceptable.


Chaque personne peut être victime de discrimination, mais peut également, sans en être nécessairement conscient(e), commettre un **acte discriminatoire**.

Les discriminations peuvent prendre plusieurs formes : directes, indirectes, injonctions à discriminer ou harcèlement discriminatoire.


La peine encourue pour discrimination est de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public. L'auteur(e) des faits encourt également une **sanction disciplinaire**. Certaines circonstances sont **aggravantes** : ainsi les discriminations commises par un supérieur ou une supérieure hiérarchique sont davantage punies. De plus, tout harcèlement lié à un ou plusieurs critères de discrimination est une circonstance aggravante du harcèlement moral.

LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE DE DIVERSITÉ


 **Le recteur** pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.

 **La direction des relations et des ressources humaines** : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique égalité-diversité en faveur des agents de l'académie et traitent les situations liées à ces personnels.


ce.drh@ac-creteil.fr

 **La coordinatrice égalité-diversité** coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.


mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr

 **La correspondante handicap académique**, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

correspondant-handicap@ac-creteil.fr

 **Le SARH**, service académique Rh de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il suit des agents de l'académie (carrière, difficultés professionnelles, etc.) et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.

ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr


 **Les IEN-RH** assurent les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.

77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr

93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

94 : ce.grh94@ac-creteil.fr

 **Les référentes et référents « ÉGA-DIV »** déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.


 **Les référentes handicap**, assistants de service social des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr

77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr

93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr


94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

 **Le service médical des personnels** rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.


77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr


93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr


94 : ce.94medprev@ac-creteil.fr


 **La cellule d'écoute VDHA** est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.

stop-violences@ac-creteil.fr

 **Les services de gestion des personnels** assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

 **Le supérieur ou la supérieure hiérarchique** veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

 **Les agentes et les agents** portent la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

 **Les partenaires sociaux : les référentes VDHA** sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité. **Les représentantes et les représentants des personnels** ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

I. **Impulser une véritable culture de la diversité et de la lutte contre les discriminations en organisant la gouvernance**

L'académie de Créteil s'organise pour fixer le cadre d'accompagnement de tous ses agents, en faveur de l'égalité pour tous.

Au plus haut niveau, le Comité de Pilotage relatif à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » (Copil Égalité-Diversité) va impulser, promouvoir et s'assurer de la mise en œuvre du plan relatif à l'inclusion des personnels en situation de handicap ou en voie d'inaptitude.

Pour la mise en œuvre opérationnelle, les agents pourront s'appuyer sur un réseau interne de professionnels, chargés de les accompagner de manière individuelle.

1. **Mettre en place une gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »**

Le Copil Égalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.

Le rôle des référentes VDHA est réaffirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce Copil.

Action : créer un comité de pilotage (Copil égalité-diversité)

- Indicateur : nombre de réunions du Copil
- Échéance : rentrée scolaire 2025
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. **Consolider et animer un réseau de référentes et référents « ÉGA-DIV »**

La coordinatrice du pôle Égalité-Diversité anime un réseau de référentes et référents en DSDEN, contribuant à diffuser une culture de l'égalité et de la diversité (« ÉGA-DIV »). Les objectifs sont multiples : conforter le réseau existant et renforcer le rôle des référentes et référents, poursuivre l'animation et l'accompagnement de cette communauté et valoriser les actions qu'elle mène. Ce réseau constitue un levier essentiel pour sensibiliser les services et les communautés de travail.

Action : produire chaque année les lettres de mission des référentes et référents « ÉGA-DIV »

- Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : animer une réunion mensuelle du réseau « ÉGA-DIV »

- Indicateur : nombre de réunions
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : mettre en place des groupes de travail spécifiques avec le réseau « ÉGA-DIV » pour les actions de sensibilisation des journées du 25/11, 08/03, 21/03 et 17/05

- Indicateur : nombre de réunions
- Indicateur : typologie des actions mises en œuvre autour de ces journées
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

3. Professionnaliser la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « ÉGA-DIV » par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de la diversité est un enjeu majeur d'efficacité pour favoriser une acculturation progressive aux enjeux d'égalité et de diversité.

Action : poursuivre la professionnalisation de la coordinatrice du pôle égalité-diversité et des référentes et référents « ÉGA-DIV »

- Indicateur : typologie des formations suivies par le coordinateur ou la coordinatrice du pôle égalité-diversité et les référentes et référents « ÉGA-DIV »
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de la diversité

4. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique de la diversité

Les partenariats permettent de :

- renforcer la prise en compte de la diversité dans l'ensemble des métiers de la sphère éducative, toutes filières confondues ;
- encourager à adopter une politique volontariste en matière de diversité, à travers le recrutement, la mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- valoriser les innovations.

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux

- Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : nouer des partenariats avec des acteurs associatifs à dimension locale ou en déclinaison de partenariats nationaux

- Indicateur : nombre de partenariats établis avec les partenaires associatifs
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation

5. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet la diversité et la lutte contre les discriminations

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique égalité-diversité. Ces campagnes doivent permettre à tous les personnels de connaître leurs droits et les dispositifs de soutien qui leur sont destinés. Elles visent également à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une inclusion réelle et partagée.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)

- Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports
- Périodicité : annuelle
- Pilotes fonctionnelles : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / directrice de la communication

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité

- Indicateur : existence ou non du kit
- Échéance : RS 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : créer et diffuser un guide pour lutter contre les LBGT+phobies

- Indicateur : diffusion du guide
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : créer et diffuser un discriminomètre

- Indicateur : diffusion du discriminomètre
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

6. Valoriser la diversité et la lutte contre les discriminations à l'extérieur de l'académie

La prise en compte de la diversité s'appuie également sur le développement d'une communication externe institutionnelle, destinée à valoriser l'engagement de l'académie en matière de prévention et de lutte contre les discriminations.

Action : rendre visible le logo « égalité diversité on en fait une réalité »

- Indicateur : typologie des supports utilisant le logo
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilotes fonctionnelles : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / directrice de la communication

Action : informer les prestataires RH externes de l'engagement en matière de diversité et de la démarche de labellisation

- Indicateur : diffusion de l'information
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

7. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées

- Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée
- Échéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026
- Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : former les personnels d'encadrement

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

IV. Intégrer la diversité au cœur des ressources humaines

Placer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations au cœur des ressources humaines constitue un levier fondamental pour instaurer un environnement professionnel réellement inclusif. Cela implique de garantir l'équité dès le recrutement et tout au long de la carrière, en prévenant toute forme de discrimination et en offrant à chaque personnel un cadre qui veille à une qualité de vie au travail optimale.

8. Évaluer les risques discriminatoires dans les processus de ressources humaines

La garantie de l'égalité de traitement repose sur l'identification préalable des risques de discrimination, qu'ils soient réels ou potentiels.

L'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle constitue un levier essentiel pour garantir un environnement de travail sain, où chaque individu trouve sa place.

L'identification des besoins exprimés par les personnels contribue à la mobilisation de la promotion de la diversité. Cela implique la réalisation d'un diagnostic basé sur les données collectées auprès des personnels, dont l'analyse permettra de définir des priorités d'action claires et adaptées.

Action : construire et diffuser une enquête ou baromètre sur la diversité et de la lutte contre les discriminations

- Indicateur : envoi de l'enquête ou du baromètre
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : réaliser un diagnostic des risques dans les processus de gestion des ressources humaines

- Indicateur : réalisation du diagnostic
- Échéance de l'indicateur : 2026
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité/ Services de gestion

9. Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et d'accueil

L'académie se donne pour ambition d'assurer l'accessibilité des offres d'emploi à un large public. Le recrutement représente un moment clé où le risque de discrimination peut se manifester. Les recruteurs et recruteuses occupent ainsi une position stratégique dans la prévention de ces discriminations. Il est donc nécessaire de développer leur professionnalisation afin qu'ils et elles puissent mesurer les enjeux, maîtriser les bonnes pratiques et appliquer des processus de sélection équitables.

Action : diversifier les canaux de recherche de candidates et candidats

- Indicateur : typologie des nouveaux canaux de recrutement par année
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : consolider la professionnalisation des recruteurs

- Indicateur : typologie du plan de formation proposé aux recruteurs – nombre de stagiaires
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les processus de recrutement

- Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs
- Périodicité : annuelle
- Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

10. Mobiliser et accompagner les personnels d'encadrement pour la promotion de la diversité

Les personnels assurant des fonctions d'encadrement jouent un rôle clé dans la promotion de la diversité. Au quotidien, elles et ils peuvent être amenés à gérer des situations délicates ou inédites. Les doter d'outils adaptés et leur fournir des clés de compréhension permet de prévenir les discriminations.

Action : sensibiliser les personnels d'encadrement pour prévenir les risques de discrimination liées notamment aux activités syndicales

- Indicateur : typologie des actions de sensibilisations mises en œuvre
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à des fonctions supérieures

- Indicateurs : taux de femmes intégrant et suivies par la mission académique de l'encadrement
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver les relations avec les agentes et agents afin de prévenir toute forme de discrimination

- Indicateur : typologie des outils
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : élaborer une charte des temps de travail / sensibiliser sur les temps de travail

- Indicateur : rédaction et diffusion de la charte
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : 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

- Indicateurs :
 - pourcentage femmes/hommes des agentes et agents à temps partiel parmi les promouvables au choix à un grade
 - pourcentage femmes/hommes des promus à temps partiel
 - pourcentage femmes/hommes des directeurs et directrices d'école exerçant à temps partiel
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directeur des relations et des ressources humaines

Action : s'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants et l'allongement des carrières

- Indicateurs (RSU) :
 - nombre de congés de proche aidant sollicités, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de demandes de disponibilités sollicitées, accordées, par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
 - nombre de retraites progressives sollicitées, accordées par corps, par catégorie de contractuels et par sexe
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

11. Accompagner la parentalité sous toutes ses formes en prenant notamment en compte les familles LGBT+ et les familles monoparentales

Action : mettre à jour et diffuser le guide de la parentalité

- Indicateur : diffusion annuelle
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

12. Accompagner et protéger les personnels face aux violences, discriminations, harcèlements, agissements sexistes et sexuels grâce au dispositif de signalement et d'écoute

L'académie de Créteil agit contre toute forme de violence, discriminations, harcèlement et agissements sexistes et sexuels. En cas de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation, contactez **la cellule d'écoute académique** joignable au 01 57 02 68 34 ou par courriel à stop-violences@ac-creteil.fr

Une information régulière de l'existence de cette cellule est nécessaire afin que chaque personne puisse pleinement s'en saisir.

Action : présenter le bilan annuel de la cellule d'écoute VDHA

- Indicateur : nombre et typologie des signalements
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : cheffe du service académique RH de proximité

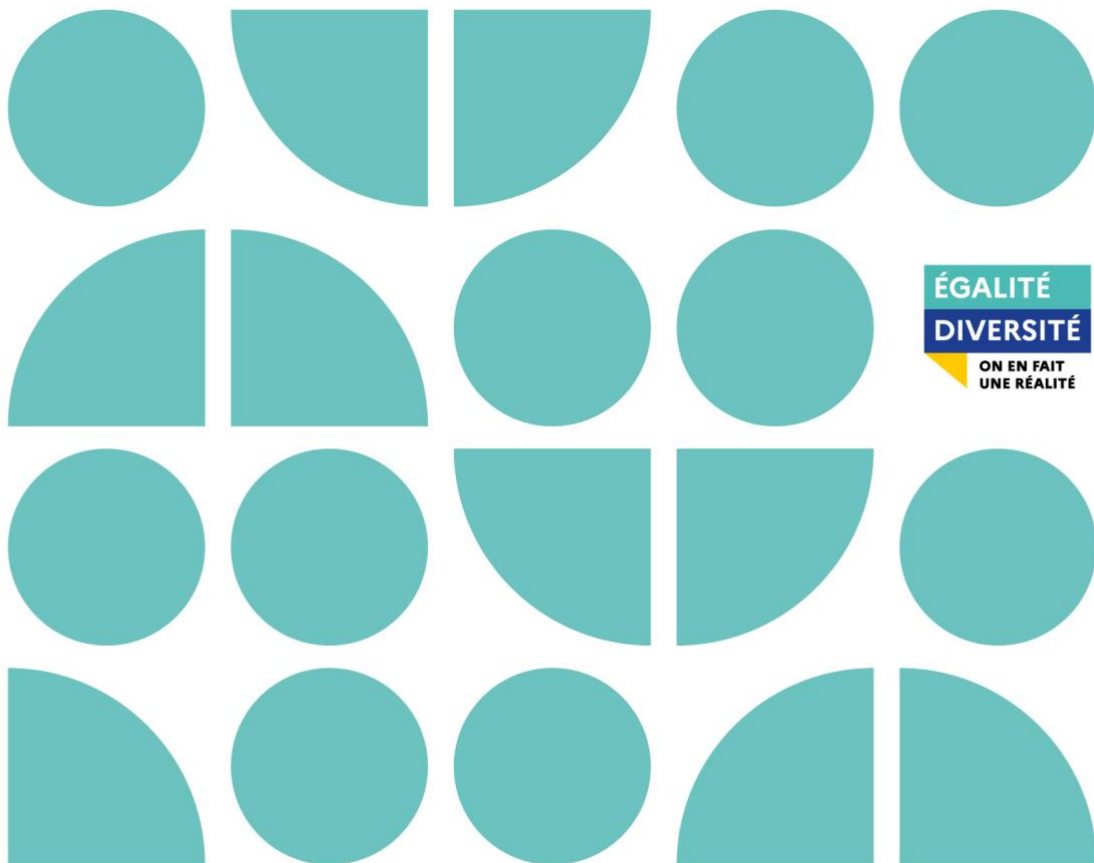
Action : assurer une information régulière des personnels sur Stop-violences

- Indicateur : typologie des actions de communication effectuées pour la promotion du dispositif
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

PROGRAMME
ÉGALITÉ 2025 – 2027
DIVERSITÉ



**PLAN D' ACTIONS RELATIF
À L'INCLUSION PROFESSIONNELLE
DES PERSONNELS
EN SITUATION DE HANDICAP
ET EN VOIE D'INAPTITUDE**



SOMMAIRE

DÉFINITIONS.....	5
LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE D'INCLUSION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	6
I. Impulser une véritable culture de l'inclusion en organisant la gouvernance	8
1. Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »	8
2. Affirmer le rôle central de la correspondante handicap académique (CHA) dans le pilotage de la politique d'inclusion en faveur des personnels en situation de handicap	8
3. Consolider et animer les réseaux des référents handicap de l'académie	8
4. Professionnaliser la correspondante handicap académique et les référents handicap par des actions de formation adaptées	9
II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de l'inclusion des personnels	10
5. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique handicap	10
III. Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation	11
6. Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap	11
7. Déployer un programme de formation à destination des personnels	12
IV. Promouvoir le recrutement des personnels en situation de handicap	13
8. Informer des ouvertures de poste et des dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap	13
9. Mobiliser les acteurs du recrutement autour des questions de handicap, pour lutter contre les discriminations	14
V. Valoriser le maintien en emploi et les parcours professionnels des personnels en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude.....	15
10. Accompagner les personnels dans leurs évolutions de carrière et leurs droits à la formation .	15
11. Mieux structurer les différentes étapes du processus d'aménagement des postes de travail, en lien avec le droit à compensation	15
12. Mieux accompagner les accompagnants des personnes en situation de handicap (APSH)	16
VI. Faciliter l'articulation avec les fonctions support	17
13. Définir une politique d'achats inclusifs.	17
VII. Développer une culture de l'évaluation et du contrôle	18
14. Fiabiliser les données nécessaires à la Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH ministérielle et d'établissements) et établir des taux d'emploi à périmètres ministériels	18
15. Construire des indicateurs de suivi complémentaires à la DOETH (diversifier les outils d'évaluation).....	18

DÉFINITIONS

Handicap, travailleur handicapé

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a des objectifs forts : garantir aux personnes le libre choix de leur projet de vie, améliorer la participation sociale, les placer au cœur des dispositifs qui les concernent.

« Constitue **un handicap**, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (article 2)

La convention relative aux droits des personnes handicapées signée à New York le 30 mars 2007, et publiée par décret n°2010-356 du 1^{er} avril 2010 précise que l'État garantit et favorise l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, pour notamment « employer des personnes handicapées dans le secteur public » et « faire en sorte que des **aménagements** raisonnables soient apportés aux lieux de travail ».

Est considérée comme **travailleur handicapé** toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État codifiée aujourd'hui au sein du Code général de la fonction publique précise qu'« **aucun candidat** ne peut être écarté, en raison de son handicap, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec la fonction postulée à la suite de **l'examen médical** ».

L'altération de l'état de santé peut être définitive ou temporaire et peut amener à **l'inaptitude** de l'agent à ses fonctions : le poste de travail de l'agent peut être adapté en fonction des capacités, ou une autre affectation peut être proposée après avis du conseil médical.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif ayant pour objectif d'inciter les employeurs privés et publics à embaucher des travailleurs handicapés.

Quand son taux d'emploi est inférieur à 6 % (taux pouvant varier par décret), l'employeur public doit verser une contribution financière **au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)**.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) « travailleurs handicapés » sont :

- des travailleurs reconnus handicapés
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- des titulaires d'une pension d'invalidité
- des bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et de victime de guerre
- des titulaires d'une rente d'invalidité
- des titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention " invalidité "
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- des agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité

Les BOE ne sont pas exclusivement des travailleurs handicapés (TH) : ex-militaires recrutés par la voie des emplois réservés avant le 1^{er} janvier 2020, les conjoints survivants, etc.

LES PRINCIPAUX ACTEURS ET ACTRICES INTERNES DE LA POLITIQUE D'INCLUSION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE



Le recteur pilote les politiques académiques en faveur de l'égalité et de la diversité de tous les personnels.



La direction des relations et des ressources humaines : le directeur des relations et des ressources humaines et les deux directrices adjointes conçoivent la politique égalité-diversité en faveur des agents de l'académie et traitent les situations liées à ces personnels.

ce.drh@ac-creteil.fr



La coordinatrice égalité-diversité coordonne les politiques égalité-diversité : plan égalité professionnelle, plan inclusion des personnels en situation de handicap et en voie d'inaptitude, plan diversité.

mission-egalite-diversite@ac-creteil.fr



La correspondante handicap académique, placée sous la responsabilité de la coordinatrice égalité-diversité, assure le portage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap.

correspondant-handicap@ac-creteil.fr



Le SARH, service académique RH de proximité coordonne la RH de proximité au sein de l'académie. Composé de conseillères RH, psychologues, il suit des agents de l'académie (carrière, difficultés professionnelles, etc.) et assure le lien avec les médecins des personnels et les assistantes sociales. Le SARH gère les aménagements de type organisationnel et les allègements de postes des personnels du second degré.

ce.sarh-grhprox@ac-creteil.fr



Les IEN-RH assurent les missions dévolues au SARH en matière de suivi des difficultés professionnelles, médicales et sociales rencontrées par les enseignants du premier degré.


77 : ce.mrh77@ac-creteil.fr

93 : ce.93ien-grh@ac-creteil.fr

94 : ce.grh94@ac-creteil.fr



Les référentes et référents « ÉGA-DIV » déclinent dans leurs périmètres respectifs les actions du programme égalité-diversité.


 **Les référentes handicap**, assistants de service social des personnels, titulaires d'un DU handicap, assurent le suivi de proximité des personnels en situation de handicap pour l'aménagement de leur poste.

SESA : ce.sesa.adp@ac-creteil.fr

77 : ce.77socialpers@ac-creteil.fr

93 : ce.93ssp@ac-creteil.fr


94 : ce.94aspers@ac-creteil.fr

 **Le service médical des personnels** rencontre les personnels pour l'aménagement de leur poste de travail, et plus généralement tous les personnels qui en font la demande.


77 : ce.77medprev@ac-creteil.fr


93 : ce.93medprev@ac-creteil.fr


94 : ce.94medprev@ac-creteil.fr


 **La cellule d'écoute VDHA** est un dispositif d'écoute académique qui offre à tous les personnels un espace de libre parole garantissant le respect de l'anonymat et de la confidentialité pour toute difficulté professionnelle ou personnelle, y compris pour des faits de discriminations et de violences liés au handicap.


stop-violences@ac-creteil.fr

 **Les services de gestion des personnels** assurent la gestion de carrière des agents : recrutement, avancement, promotions, gestion du temps de travail.

 **Le supérieur ou la supérieure hiérarchique** veille à ce que chaque personnel bénéficie de conditions de travail favorables à la réalisation de ses missions. Il ou elle joue également un rôle clé pour favoriser leur inclusion et leur épanouissement professionnel.

 **Les agentes et les agents** portent la politique égalité-diversité au sein de la communauté de travail. Ils peuvent être témoins ou victimes de violences, discriminations, agissements sexistes et sexuels.

 Les partenaires sociaux : **les référentes VDHA** sont des représentantes élues à la formation spécialisée du CSA. Elles assurent un lien de coordination entre les représentants des personnels de l'instance et la direction des relations et des ressources humaines. Elles sont associées à la mise en œuvre, au suivi global du programme égalité-diversité.

 **Les représentantes et les représentants des personnels** ont un rôle de représentation et de « défense des intérêts » de l'ensemble des personnels. Elles et ils sont élus au sein des instances de dialogue social.

I. **Impulser une véritable culture de l'inclusion en organisant la gouvernance**

L'académie de Créteil s'organise pour fixer le cadre d'accompagnement de tous ses agents, en faveur de l'égalité pour tous.

Au plus haut niveau, le Comité de pilotage relatif à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité » (Copil Égalité-Diversité) va impulser, promouvoir et s'assurer de la mise en œuvre du plan relatif à l'inclusion des personnels en situation de handicap ou en voie d'inaptitude.

Pour la mise en œuvre opérationnelle, les agents pourront s'appuyer sur un réseau interne de professionnels, chargés de les accompagner de manière individuelle.

1. **Mettre en place la gouvernance relative à la mise en œuvre des politiques « égalité-diversité »**

Le Copil Égalité-Diversité a vocation à assurer la gouvernance du plan d'action, de son élaboration jusqu'au suivi des actions mises en place.

Le rôle des référentes VDHA est réaffirmé : elles participeront à la préparation des travaux de ce Copil.

Action : créer un comité de pilotage (Copil Égalité-diversité)

- Indicateur : nombre de réunions du Copil
- Échéance : rentrée scolaire 2025
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

2. **Affirmer le rôle central de la correspondante handicap académique (CHA) dans le pilotage de la politique d'inclusion en faveur des personnels en situation de handicap**

L'académie de Créteil a consacré, dès 2018, un ETPTP au pilotage de la politique en faveur des personnels en situation de handicap. Face aux ambitions affichées pour une meilleure cohérence de l'ensemble de la politique égalité-diversité, le rôle de la correspondante handicap doit être réaffirmé.

Action : produire chaque année la lettre de mission de la CHA

- Indicateur : présentation de la lettre de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

3. **Consolider et animer les réseaux des référents handicap de l'académie**

La correspondante handicap académique anime un réseau de référentes et référents handicap en DSDEN, assurant ainsi la diffusion d'une "culture handicap" propice à l'inclusion professionnelle.

Ces référentes et référents ont un rôle d'accompagnement de proximité des agents en situation de handicap ou non encore déclarés. L'académie a fait le choix de confier cette mission à des assistantes sociales des personnels, détentrices d'un DU handicap.

Le réseau des référentes et référents « égalité-diversité » constitue également un levier pour acculturer les services et toutes les communautés de travail.

**Action : produire chaque année les lettres de mission des référents handicap**

- Indicateur : présentation des lettres de mission lors du bilan annuel du plan au CSA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : conseillère technique des services sociaux en lien avec les secrétaires généraux de DSDEN

4. Professionnaliser la correspondante handicap académique et les référents handicap par des actions de formation adaptées

La professionnalisation des acteurs et actrices porteurs de la politique en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap est un enjeu majeur d'efficacité pour accompagner chaque situation rencontrée.

**Action : poursuivre la professionnalisation de la correspondante handicap et des référents handicap**

- Indicateur : typologie des formations suivies par la correspondante handicap et les référents handicap
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

II. Développer des partenariats pour accompagner la politique en faveur de l'inclusion des personnels

Les partenariats jouent un rôle clé dans le développement d'une politique d'inclusion professionnelle ambitieuse en faveur des personnels en situation de handicap. Les acteurs et actrices institutionnels y contribuent naturellement, mais cette dynamique peut être enrichie par l'apport d'autres acteurs, notamment associatifs, qu'ils soient spécialisés par typologie de handicap ou porteurs d'approches plus généralistes. Le dialogue social et les médiations institutionnelles constituent également des leviers essentiels pour construire, consolider et faire évoluer cette politique.

5. Développer les partenariats sous toutes leurs formes pour ancrer la politique handicap

Les partenariats permettent de :

- renforcer l'inclusion professionnelle dans l'ensemble des métiers de la sphère éducative, toutes filières confondues ;
- encourager chaque personnel à adopter une politique volontariste en matière de diversité, à travers le recrutement, la mobilité et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- valoriser les innovations.

Action : consolider les relations avec les partenaires sociaux

- Indicateur : nombre de séances de travail avec les référentes VDHA
- Périodicité de l'indicateur : annuelle
- Pilote fonctionnelle : directrice des relations et des ressources humaines adjointe

Action : nouer des partenariats avec des acteurs associatifs à dimension locale ou en déclinaison de partenariats nationaux

- Indicateur : nombre de partenariats établis avec les partenaires associatifs
- Échéance de l'indicateur : 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

III. **Déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation**

Le développement de campagnes de communication, articulées autour de la sensibilisation et de la formation, constitue un levier essentiel pour renforcer la politique d'inclusion professionnelle des personnels en situation de handicap. Ces actions doivent s'inscrire dans une temporalité régulière et dans une logique de continuité, afin de faire évoluer durablement les représentations et les pratiques.

Mener des actions de sensibilisation généralistes tout en déployant des actions ciblées, permettra de diffuser largement l'information sur la politique handicap d'inclusion professionnelle portée par la sphère éducative et de sensibiliser les acteurs et actrices de terrain pour mieux accompagner les parcours.

6. **Mettre en place des campagnes de communication à vocation généraliste ayant pour objet l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap**

Il s'agit de déployer des actions de communication puissantes pour faire connaître largement la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces campagnes doivent permettre à tous les personnels de connaître leurs droits et les dispositifs de soutien qui leur sont destinés. Elles visent également à sensibiliser l'ensemble des personnels, afin que chacun prenne pleinement conscience de l'engagement de l'académie de Créteil pour une inclusion réelle et partagée.

Action : réaliser des campagnes de communication régulières (en variant les supports)

- Indicateur : nombre de campagnes de communication, typologie des supports
- Périodicité : annuelle
- Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité / directrice de la communication

Action : mettre à disposition des personnels d'encadrement un kit pour créer des moments d'échanges entre agents sur le sujet de l'égalité-diversité

- Indicateur : existence ou non du kit
- Échéance : RS 2027
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

Action : élaborer un guide d'accueil des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle

- Indicateur : existence du guide d'accueil des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude professionnelle
- Échéance : 2027
- Pilote fonctionnelle : coordonnatrice du pôle égalité-diversité

7. Déployer un programme de formation à destination des personnels

La formation est un levier puissant pour le développement de l'expertise et des compétences nécessaires à l'accompagnement des personnels. Par ailleurs, pour déconstruire les représentations, les préjugés, chaque agente et agent devient un acteur clé du changement en faveur de l'inclusion de toutes et tous.

Action : former les agents de la filière RH au handicap et à l'inclusion en milieu professionnel

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

Action : former les membres des formations spécialisées au handicap et à l'inclusion en milieu professionnel

- Indicateur : nombre de stagiaires, représentantes et représentants de la formation spécialisée
- Échéance de l'indicateur : rentrée scolaire 2026
- Pilote fonctionnel : conseiller de prévention académique

Action : former les personnels d'encadrement à l'inclusion en milieu professionnel

- Indicateur : nombre de stagiaires aux dispositifs proposés au programme académique de formation
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif sur la période 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : cheffe de la division de l'accompagnement et de la formation

IV. Promouvoir le recrutement des personnels en situation de handicap

Quelle que soit la voie de recrutement, les recrutements des personnes en situation de handicap sont un marqueur d'une politique volontariste de l'employeur en matière d'inclusion professionnelle.

Plusieurs voies d'accès permettent d'aboutir à un emploi stable, qu'elles soient ordinaires ou spécifiques. Le développement de ces dispositifs et leur visibilité auprès des candidates et candidats potentiels sont activement poursuivis. À chaque étape, les candidatures sont sélectionnées en fonction des compétences professionnelles exigées par le poste. Les membres des jurys et des commissions de recrutement bénéficient d'une formation spécifique à la lutte contre les discriminations liées au handicap, afin de garantir des processus de sélection équitables. Ces agentes et agents sont formés et dotés des outils nécessaires pour agir efficacement dans le cadre de ces recrutements.

Le suivi des candidates et candidats retenus est intégré de manière systématique dans la procédure de recrutement, dès l'accueil et tout au long du parcours, y compris lors du choix d'affectation et, si nécessaire, jusqu'à la titularisation. Cette approche vise à garantir la pérennité de l'emploi et à assurer une inclusion professionnelle réussie.

8. Informer des ouvertures de poste et des dispositifs dédiés aux personnes en situation de handicap

Les personnels en situation de handicap doivent être pleinement informés des dispositifs qui leur sont dédiés. Au-delà d'une diffusion claire et régulière de l'information, il est essentiel de mettre en place un suivi personnalisé et un accompagnement continu, afin de garantir la réussite des recrutements et d'assurer une inclusion effective et durable des personnels en situation de handicap.

Action : développer la communication autour de nos offres d'emploi

- Indicateur : nombre d'offres d'emploi n'indiquant pas la mention « administration handi-accueillante »
- Indicateur : nombre de candidats aux campagnes de recrutement BOE
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : proposer des modalités d'entretien de recrutement en distanciel lorsque la situation de la candidate ou du candidat le justifie

- Indicateur : nombre d'entretiens en distanciel établis par année scolaire, par discipline lors de la campagne BOE
- Pilote fonctionnelle : mission académique de l'encadrement

Action : diffuser une information sur les processus de recrutement BOE (par la voie contractuelle et par le dispositif détachement-promotion)

- Indicateur : diffusion de l'information
- Indicateur : nombre de candidats aux campagnes de recrutement BOE
- Périodicité des indicateurs : annuelle
- Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : réussir l'inclusion professionnelle des personnels entrant dans l'académie

- Indicateur : nombre d'agentes et agents bénéficiant d'un aménagement de poste en entrée dans le métier (organisationnel ou matériel)
- Périodicité : annuelle
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

9. Mobiliser les acteurs du recrutement autour des questions de handicap, pour lutter contre les discriminations

La promotion du recrutement des personnels en situation de handicap repose également sur la sécurisation des processus de recrutement et la professionnalisation des acteurs et actrices impliqués, grâce à des actions de formation et à la mise en place d'outils adaptés.

Action : proposer et promouvoir des outils pour objectiver le processus de recrutement

- Indicateur : typologie des outils travaillés avec les recruteurs
- Périodicité : annuelle
- Pilote fonctionnelle : mission académique du recrutement

Action : consolider la professionnalisation des membres des commissions BOE

- Indicateur : nombre d'agentes et agents ayant suivi la formation « lutter contre les discriminations liées au handicap »
- Périodicité de l'indicateur : annuelle – cumulatif 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

V. Valoriser le maintien en emploi et les parcours professionnels des personnels en situation de handicap et/ou en voie d'inaptitude

Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des parcours professionnels sont des enjeux clés d'une politique efficace d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le nombre de bénéficiaires de ces dispositifs d'accompagnement a considérablement augmenté, notamment en raison de plusieurs facteurs :

- la diversité des aides proposées par le FIPHFP aux employeurs publics ;
- l'élargissement des catégories de bénéficiaires depuis 2022, incluant notamment les agents en préparation ou en reconversion vers un reclassement, ainsi que les publics assimilés BOE ;
- l'introduction de nouveaux dispositifs expérimentaux visant à favoriser l'inclusion professionnelle et offrir de nouvelles perspectives aux agents en situation de handicap, en particulier lorsque leur évolution de carrière est ralentie par leur condition ;
- le développement de situations de handicap invisible, qui nécessitent un accompagnement adapté en milieu professionnel.

Pour garantir le maintien dans l'emploi et éviter les ruptures de parcours, un accompagnement spécifique doit être mis en place sous diverses formes : santé, handicap, accompagnement social, prévention, sécurité, et amélioration des conditions de travail. Ces multiples approches peuvent rendre la mise en œuvre complexe, notamment en termes de suivi des situations individuelles et des perspectives de parcours.

10. Accompagner les personnels dans leurs évolutions de carrière et leurs droits à la formation

L'académie de Créteil accompagne les agents en situation de handicap à faire valoir leurs droits. La prise en compte de la diversité passe donc par une information claire des dispositifs dédiés au handicap

Action : informer les personnels sur les dispositifs dédiés à l'inclusion

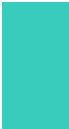
- Indicateur : existence d'un guide dédié
- Indicateur : nombre de personnels en situation de handicap bénéficiant d'un CFP ou CPF
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

11. Mieux structurer les différentes étapes du processus d'aménagement des postes de travail, en lien avec le droit à compensation

Aménager le poste de travail d'un agent en situation de handicap est une obligation de l'employeur, entendu de manière extensive. L'ensemble de la chaîne hiérarchique et fonctionnelle doit s'organiser afin de permettre au personnel d'exercer son activité professionnelle. La lisibilité de la procédure et la réactivité des acteurs de la filière RH devient un facteur important de sécurisation pour l'agent.

Action : communiquer autour du processus d'aménagement organisationnel et matériel de poste au sein du guide d'accueil des personnels en situation de handicap et d'inaptitude professionnelle

- Indicateur : existence du guide
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité



Action : rendre le processus d'aménagement de poste visible et accessible pour tous les personnels

- Indicateur : existence de la démarche Colibris dédiée
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

12. Mieux accompagner les accompagnants des personnes en situation de handicap (APSH)

Les APSH sont des agents contractuels de l'État recrutés par contrat de droit public.

Les particularités présentées par l'accompagnement des personnels en situation de handicap, et notamment celles des enseignants peuvent conduire à privilégier des compétences en rapport avec la fonction exercée par l'agent en situation de handicap.

Du fait de la spécificité de leurs missions, accompagner les APSH devient un enjeu pour l'inclusion des personnels qui en ont besoin pour la compensation de leur handicap.



Action : animer le réseau des APSH

- Indicateur : nombre de réunions organisées
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité



Action : former et accompagner les APSH

- Indicateur : existence d'un plan de formation à destination de ces personnels
- Indicateur : nombre d'APSH nouvellement intégrés au réseau et formés
- Pilote fonctionnelle : coordinatrice du pôle égalité-diversité

VI. Faciliter l'articulation avec les fonctions support

Les fonctions support, bien qu'elles ne constituent pas le cœur de métier des correspondants handicap, sont essentielles à la mise en œuvre effective de la politique d'inclusion professionnelle.

La correspondante handicap académique est activement impliquée dans ces processus, non seulement en tant que service prescripteur des besoins, mais également en tant que garante des principes de la politique d'inclusion professionnelle, notamment en ce qui concerne l'éligibilité des bénéficiaires.

L'enjeu majeur réside dans la construction de relations de travail durables entre les acteurs de la fonction handicap et les différentes fonctions support. Cette collaboration est essentielle pour mettre en œuvre une politique cohérente, développer l'emploi des personnes en situation de handicap et répondre à l'obligation d'emploi. Il est également crucial de structurer des processus de travail efficaces afin de fluidifier les circuits financiers, d'achats et d'accessibilité, facilitant ainsi le pilotage global de la politique.

13. Définir une politique d'achats inclusifs.

Approfondir la politique d'achats inclusifs permet de développer l'emploi des personnes en situation de handicap en réponse à l'obligation d'emploi.

Action : réaliser une cartographie des achats métiers

- Indicateur : élaboration d'une cartographie des achats inclusifs
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

Action : réaliser une cartographie des achats réservés

- Indicateur : élaboration d'une cartographie régionale des achats réservés
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

VII. Développer une culture de l'évaluation et du contrôle

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés constitue un indicateur historique clé du développement de la politique d'inclusion professionnelle. Toutefois, il est souhaitable de recourir à d'autres indicateurs, à la fois qualitatifs et représentatifs d'une politique handicap structurée.

Depuis la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et les contrôles du FIPHFP occupent désormais une place centrale dans les dispositifs d'évaluation et de contrôle. Ces indicateurs doivent être enrichis par une évaluation de la qualité des actions menées en incluant des outils complémentaires tels que des baromètres, la labellisation AFNOR, le RSU ou encore les contrôles internes financiers.

14. Fiabiliser les données nécessaires à la Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH ministérielle et d'établissements) et établir des taux d'emploi à périmètres ministériels.

L'amélioration de la remontée des données sur l'OETH est recherchée afin de garantir la conformité et l'amélioration continue de la politique handicap d'inclusion professionnelle.

Action : fiabiliser les données de la DOETH

- Indicateur : synthèse des recensements de la DOETH
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

15. Construire des indicateurs de suivi complémentaires à la DOETH (diversifier les outils d'évaluation).

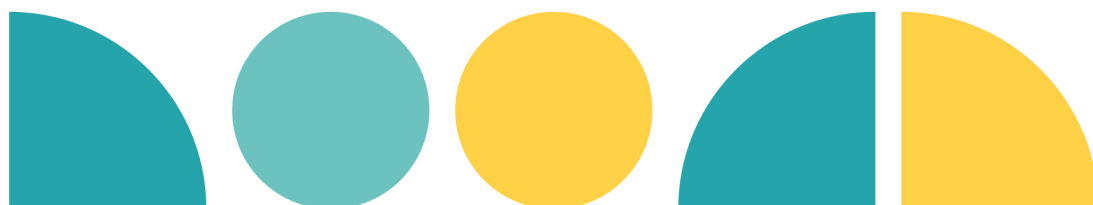
Pour structurer efficacement la DOETH et répondre aux contrôles du FIPHFP, la production des indicateurs qualitatifs d'une politique handicap d'inclusion professionnelle doit être renforcée.

Action : consolider le « Focus handicap » dans la BDS et le RSU en lien avec les représentants des personnels

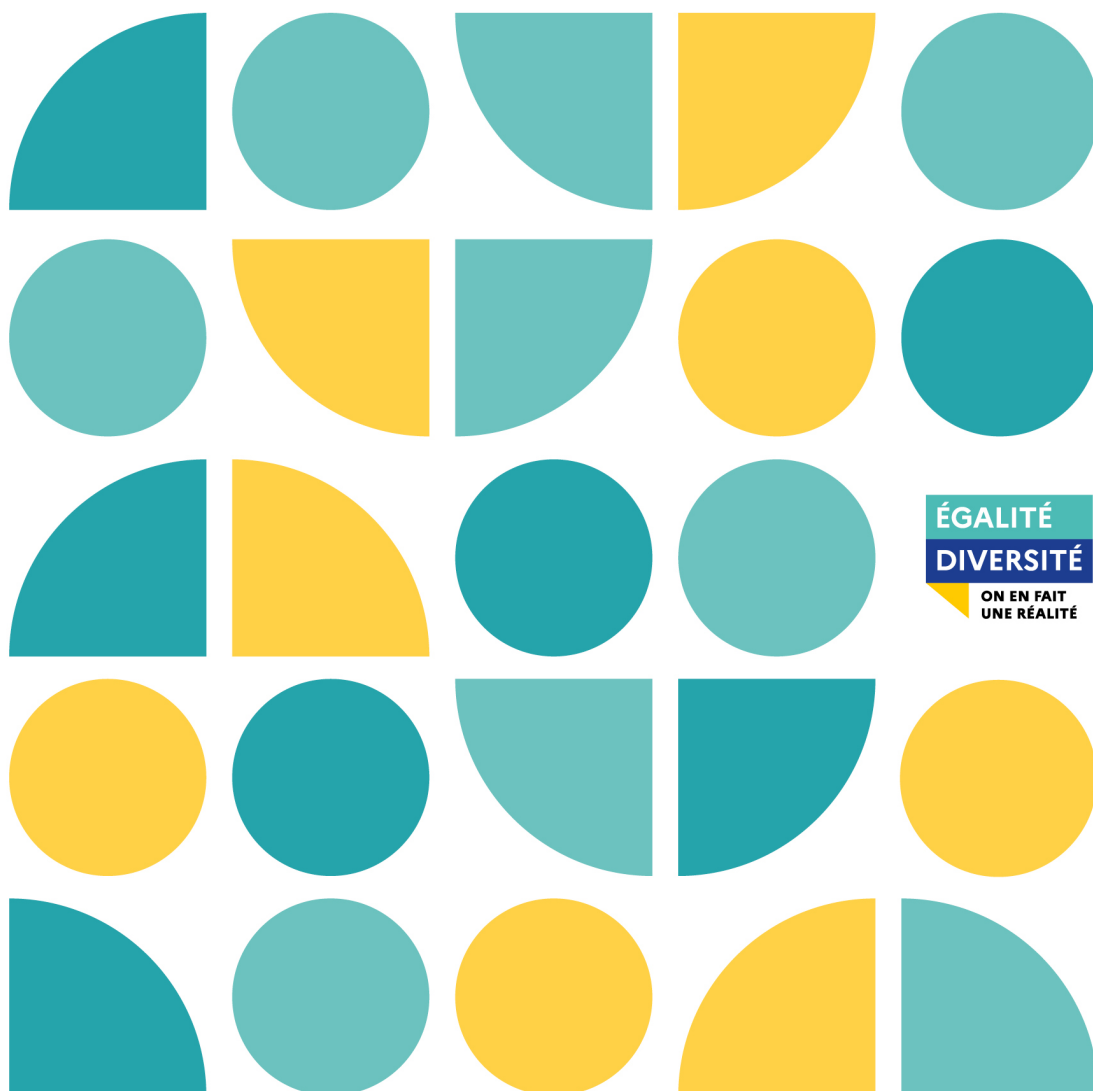
- Indicateur : recensement des données
- Échéance de l'indicateur : 2025-2027
- Pilote fonctionnelle : correspondante handicap académique

PROGRAMME
ÉGALITÉ 2025 – 2027
DIVERSITÉ


**ACADÉMIE
DE CRÉTEIL**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



RESSOURCES



Les formations M@gistère

Promouvoir l'égalité et la diversité au travail

Ce parcours propose une sensibilisation aux enjeux de l'égalité en autoformation en 4 modules : comprendre la discrimination, mesurer et éclairer les situations, comprendre les enjeux de l'égalité et de la diversité, manager sans discriminer.



4 modules de 1h30 chacun



Reconnaître et lutter contre les violences sexuelles

Ce parcours propose des éléments permettant de reconnaître les signaux forts et faibles des violences sexuelles, des repères pour réagir à une situation, et une réflexion pour intégrer des actions de lutte contre les violences sexuelles dans le cadre d'un projet plus global d'éducation à la sexualité.



5h



Lutter contre les discriminations en milieu scolaire avec le Défenseur des droits

Ce parcours présente le Défenseur des Droits, ses missions et ses pouvoirs dans la lutte contre les discriminations. À travers des exemples concrets, des ressources variées et des vidéos d'experts, il sensibilise aux enjeux de l'égalité et aide à mieux repérer et prévenir les situations discriminatoires.



2h



Comprendre les identités des élèves LGBTI+ pour mieux les accompagner

Le parcours explore la diversité des identités LGBTI+ à l'école, les enjeux liés à leur accompagnement, le rôle du personnel éducatif dans la création et le maintien d'un espace sécurisé et sécurisant, le cadre législatif et les pratiques pédagogiques inclusives.



4h



Les formations Mentor

Diversité et lutte contre les discriminations

Ce parcours vise à sensibiliser à la diversité et à la lutte contre les discriminations à travers trois situations (religion, orientation sexuelle, handicap), en s'appuyant sur des vidéos permettant d'identifier les discriminations, le vocabulaire associé et les comportements appropriés.



1h50



Comprendre et prévenir les discriminations

Ce parcours vise à rappeler les fondamentaux de la prévention des discriminations, obtenir des pistes pour prévenir les biais d'évaluation dus aux stéréotypes et préjugés, comprendre que les discriminations peuvent se cumuler avec d'autres infractions, connaître les sanctions applicables en cas de discrimination.



1h30



Vers l'égalité entre les hommes et les femmes

La série "15 pour cent" élaborée par la Fabrique RH et le Centre de Formation de la Défense est composée de 2 saisons comportant chacune 9 épisodes. Ces épisodes visent à sensibiliser les agents publics aux situations de sexisme et/ou de harcèlement rencontrées dans leur quotidien professionnel.



1h



La maternité en milieu professionnel, un atout pour le management

Cette formation vise à sensibiliser au rôle managérial dans l'accompagnement de la maternité, à comprendre ses enjeux, à mobiliser des compétences RH, techniques et relationnelles, à anticiper d'autres situations de vie impactant l'engagement, la motivation et les parcours professionnels.



2h



Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir

Au cours de cette formation vous apprendrez à comprendre les mécanismes de violence, déconstruire les stéréotypes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.



1h



Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir

Au cours de cette formation, vous apprendrez à : définir, identifier et reconnaître les comportements, les maladroites ou les paroles LGBTIphobes dans le contexte du travail, associer ces comportements avec leur impact sur les personnes concernées, identifier les clés pour pouvoir réagir de manière appropriée à ces comportements.



1h30



Le handicap au travail : enjeux et leviers d'action

Ce parcours vise à aborder la politique du handicap au travail dans une approche intégrée : recrutement, intégration, maintien. Il permet de définir votre rôle, adapter vos pratiques, identifier les acteurs clés, et mobiliser les leviers d'action pour une meilleure prise en compte du handicap



1h



Vers un management inclusif

Cette formation permet de réinterroger les pratiques managériales, en assurant égalité de traitement et sécurité psychologique et en initiant des actions concrètes pour créer un environnement de travail inclusif, engageant et respectueux de la diversité.



35 min



Les rapports et les guides

Rapport annuel 2025 sur l'état des lieux du sexisme en France

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes



Rapport annuel 2024 sur l'état des lieux du sexisme en France

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes



Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France

Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes



Rapport – Mettre fin au déni et à l'impunité face aux viols et agressions sexuelles

Ministère de l'Éducation nationale



Guide pour un recrutement sans discrimination

Défenseur des droits



Guide pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer

Ministère de l'Éducation nationale



Guide pratique relatif à la prise en charge par les employeurs publics des violences conjugales et intrafamiliales

Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique

Défenseur des droits



Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique

Direction générale de l'administration et de la fonction publique



Le harcèlement sexuel au travail

Défenseur des droits



Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

Défenseur des droits



Guide pratique contre les LGBTphobies

SOS Homophobie



X @accreteil

f facebook.fr/academie.creteil

in linkedin.com/company/academie-de-creteil/

ig @academiereiteil

