



RÉGION ACADÉMIQUE
GUYANE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

EGALITE PROFESSIONNELLE

entre les femmes et les hommes

Plan d'action académique 2026-2028



drh@ac-guyane.fr



Sommaire



- Editorial
- Présentation des axes
- Axe 1: Gouvernance et pilotage
- Axe 2: Mixité et accès aux responsabilités
- Axe 3: Rémunérations et déroulement de carrière
- Axe 4: Articulation vie professionnelle/vie personnelle
- Axe 5: Lutte contre les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes
- Axe 6: Santé au travail
- Axe 7: Communication et formation



**RÉGION ACADÉMIQUE
GUYANE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Liste des abréviations

dans l'ordre d'apparition

- **R.S.U:** Rapport Social Unique
- **F/H:** Femmes/Hommes
- **C.I.A:** Complément Indemnitaire Annuel
- **I.M.P:** Indemnité pour Mission Particulière
- **H.S.E:** Heure Supplémentaire Effective
- **R.H:** Ressources Humaines
- **R.D.V.C:** Rendez-vous de Carrière
- **V.D.H.A.S:** Violences , Discriminations, Harcèlement et Agissements Sexuels
- **D.U.E.R.P:** Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- **C.S.A:** Comité Social d'Administration
- **S.S.T:** Santé et Sécurité au Travail
- **C.I.T.I.S:** Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service
- **T.M.S:** Troubles Musculo-Squelettiques
- **A.T:** Accidents de Travail



Editorial

L'Académie de Guyane, ce territoire jeune et en pleine expansion démographique, porte haut l'étendard d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

En tant que premier employeur public du territoire, l'Éducation nationale doit non seulement être exemplaire, mais aussi devenir le fer de lance d'une transformation profonde de notre société.

Ce plan académique 2026-2028 est notre feuille de route politique commune pour imposer l'égalité des droits et des chances, démocratiser l'accès aux parcours professionnels sans barrières ni privilèges, éradiquer les discriminations systémiques et mener une lutte contre les violences sexistes et sexuelles.



Présentation des axes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas une option, mais un principe fondamental, un combat incontournable pour la justice sociale.

Ce plan est la déclinaison du Plan National et vise à s'adapter pleinement au dynamisme unique de notre académie.

AXE 1
Gouvernance et pilotage de
la politique d'égalité
professionnelle

AXE 2
Mixité des métiers et accès
aux responsabilités

AXE 3
Rémunérations et
déroulement de carrière

AXE 4
Articulation vie
professionnelle / vie
personnelle

AXE 5
Lutte contre les
discriminations, les VSS et
les agissements sexistes

AXE 6
Santé au travail

AXE 7
Communication,
sensibilisation et
formation

AXE 1

Gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle

OBJECTIFS

- Installer un pilotage stable, visible et efficace.
- Assurer un suivi rigoureux du plan.
- Impliquer les services et les organisations syndicales.

ACTIONS

Structurer autour de la référente académique, un réseau de référents formés au sein des services et des divisions

Créer un comité de pilotage semestriel et un comité stratégique annuel

S'appuyer sur le RSU à venir pour définir les orientations et réajustements du plan

INDICATEURS

- Ratio de référents - divisions/services.
- Nombre de comités tenus.
- Présentation annuelle du bilan au sein des instances académiques.

AXE 2

Mixité des métiers et accès aux responsabilités

OBJECTIFS

- Favoriser la mixité dans les métiers et l'encadrement.
- Encourager les femmes à accéder aux postes à responsabilités.
- Former les recruteurs aux biais et stéréotypes.

ACTIONS

Réaliser un diagnostic de mixité par corps, métiers, responsabilités

Mettre en place un dispositif de mentorat féminin .

Renforcer la mission académique de l'encadrement, en suivant la parité dans les viviers.

Former tous les recruteurs et jurys à « recruter sans discriminer » et aux biais de genre.

Vérifier systématiquement l'écriture égalitaire et la mention F/H dans les annonces et supports.

Sensibiliser élèves et personnels aux métiers non genrés.

INDICATEURS

- Évolution F/H par corps et fonctions.
- Nombre de femmes accompagnées via mentorat.
- Taux de recruteurs formés.

AXE 3

Rémunérations et déroulement de carrière

OBJECTIFS

- Prévenir et corriger les écarts de rémunération.
- Assurer des procédures de promotion transparentes et équitables.
- Mesurer l'impact des congés familiaux sur les carrières.

ACTIONS

Établir un bilan indemnitaire sexué annuel (CIA, IMP, HSE, Pacte enseignant).

Analyser les écarts de promotions et rééquilibrer les campagnes.

Mettre en place une procédure systématique de rattrapage des rendez-vous de carrière pour les personnels n'ayant pu les réaliser (congés familiaux).

Réaliser un entretien RH systématique au retour de congé familial.

Communiquer sur les effets des choix de carrière (temps partiel, disponibilité...).

INDICATEURS

- Écarts de rémunération F/H par corps.
- Taux de promotions conformes à la représentation F/H des promouvables.
- Nombres de RDVC rattrapés.

AXE 4

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

OBJECTIFS

- Développer une organisation du travail conciliant vie pro et vie perso.
- Favoriser l'accès au télétravail, aux temps partiels choisis et aux dispositifs aidants.
- Accompagner les parents et les fins de carrière.

ACTIONS

Élaborer une charte des temps académique, adaptée aux réalités territoriales.

Garantir l'absence d'impact du temps partiel ou des congés familiaux sur la carrière .

Accompagner sur les dispositifs aidants : disponibilité, temps partiel, retraite progressive .

Créer un guide académique parentalité.

Former encadrants et RH à l'articulation vie professionnelle/ vie personnelle et à l'accompagnement du déroulement de carrière.

Intégrer les informations relatives aux congés familiaux dans le livret d'accueil académique.

INDICATEURS

- Taux de recours au télétravail.
- Répartition F/H des temps partiels.
- Mise en application de la charte des temps académique .

AXE 5

Lutte contre les violences, les discriminations, harcèlement et les agissements sexistes

OBJECTIFS

- Prévenir les VDHAS et garantir des procédures claires et harmonisées.
- Assurer la formation des personnels encadrants.
- Mieux accompagner les victimes et assurer le suivi des signalements.

ACTIONS

Diffuser un protocole académique de signalement et traitement des VDHAS.

Mettre en place une cellule d'écoute et de traitement, et former les écoutant·es.

Rendre les VDHAS visibles dans le DUERP, en intégrant une analyse différenciée selon le sexe.

Former systématiquement encadrants, inspecteurs, chefs d'établissement.

Assurer un reporting annuel anonymisé devant le CSA

INDICATEURS

- Nombre de signalements et taux de traitement.
- Nombre de personnels sensibilisés ou formés.
- Intégration VDHAS dans le DUERP.

AXE 6

Santé au travail

OBJECTIFS

- Mieux comprendre les déterminants genrés de santé au travail.
- Prévenir les risques professionnels, notamment TMS et CITIS.
- Renforcer les aménagements de poste.

ACTIONS

Sexuer toutes les données SST, arrêts, CITIS, carences.

Traçabilité accrue dans le DUERP avec risques différenciés selon le sexe.

Former à la santé mentale.

Renforcer le suivi des préconisations médicales pour aménagements de poste.

INDICATEURS

- Nombre d'accidents et arrêts sexuels.
- Taux d'aménagements réalisés.

AXE 7

Communication, sensibilisation et formation

OBJECTIFS

- Développer une culture de l'égalité dans l'académie.
- Informer régulièrement sur les dispositifs, les avancées et les droits.
- Proposer un plan de formation annuel.

ACTIONS

Mettre en œuvre un plan de communication interne (courriels, intranet, affiches, campagnes 8 mars/25 novembre).

Développer une communication externe valorisant l'engagement de l'académie (page dédiée sur le site académique).

Déployer un plan de formation égalité professionnelle

Publier chaque année un « catalogue égalité » avec l'ensemble des formations disponibles.

INDICATEURS

- Nombre d'agents formés F/H.
- Nombre de formations menées.
- Taux de participation aux formations
- Taux de consultation de la page dédiée.
- Nombre de communications réalisées