ACADÉMIE
DE NANCY-METZ
Liberté
Égalité
Fraternité

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

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

2025 | 2027

Mise à jour : novembre 2026

Édito

J'en suis convaincu : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit irriguer toutes les dimensions d'une politique de ressources humaines. La feuille de route ministérielle pour les ressources humaines - Stratégie RH26 – renouvelle cette promesse d'une administration exemplaire en matière de prévention des discriminations, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'inclusion. L'académie de Nancy-Metz s'inscrit résolument dans cette démarche.

Le second plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mis en œuvre au bénéfice de chaque agent. Les mesures et actions qui en découlent concourent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; elles font et feront l'objet d'un dialogue social soutenu avec les représentants du personnel.

Ce plan intervient dans la continuité du premier. Il poursuit et renforce les exigences de l'académie de Nancy-Metz, en matière de gouvernance avec l'obligation de déployer des référentes égalité, et en matière de prévention et de traitement des discriminations avec l'obligation de lutter contre les violences sexistes et sexuelles. La question de la santé des femmes au travail est un axe nouveau du plan : il est évidemment central au regard de la part fortement féminine que représentent les agents dans l'académie et au sein de l'Éducation nationale en général.

Le plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'académie se compose de sept axes stratégiques, conformément au plan national du MEN-MSJVA. Il est décliné en 21 mesures qui se traduiront par des actions concrètes à mettre en œuvre sur la période 2025-2027.

L'implication de tous les personnels d'encadrement au sein des établissements scolaires, en services académiques, des personnels de la communauté éducative, des référents égalité dans les établissements, des personnels d'accompagnement et de prévention, est essentielle pour promouvoir et transmettre les valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons.

Dans tous les actes managériaux comme dans les actes de gestion au quotidien, notre mission d'éducation à l'égalité au sein de l'académie vise à lutter contre les stéréotypes de sexe et les représentations sexistes, à prévenir les violences sexistes et sexuelles, dans tous les domaines où existe un risque de renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement afin de faire vivre ce plan d'action académique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : son ambition est à la mesure de cet enjeu essentiel, qui nous concerne toutes et tous.

Pierre-François Mourier,
Recteur de la région académique Grand Est,
Recteur de l'académie de Nancy-Metz,
Chancelier des universités

Sommaire

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines 6

Mesure 1.1

Assurer la gouvernance et le pilotage du plan académique en l'articulant avec la feuille de route RH 7

Mesure 1.2

Améliorer la connaissance des situations comparées entre les femmes et les hommes en augmentant le nombre de données sexuées 7

Mesure 1.3

Partager avec les membres du dialogue social les avancées ou difficultés dans la mise en œuvre du plan 7

Mesure 1.4

Animer et fédérer un réseau de référentes et référents égalité en les dotant d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente 7

Mesure 1.5

Impliquer les personnels d'encadrement et les personnels en charge des RH dans la mise en œuvre des actions du plan 7

AXE 2

Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont celles d'encadrement et d'encadrement supérieur 8

Mesure 2.1

Poursuivre les actions de la Mission d'Accompagnement à l'Encadrement (MAE) et renforcer les opérations de mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes 9

Mesure 2.2

Intégrer systématiquement la dimension égalité professionnelle dans les documents de communication et supports de campagnes de recrutement 9

Axe 3

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes . . 10

Mesure 3.1
Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines pour engager les mesures correctrices nécessaires 11

Mesure 3.2
Poursuivre la répartition équilibrée des 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 11

Mesure 3.3
Mesurer la répartition des effectifs F/H parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre de la mesure de requalification de la filière administrative 11

Axe 4

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 12

Mesure 4.1
Écrire des chartes des temps partagées par typologie d'établissements (EPLE, école, service académique, CIO, ...), dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents, et dans le cadre d'un dialogue social 13

Mesure 4.2
Garantir aux agentes et agents la connaissance de leurs droits et services mis à leur disposition en matière de parentalité, afin de faciliter le recours aux dispositifs existants 13

Mesure 4.3
Développer des gestions des temps adaptées, aux situations des aidantes et aidants, à l'allongement des carrières, et/ou aux différentes formes de parentalités 13

Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violences dont les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes 14

Mesure 5.1
Intégrer davantage les VDHA dont les VSS au travail comme des risques professionnels à part entière 15

Mesure 5.2
Informer l'ensemble des agents sur l'existence et le mode de fonctionnement de la cellule d'écoute VDHA 15

Axe 6

Agir pour la santé des femmes au travail 16

Mesure 6.1

Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), ainsi que dans les bilans de la médecine de prévention 17

Mesure 6.2

Conduire des actions d'information et de sensibilisation sur la santé des femmes en relais des campagnes de santé publique 17

Mesure 6.3

Identifier les métiers féminins fortement exposés à certains risques professionnels et mettre en place des actions pour améliorer les conditions de travail et la santé des femmes 17

Axe 7

Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 18

Mesure 7.1

Définir et décliner un plan de communication externe montrant l'engagement académique en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes 19

Mesure 7.2

Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions 19

Mesure 7.3

Définir et proposer une offre de formation sur les différents aspects de l'égalité professionnelle adaptée à différentes cibles (personnels en charge des RH, équipes de prévention, personnels encadrants, membres des CSA, personnels en charge de la cellule d'écoute VDHA, etc.) 19

Annexes 21

AXE 1

Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines

Tous les agentes et agents doivent être informés des exigences que l'académie de Nancy-Metz se fixe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; les éléments leur permettant d'en constater l'effectivité leur seront communiqués de manière régulière.

Toutes les personnes exerçant des fonctions managériales et d'encadrement, les personnes en charge des ressources humaines et du recrutement doivent intégrer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs actes au quotidien.

Les membres du dialogue social ont été associés à l'écriture du plan et seront informés de ses avancées.

Les objectifs à atteindre

- Se doter d'un plan d'action académique égalité professionnelle et suivre la progression des mesures en lien avec l'Axe 2 - Objectif 6 de la feuille de route pour les ressources humaines (Stratégie RH 26) ;
- Disposer de davantage de données sexuées en collectant des données par indicateur et en identifiant les difficultés ou les freins, ainsi que les objectifs de progressions ;
- Partager les avancées et les difficultés dans la mise en œuvre du plan d'action avec les membres du dialogue social ;
- Préciser le rôle, le positionnement et les prérogatives des référentes et référents égalité, et leur donner le temps et les outils pour coordonner leur action ;
- Permettre à chaque personne dont le métier comporte des responsabilités d'encadrement, de gestion managériale et RH de connaître et faire connaître le plan.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 1.1 - Assurer la gouvernance et le pilotage du plan académique en l'articulant avec la feuille de route RH.

Mesure 1.2 - Améliorer la connaissance des situations comparées entre les femmes et les hommes en augmentant le nombre de données sexuées.

Mesure 1.3 - Partager avec les membres du dialogue social les avancées ou difficultés dans la mise en œuvre du plan.

Mesure 1.4 - Animer et fédérer un réseau de référentes et référents égalité en les dotant d'une lettre de mission signée par l'autorité compétente.

Mesure 1.5 - Impliquer les personnels d'encadrement et les personnes en charge des RH dans la mise en œuvre des actions du plan.

Les actions à déployer

- Animer un comité de pilotage et un comité de suivi du chantier « Egalité » de la feuille de route RH ;
- Présenter l'état d'avancement du plan chaque année en CSA-Académique ainsi qu'au niveau départemental ;
- Mettre en place un groupe de suivi du plan associant les représentantes et représentants des personnels ;
- Nommer et animer le réseau des référentes et référents égalité ;
- Faire l'inventaire des données sexuées académiques et collecter de nouvelles données en lien avec le Rapport Social Unique (RSU) et la Base de Données Sociales (BDS) ;
- Présenter les objectifs du plan chaque année à tous les encadrants ;
- Former les référentes et référents, les personnels en charge des RH et tous les personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle.

AXE 2

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

Les enjeux d'une plus grande mixité des métiers sont importants. S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, on peut considérer qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 35 % et 65 %.

L'académie de Nancy-Metz s'inscrit dans une politique volontariste de promotion de la mixité et d'accompagnement en faveur de l'évolution des parcours professionnels, des mobilités ainsi qu'à l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et agents.

Les objectifs à atteindre

- Renforcer l'accompagnement des femmes souhaitant accéder à des corps supérieurs ou à de nouvelles fonctions et continuer à améliorer le taux de représentation des femmes dans les postes d'encadrement et d'encadrement supérieur ;
- S'assurer que les documents de communication et supports de campagnes de recrutement ne véhiculent pas de stéréotypes de genre.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 2.1 - Poursuivre les actions de la Mission d'Accompagnement à l'Encadrement (MAE) et renforcer les opérations de mentorat pour les femmes identifiées comme souhaitant prendre plus de responsabilités et accéder à des postes où elles sont peu présentes.

Mesure 2.2 - Intégrer systématiquement la dimension égalité professionnelle dans les documents de communication et supports de campagnes de recrutement.

Les actions à déployer

- Faire un état des lieux de la répartition F/H des directeurs et directrices d'école bénéficiant d'une décharge complète ;
- Faire un état des lieux de la répartition F/H de primo-nominations et pour l'effectif total des emplois des personnels de direction et d'inspection, personnels d'encadrement ;
- Communiquer sur la Mission d'Accompagnement à l'Encadrement (MAE) pour encourager les femmes à accéder à de nouvelles fonctions et responsabilités ;
- Poursuivre l'amélioration des documents de communication et supports de campagnes de recrutement présentant les métiers et les offres d'emploi ;
- Former les recruteuses et recruteurs, jurys de concours, comités d'audition et de sélection aux enjeux de l'égalité professionnelle.

AXE 3

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

La rémunération est un facteur d'attractivité pour les métiers. L'enjeu pour l'académie de Nancy-Metz demeure de corriger les écarts pouvant exister entre les femmes et les hommes dans l'octroi des régimes indemnitaires ou des heures supplémentaires et complémentaires.

Une attention particulière sera portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions de promotions.

Les objectifs à atteindre

- Renforcer la transparence sur les rémunérations en établissant un bilan indemnitaire et des rémunérations complémentaires sexué ;
- Corriger les écarts existants entre femmes et hommes dans les campagnes de promotion ;
- Mesurer les effets du plan de requalification de la filière administrative des BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé).

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 3.1 - Disposer d'informations sur la rémunération des agentes et agents plus fines pour engager les mesures correctrices nécessaires.

Mesure 3.2 - Poursuivre la répartition équilibrée des 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.

Mesure 3.3 - Mesurer la répartition des effectifs F/H parmi les personnes occupant un poste requalifié dans le cadre de la mesure de requalification de la filière administrative.

Les actions à déployer

- Analyser finement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et de déroulement de carrière : répartition F/H de heures de Pacte, heures supplémentaires effectives (HSE), heures supplémentaires année (HSA), indemnités pour mission particulière (IMP) ; dans les grades d'avancemet d'un corps, des promouvables ;
- Expérimenter avec certains établissements volontaires l'effet de la distribution des primes et indemnités entre les femmes et les hommes sur la rémunération ;
- Conduire une réflexion sur le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement et élaborer un guide de bonnes pratiques ;
- Comptabiliser la part des femmes occupant un poste requalifié annuellement pour mesurer les effets du plan de requalification.

AXE 4

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de l'évolution des structures familiales et de la société.

L'académie souhaite encore mieux accompagner professionnellement les agentes et agents dans les moments clés de leur vie personnelle et familiale.

Il s'agit de permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier de nouvelles organisations du travail pour faire face notamment à l'allongement des carrières et aux besoins croissants des aidantes et aidants.

Les objectifs à atteindre

- Fixer les principes constitutifs des chartes des temps qui seront déclinés à l'échelle des collectifs de travail en concertation avec les personnels concernés, et s'assurer que les différentes modalités d'organisation du travail sont sans impact sur les déroulements de carrière ;
- Accompagner les futurs parents via un document recensant les différents droits qui y sont attachés ;
- S'assurer que les possibilités d'organisation du travail prennent en compte les besoins croissants des aidantes et aidants, l'allongement des carrières ainsi que les contraintes liées aux parentalités.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 4.1 - Écrire des chartes des temps partagées par typologie d'établissements (EPLE, école, service académique, CIO, ...), dans le respect de l'intérêt du service et des besoins nouveaux des agentes et agents, et dans le cadre d'un dialogue social.

Mesure 4.2 - Garantir aux agentes et agents la connaissance de leurs droits et services mis à leur disposition en matière de parentalité, afin de faciliter le recours aux dispositifs existants.

Mesure 4.3 - Développer des gestions des temps adaptées, aux situations des aidantes et aidants, à l'allongement des carrières, et/ou aux différentes formes de parentalités.

Les actions à déployer

- Mettre en place des groupes de travail « charte des temps » par typologie d'établissements, dans le cadre d'un dialogue social ;
- Expérimenter, avec des établissements et services volontaires, des modalités d'organisation du travail en déclinaison du plan QVCT ;
- Suivre les demandes de temps partiel et les motifs de refus, notamment dans le 1er degré ;
- Réaliser des opérations de communication sur les dispositifs en matière d'accès aux droits liés aux parentalités ;
- Former les personnels d'encadrement, manageuses et manageurs aux formes d'organisation du travail facilitant l'articulation des temps.

AXE 5

Prévenir et traiter les discriminations, actes de violences dont les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'académie de Nancy-Metz s'est dotée d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, la cellule d'écoute VDHA (arrêté du 31 juillet 2023).

L'académie souhaite continuer à renforcer la prévention et la sensibilisation des personnels sur l'existence de ce dispositif permettant le recueil et le traitement de tout signalement de discrimination ou de violence, dont les violences conjugales et intrafamiliales.

Les objectifs à atteindre

- Intégrer les risques de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes (VDHA) et, spécifiquement ceux de violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail sur la typologie et l'évaluation des risques des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

- Améliorer la connaissance par les agentes et agents du dispositif d'écoute et de signalement VDHA et de la définition des actes de VDHA et VSS.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 5.1 - Intégrer davantage les VDHA dont les VSS au travail comme des risques professionnels à part entière.

Mesure 5.2 - Informer l'ensemble des agentes et agents sur l'existence et le mode de fonctionnement de la cellule d'écoute VDHA.

Les actions à déployer

- Faire un état des lieux de la prise en compte réelle des VDHA et VSS dans les DUERP dans le 1er et 2nd degré ainsi que dans les services académiques ;
- Inscrire la prévention des VDHA / VSS dans le chantier Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de la feuille de route RH et dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) ;
- Réaliser des campagnes d'information annuelles sur la cellule d'écoute VDHA ;
- Communiquer sur les formations existantes en matière de VDHA, VSS et lutte contre les discriminations ;
- Former les référentes et référents, personnels en charge des RH et personnels engagés dans le dispositif de signalement et de traitement des VSS.

AXE 6

Agir pour la santé des femmes au travail

Mieux prendre en compte la santé des femmes au travail est un axe prioritaire présent dans les Orientations Stratégiques Ministériels (OSM) 2025-2027 en matière de politique de prévention des risques professionnels. Cet axe figure également dans le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, Toutes et tous égaux.

L'académie de Nancy-Metz souhaite prendre en compte les spécificités de la pénibilité du travail des femmes dans une logique de préservation de la santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail : risques liés aux métiers exercés, accompagnement de la maternité, cumul des activités professionnelles et de soutien de la famille.

Les objectifs à atteindre

- Disposer de données sexuées relatives à la santé pour pouvoir adapter les plans de prévention ;
- Améliorer la connaissance des affections qui touchent les femmes et lutter contre les stéréotypes portant sur le repérage de ces maladies ;
- Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes prenant en compte les spécificités de la pénibilité du travail et lutter contre son invisibilité.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 6.1 - Développer l'élaboration et l'exploitation de données sexuées et croisées dans les bilans santé sécurité au travail (SST), accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), ainsi que dans les bilans de la médecine de prévention.

Mesure 6.2 - Conduire des actions d'information et de sensibilisation sur la santé des femmes en relais des campagnes de santé publique.

Mesure 6.3 - Identifier les métiers féminins fortement exposés à certains risques professionnels et mettre en place des actions pour améliorer les conditions de travail et la santé des femmes.

Les actions à déployer

- Mettre en place un chantier de modernisation de l'outil informatique de « suivi de l'activité » de la médecine de prévention pour améliorer la collecte de données sexuées ;
- Conduire des actions de sensibilisation et d'information sur la santé des femmes en relais des campagnes de santé publique, en lien notamment avec notre partenaire MGEN ;
- Faire un état des lieux des métiers les plus à risques (répartition F/H) en matière de pénibilité du travail et mettre en place des mesures d'adaptation des postes de travail.

AXE 7

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

Pour forger une culture partagée, il est essentiel de communiquer et d'informer les personnels au plus près de leur lieu d'exercice sur l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles, de faire connaître l'existence des référentes et référents égalité professionnelle, ainsi que dans les dispositifs d'accompagnement, de signalement et de soutien. Pour ce faire, des plans de communication, de sensibilisation et de formation seront établis au sein de l'académie de Nancy-Metz.

Faire connaître l'engagement de l'académie de Nancy-Metz auprès des personnels ainsi qu'aux futurs agentes et agents, permettra de réaffirmer les valeurs d'égalité professionnelle qui sont constitutives de l'identité employeur.

Former l'ensemble de la filière RH et des personnels encadrants à ces sujets permettra également de garantir l'intégration de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les pratiques RH (recrutement, promotion, management, etc.).

Les objectifs à atteindre

- Faire savoir que l'académie traite ces problématiques et que la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles fait partie des valeurs du Ministère de l'Education Nationale ;
- Rendre accessible et disponible le plan d'action académique pour l'ensemble des personnels ; sensibiliser l'ensemble des agentes et agents sur les enjeux et objectifs relatifs à l'égalité professionnelle ainsi que sur les priorités académiques du plan d'action ;
- Former les personnels sur les différents aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; former les référentes et référents égalité, personnels en charge des RH et personnels encadrants à la connaissance des stéréotypes, biais cognitifs et freins à la progression de carrière des femmes.

Les mesures à mettre en œuvre

Mesure 7.1 - Définir et décliner un plan de communication externe montrant l'engagement académique en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant notamment sur les journées thématiques dédiées aux femmes.

Mesure 7.2 - Fournir aux personnels une information régulière portant sur les enjeux et les objectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les plans d'action mis en œuvre et les résultats de ces actions.

Mesure 7.3 - Définir et proposer une offre de formation sur les différents aspects de l'égalité professionnelle adaptée à différentes cibles (personnels en charge des RH, équipes de prévention, personnels encadrants, membres des CSA, personnels en charge de la cellule d'écoute VDHA, etc.).

Les actions à déployer

- Etablir un plan de communication externe avec la délégation à la communication ;
- Diffuser auprès de l'ensemble des personnels le plan d'action académique pour l'égalité professionnelle ;
- Organiser des évènements en matière d'égalité (webinaire de l'encadrement, conférence théâtralisée en partenariat avec la MGEN,...) ;
- Communiquer sur l'offre de formation en matière d'égalité professionnelle ;
- Créer une offre sur-mesure en matière d'égalité dans les parcours statutaires des cheffes et chefs d'établissement ;
- Mettre en place une formation commune associant les personnels en charge des RH, équipes de prévention, encadrantes et encadrants, représentantes et représentants des personnels, et membres de la cellule VDHA ;
- Faire le bilan des formations sur l'égalité professionnelle dans le cadre du Conseil Académique de Formation (CAF).

Annexes

Liste des référentes et référents égalité

Référente académique

Ségolène DEMENOIS, psychologue du travail

Référentes et référents départementaux

DSDEN 54 :
Brigitte PETITJEAN, cheffe de bureau de la coordination et du soutien administratif

DSDEN 55 :
Sébastien FORTERRE, conseiller RH de proximité

DSDEN 57 :
Patricia VILLENEUVE, cheffe de division des écoles

DSDEN 88 :
Dorothée PATENAY, cheffe de pôle affaires générales et financières, 1er degré et formation continue

Liste actualisée en novembre 2026

Textes de référence

Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics

Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Notes

Notes

ACADÉMIE
DE NANCY-METZ
Liberté
Égalité
Fraternité

www.ac-nancy-metz.fr