

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Plan d'actions du CREPS de Bordeaux



Rédaction	Nicolas OHL	Référent égalité professionnelle femmes hommes
Vérification	Marie-Noëlle DESTANDAU-SANCHEZ	Directrice adjointe du CREPS de Bordeaux
Approbation	Patrice BÉHAGUE	Directeur du CREPS de Bordeaux
Vote	CSAE du 18 septembre 2025 CA du 20 novembre 2025	Membres du CSAE et du CA

Le plan d'actions ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2025 – 2027 du CREPS de Bordeaux s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, des plans nationaux et des plans d'actions mis en place par le CREPS pour 2021-2023 et 2023-2025. Il s'inscrit pleinement dans son projet d'établissement. Il est également complémentaire du Plan Éthique & Intégrité et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, liée à la qualité de vie et des conditions de travail.

L'égalité professionnelle femmes – hommes est une priorité interministérielle réaffirmée en 2025 : déclinaison du plan national d'égalité femmes – hommes dans le sport 2025-2027, ce plan d'actions est le fruit d'un travail collectif mené en groupe de travail lors de la création du plan en 2021, et actualisé aujourd'hui après des rencontres et échanges avec les référent.es Egalité des autres établissements du sport, la référente Egalité de l'Académie de Bordeaux, et le ministère.

Il vise à approfondir les actions menées en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, mais aussi à innover pour construire, ensemble, un CREPS toujours plus juste, inclusif et responsable, ancré dans les valeurs universelles du sport.

Axe 1 : Conforter la gouvernance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et son inscription au cœur des politiques de ressources humaines sur le long terme.

Objectifs :

- ☑ Conforter et développer la politique d'égalité professionnelle du CREPS.
- ☑ Outiller les personnes en charge du portage et de la déclinaison de cette politique.





Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
1. Elaborer, faire voter et diffuser le plan d'actions pluriannuel Égalité Professionnelle et Lutte contre les Discriminations.	Direction Réfèrent	Plan national Plan académique Projet d'établissement	Tout le personnel	Vote du plan Nombre de communications sur le plan	Décembre 2025	◑
2. Se doter d'une référente / d'un référent Égalité (0.10 ETP), formaliser ses missions en lien avec les acteurs RH et le comité de direction et promouvoir ses missions.	Direction	Intégration à la fiche de poste et lettre de mission	Personnels	Poste existant Nombre de communications / supports	Décembre 2025	◑
3. Favoriser la mixité dans les instances du CREPS & permettre aux actrices et acteurs du dialogue social et des instances de suivre l'état d'avancement du plan d'actions.	Membres du CA Direction RP Réfèrent	Campagne candidature aux élections des RP Bilan annuel GT	RP Tout le personnel	Liste de candidat.es élections pro. Composition des instances Bilan annuel CA/CSAE	Élections professionnelles 2026	◐
4. Informer annuellement et impliquer les personnels encadrants (CODIR et encadrantes et encadrants intermédiaires) sur la question de l'égalité professionnelle, et notamment sur les objectifs du plan d'actions.	Direction Réfèrent	Point annuel en CODIR Supports d'information Formations	CODIR et encadrant.es intermédiaires	Présentation annuelle en CA et CSAE	Annuel	◑

Axe 2 : Favoriser la mixité et l'égal accès à toutes les fonctions, métiers et responsabilités, évaluer les écarts de rémunération et de carrière.

Objectif :

- ☒ Favoriser l'évolution des parcours professionnels, les mobilités et l'accès aux diverses formes de responsabilités pour les agentes et les agents.




Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
5. Poursuivre et diffuser le suivi des indicateurs statistiques RH en matière d'égalité professionnelle (encadrement, rémunération, carrière...).	Direction RH Réfèrent	Cadre ministériel	Tout le personnel	RSU annuel	Annuel	●
6. Savoir attirer, accueillir et fidéliser des talents diversifiés en intégrant la notion d'égalité, de transparence et de lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement : proportion CV reçus / candidates en entretien, publication d'annonces inclusives et transparentes, mixité des jurys de recrutement, présentation Plan Égalité et Éthique & Intégrité aux nouveaux personnels.	Direction RH Réfèrent Chef.fes de service	Supports et procédures ministériels, académique, autres	Tout le personnel	Procédures écrites Durée présence contractuel.les Nombre de jurys mixtes Parité entretiens	Septembre 2026	●
7. Mettre en place un rdv obligatoire avec le.a chef.fe de service et la RRH au retour de congés liés à l'arrivée d'un enfant.	RRH Chef.fes de service	Note de service / supports d'information	Tout le personnel	Nombre de rdv Nombre de communications	2026	●
8. Accompagner sans discriminer les personnes concernées pour demander la reconnaissance de leur handicap auprès de la MDPH et par la suite déclarer leur situation de handicap à leur employeur.	Direction Réfèrent RH	Supports d'information MDPH, CAP EMPLOI, autres	Personnels en situation spécifique	Nombre de déclarations Nombre de communications	2026	●

9. Déconstruire les préjugés et stéréotypes autour des métiers genrés.	Référent CODIR	Ateliers, supports de communication, Prejugix	Tout le personnel	Nombre d'actions / supports de communication	Annuel	
10. Valoriser les parcours inspirants de femmes dans le sport et l'encadrement du sport, en travaillant en réseau avec les établissements et actrices et acteurs du sport (mentorat, échanges d'expérience...).	Référent	Échanges de pratiques autres établissements / organismes...	Tout le personnel	Nombre d'événements/ supports	2026	

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif :




- ☒ Permettre aux agentes et agents du CREPS de mieux concilier leurs temps de vie.

Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
11. Construire collectivement une Charte des temps en s'appuyant sur le modèle national qui sera proposée par la DGRH et sur les chartes mises en place dans des établissements du sport.	Direction Référent CODIR RP	Charte DGRH Charte INSEP autres	Tout le personnel	Réalisation et diffusion de la charte	Septembre 2026	
12. Consolider la pratique du télétravail (mise en place de jours volants)	Direction RRH	Note de service Charte	Tout le personnel	Nombre de jours télétravaillés / répartition	En cours	
13. Sensibiliser et former les encadrantes et encadrants à une gestion du temps de travail adaptée aux situations particulières (parentalité, aidantes / aidants...).	Direction Référent CODIR	Supports et procédures ministériels, académique, autres / action sociale	Tout le personnel	Nb mails / diffusion d'information Nb formations	1 ^{er} trimestre 2026	

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement, les agissements sexistes et discriminants

Objectif :




- ☒ Informer les personnels et parties prenantes sur les violences, harcèlements et discriminations, conforter la politique de prévention du CREPS, accueillir et accompagner les victimes.

Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
14. Conforter le dispositif de signalement interne en formant les membres de la cellule et poursuivre le développement d'un réseau de personnes ressources (SST, Sauveteurs Santé mentale...).	Direction Réfèrent Membres cellule	Outils de formation ministériels DRAJES Partenaires locaux	Tout le personnel	Nb formations / nb de personnes présentes	1 ^{er} trimestre 2026	
15. Poursuivre l'organisation de campagnes de sensibilisation ou de formation (Mentor) auprès des agentes et agents et de l'ensemble des parties prenantes.	Direction Réfèrent RH	Supports et procédures ministériels, académique, autres	Tout le personnel et parties prenantes (entraîneurs...)	Nb formations ou sensibilisations / nb de personnes présentes	2025	
16. Lever les éventuels freins au signalement et mieux accompagner les personnes victimes de violence, harcèlement ou discriminations en diffusant des supports d'informations, en tissant un réseau d'appui local, en sensibilisant les personnels encadrants.	Direction Réfèrent CODIR Membres cellule	Supports et procédures ministériels, académique, partenaires locaux	Tout le personnel et parties prenantes	Nb de partenariats Nb campagnes de communication	2025	

Axe 5 : Agir pour la santé des femmes au travail

Objectif :





- ☒ Assurer une prévention en matière de santé au travail.

Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
17. Mieux prévenir les troubles musculosquelettiques, notamment dans les métiers particulièrement féminisés.	Direction Réfèrent RH Chef.fes de service	Diagnostic médecine de prévention Matériel adapté	Tout le personnel <i>Personnels territoriaux</i>	Nb diagnostics / audit de postes Achats de matériel adapté	1 ^{er} trimestre 2026	
18. Diffuser des supports d'information pour la prévention de risques de santé liés à la spécificité des métiers du CREPS et continuer à organiser des temps de sensibilisation en lien avec des partenaires territoriaux.	Direction Réfèrent RH Chef.fes de service	Supports d'informations Partenaires locaux / nationaux	Tout le personnel	Nb évènements de sensibilisation / diffusions d'informations	2025	
19. Renforcer le rôle pivot de la médecine de prévention dans le suivi de la santé au travail, notamment via l'aménagement de postes pour raison de santé ou handicap, en informer les personnels encadrants.	Direction Réfèrent RH	Médecine du travail Supports d'information	Tout le personnel	Nb visites médicales (obligatoires / sur rdv)	2025	

Axe 6 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

Objectif :

- ☒ Faire de l'égalité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations des valeurs emblématique du CREPS de Bordeaux, partagées par toutes et tous.

Actions	Responsables	Moyens /outils	Cibles	Indicateurs	Délai	Avancement
20. Doter le CREPS d'un lieu emblématique de l'Égalité en confortant le rôle sociétal du Foyer comme un lieu dédié à l'inclusion, au partage et aux valeurs universelles du sport.	Direction Réfèrent Personnels volontaires	Partenaires locaux	Tout le personnel et parties prenantes	Réalisation des aménagement Fréquentation / nombre d'évènements	Rentrée 2026 - 2027	
21. Constituer et valoriser un pôle ressources sur les questions d'égalité, d'inclusion et de lutte contre les discriminations et les violences au sein du CDI.	Direction Responsable du CDI Réfèrent	Ministère, autres étab. du sport, partenaires locaux	Tout le personnel et parties prenantes	Mise en place du pôle ressources	Rentrée 2026 - 2027	
22. Valoriser et consolider l'usage des espaces mutualisés : coworking (CDI, salle café), salle bien-être ...	Direction Réfèrent	Notes de service, communication	Tout le personnel	Fréquentation	En cours	
23. Impliquer les stagiaires et sportifs dans des actions de sensibilisation.	Direction DHN Réfèrent	Représentants CA / CVSS Délégués	Sportif.ves Stagiaires	Nb d'actions de sensibilisation / événements	Rentrée 2026 - 2027	
24. Encourager et soutenir le développement d'initiatives en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations par les personnels, usagers et parties prenantes du CREPS et avec ses partenaires.	Direction Réfèrent	Campagne de communication Partenaires locaux	Tout le personnel et parties prenantes	Nb d'actions de sensibilisation / événements portés par le personnel/ les usagers	1 ^{er} trimestre 2026	