MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
des ressources humaines

ÉGALITÉ
DIVERSITÉ
ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

ETAT D'AVANCEMENT AU 29 SEPTEMBRE 2023

PLAN NATIONAL D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2021 – 2023

Préambule

Le plan national d'action (PNA) 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été établi en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

Le décret no 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 dispose par ailleurs : « Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan ».

Le présent bilan 2023 est établi en application de ces dispositions. Il vise à rendre compte à toutes les parties prenantes de l'état d'avancement des actions inscrites au PNA 2021-2023, en suivant le plan de présentation de ce dernier, avec ses cinq axes et leurs mesures associées.

Cet état d'avancement à date du 12 octobre 2023 a été réalisé en agrégeant les contributions des différents services et directions de l'administration centrale ainsi que des académies (par le biais d'un questionnaire annexé à ce document). Il a intégré les observations formulées en comité de suivi qui associe les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux ministériels du MENJ, MESR, MSJOP.

Certaines propositions sont avancées dans le corps du texte en vue de l'élaboration du plan national d'action 2024-2026.

Il convient de rappeler que ce premier plan avait comme principal objectif d'impulser un certain nombre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, notamment en se dotant d'outils, ce qui on le verra dans les pages suivantes est aujourd'hui une réalité.

L'enjeu demeure de diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes qui doit être présente dans l'ensemble des actes RH dans nos champs d'action respectifs.

Le choix de présentation de ce bilan a été, en fonction des données disponibles recueillies auprès des directions et services centraux, de faire le point, dans les encadrés, sur l'ensemble des actions déclinées dont certaines relevaient de l'interministériel et de textes élaborés sur la période par la DGAFP (les références à ces mesures et actions sont grisées dans le corps du texte). Le bilan fait également état de l'état d'avancement des plans académiques et met en exergue quelques bonnes pratiques.

SOMMAIRE

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Mesures 1.1 Plans d'action, comitologie, animation, mises en œuvre

Mesure 1.2 Dialogue social

Mesures 1.3 Place des femmes dans le dialogue social

Mesures 1.4 Connaissance des situations comparées

Mesure 1.5 Installation d'un réseau de référentes et référents EPFH

Mesures 1.6 Responsabilisation de l'encadrement

Mesures 1.7 Mobilisation du fonds pour l'égalité professionnelle de la Fonction Publique (FEP)

Mesures 1.8 Communication et association des agent(e)s

Axe 2 Permettre un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Mesures 2.1 Mixité des métiers et promotion des métiers MENJ/MESR/MSJOP en prévenant les stéréotypes de genre

Mesures 2.2 Formation des référent(e)s, des publics prioritaires et des agent(e)s en général sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Mesures 2.3 Renforcement des nominations équilibrées

Mesure 2.4 Diagnostic de l'égalité dans les opérations de mobilité

Axe 3 Lutter contre les écarts de rémunérations et de carrière

Mesures 3.1 Déploiement des données sexuées, d'outils de mesure des écarts de rémunérations et de l'index égalité professionnelle

Mesure 3.2 Mise en place de mesures de résorption des écarts de rémunération
Mesure 3.3 Communication des grilles indiciaires et des critères d'attribution des primes

Mesures 3.4 Mise en place de mesures de neutralisation de l'impact et d'accompagnement des retours de congés maternité et familiaux

Mesure 3.5 Annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Mesures 3.6 Inscription de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les lignes directrices de gestion (LDG)

Axe 4 Mieux accompagner la grossesse, la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Mesures 4.1 Coparentalité et autorisation d'absence

Mesure 4.2 Exclusion des congés maladie du délai de carence pendant la grossesse

Mesures 4.3 Accompagnement du CET

Mesures 4.4 Sécurisation des élèves et stagiaires enceintes

Mesures 4.5 Actualisation des guides RH en matière de congé parental

Mesures 4.6 Organisation du temps de travail par rapport à la parentalité et à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle

Mesure 4.7 Mise en place de solutions de garde d'enfants

Axe 5 Lutter contre les discriminations, les violences (dont sexuelles et sexistes), le harcèlement moral ou sexuel et le sexisme

Mesure 5.1 Inscription de cette thématique dans les plans d'action

Mesure 5.2 Déploiement de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des actes de violence, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes et VSS

Mesure 5.3 Formation systématique des encadrants à la lutte contre les discriminations, les violences, le harcèlement, le sexisme

Mesures 5.4 Accompagnement des victimes et exemplarité dans le traitement disciplinaire

Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1 Plans d'action, comités de pilotage et de suivi, animation, mises en œuvre

En lien avec le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, commun au ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports (MENJS) et au ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation (MESRI) en 2021, qui fournissait un cadre d'action commun aux entités des deux ministères, des plans d'action ont été établis dans les académies, par les établissements opérateurs de l'enseignement scolaire, les établissements de l'enseignement supérieur et de recherche et les opérateurs sportifs

Toutes les académies ont adopté un plan d'action égalité/diversité et le mettent en œuvre. Pour un certain nombre d'entre elles, il fonctionne au quotidien en relation étroite avec leur feuille de route RH. Pour d'autres, qui ont démarré plus tardivement, il fait l'objet de premières réalisations.

Le SAAM, quant à lui, a mis en œuvre le plan d'action de l'administration centrale à compter de la rentrée de septembre 2022.

Réf : action 1.1.1

Sur la période, la direction de projet Egalité Diversité (DP) a assuré, pour le secrétariat général (SG) et la direction générale des ressources humaines (DGRH), le suivi et la coordination de l'ensemble de la politique d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations qui s'incarne dans ces plans d'action pluriannuels, en lien avec les directions et services du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse (MENJ), du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et du ministère des sports, des jeux olympiques et paralympiques (MSJOP).

La direction de projet Egalité Diversité assure également une présence et une contribution active aux travaux interministériels, qui se sont manifestées en 2022 et renforcées en 2023 à la faveur de la préparation du plan interministériel 23-27 via, notamment :

- les travaux du réseau interministériel des hauts fonctionnaires à l'égalité des droits (HFED) animé par le service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)

- les travaux du haut conseil à l'égalité (HCE) placé auprès de la Première ministre ;

- les réunions interministérielles à l'invitation des services de la ministre déléguée auprès de la Première ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances ou de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

La nomination, le 14 février 2023, d'un nouveau directeur de projet placé auprès du directeur général des ressources humaines, par ailleurs haut fonctionnaire à l'égalité des droits, traduit le nécessaire pilotage de l'engagement ministériel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et répond au besoin de pérenniser le portage de cette politique.

Réf : action 1.1.2

Le comité stratégique national n'a pas eu à se réunir. Toutefois, toutes les orientations ont été validées par les cabinets des ministres. Par ailleurs, l'engagement de chacun des ministres, rendu public sur une page dédiée du site internet institutionnel, a été régulièrement rappelé.

Le comité de pilotage ou groupe projet, animé par la direction de projet, s'est réuni autant que de besoin en fonction des sujets qui faisaient l'actualité ministérielle comme interministérielle : formation, articulations entre politiques RH et politique handicap…

Au niveau déconcentré, 25 académies[1] ont un COPIL sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'est réuni au moins une fois en 2022 pour 19 d'entre elles ; la composition de ces COPIL démontre un portage politique. 19 des académies répondantes se sont par ailleurs dotées d'un comité de suivi avec les organisations syndicales qui s'est réuni au moins une fois en 2022 pour 13 d'entre elles.

Réf : action 1.1.4

Dans un souci de cohérence et de complémentarité des politiques RH avec la politique publique en faveur de l'égalité filles/garçons et la prévention de toute forme de discrimination en milieu scolaire et universitaire, la direction de projet Egalité Diversité travaille en concertation avec les services concernés de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et le service commun aux directions générales de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle et de la recherche et l'innovation (DGSIP-DGRI) au travers de son département des défis sociétaux et environnementaux. Des réunions régulières ont pu se tenir en 2022 ; le début de l'année 2023 a vu le renforcement de ces articulations et le souhait d'une coordination inter-directions.

Réf : action 1.1.5

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche poursuit son accompagnement des établissements dans le suivi des Plans d'action pour l'égalité professionnelle.

[1] Les chiffres et *verbatims* académiques sont issus d'un questionnaire adressé aux académies en mai juin 2023 qui figure en annexe : sur les 28 réponses à la question de la mise en place de comités

Dans ce cadre, il réunit annuellement le comité de suivi des plans d'action qui est composé des 3 conférences d'employeurs (FU, CDEFI, CDEC), des associations partenaires, d'établissements pilotes et des organisations syndicales. Ce comité s'est réuni le 13 octobre 2022 (5ème édition) avec pour ordre du jour les modalités de suivi, d'évaluation des plans en cours ainsi que des modalités d'élaboration et de transmission des futurs plans.

Le 24 novembre 2022, à l'occasion d'une réunion rassemblant des DRH des organismes de recherche, une présentation des modalités de suivi et d'évaluation des plans ainsi que des modalités d'élaboration et de transmission des prochains plans a été faite.

La DAF A2 a organisé le 12 décembre 2022 une réunion des Secrétaires généraux des cinq établissements publics nationaux relevant de l'enseignement scolaire : un point a été réalisé sur les plans d'action et les indicateurs.

Une nouvelle référente égalité F/H au sein du bureau des opérateurs de l'enseignement scolaire a veillé à ce que chaque établissement nomme un référent et actualise son plan d'action en fonction des actions effectivement réalisées et des actions restant à mener. Elle a recueilli un bilan des indicateurs 2022.

Réf : action 1.1.6

1.2 Dialogue social

Le dialogue avec les organisations syndicales dans la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est tenu dans le cadre des instances consultatives, de comités de suivi et de groupes de travail.

Dans le cadre d'un dialogue social encore renforcé, il conviendra, dans le prochain plan, de veiller à la participation des référentes et référents VDHA aux travaux menés.

Comme le prévoit l'article 6 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion (LDG), la mise en œuvre des lignes directrices de gestion des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 22 octobre 2020 fait l'objet d'un bilan établi annuellement et présenté aux acteurs du dialogue social devant le comité technique compétent – ce qui fut le cas en 2022 et en 2023.

Un premier bilan annuel du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été présenté aux organisations syndicales de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche réunies en comité de suivi le 30 juin 2022.

En 2023 un groupe de travail (GT) a été mis en place pour la rédaction d'un arrêté

portant application, dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et, dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. Il s'est réuni les 14 mars, 11 mai et 16 juin et a abouti à la publication de l'arrêté le 3 septembre 2023.

A partir du mois de septembre 2023, un groupe de travail réunissant les organisations syndicales siégeant dans les trois CSA portera sur le bilan 2023 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une part et un groupe de travail à la suite portera sur l'élaboration du plan national d'action 2024-2026.

Au niveau déconcentré, sur les 28 réponses à la question de la mise en place de modalités de travail, 23 académies ont mis en place des GT avec les organisations syndicales en 2022 sur les thématiques de la formation, la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Quelques académies ont pu présenter en formations spécialisées leur bilan de l'année 2022.

Réf : action 1.2.1

1.3 Place des femmes dans le dialogue social

*L'article L211-4 du code général de la fonction publique prévoit que « **pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales,** les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée ».*

Comme présenté en annexe, on constate, à la faveur des élections professionnelles de 2022, que la mixité progresse.

Sur la période, il n'a pas été mesuré la mixité de tout groupe de travail ou de réflexion associant les représentants du personnel.

L'administration doit encore veiller à la mixité de ses représentants dans ces mêmes groupes, ce qui fera l'objet d'une attention particulière sur la période 24-26.

Un exemple de bonne pratique dans l'académie de Rennes : La mixité dans les GT de la sphère RH en 2021 et 2022 : 47% de femmes parmi les organisations syndicales, 61.2% parmi les membres de l'administration, soit une moyenne de 54.1% au global (observations réalisées sur un échantillon de 6 GT)

1.4 Connaissance des situations comparées ; évaluation et suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Le rapport de situation comparée est désormais intégré dans la base de données sociales et dans le rapport social unique.

L'année 2022 et une partie de l'année 2023 ont été consacrées à la ***préparation du rapport social unique (RSU) adossé à la base de données sociales 2021*** *(et pour certains indicateurs 2021-2022). La BDS présente des données sexuées, elle sera présentée aux organisations syndicales du comité social d'administration des trois périmètres ministériels.*

La base concours de la DGAFP est, quant à elle, régulièrement alimentée et permet une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à nos emplois (se reporter à l'annexe 3).

Réf : action 1.4.1

En 2021, les référent(e)s Egalité, les formateurs et formatrices en académie ont été formés sur les rapports de situation comparée.

Deux webinaires et un espace collaboratif sur Pléiade consacrés à l'intégration des RSC dans les BDS ont été mis en place en 2022 pour répondre au fil de l'eau aux questions des académies, les accompagner dans la production de leurs données sexuées et partager les pratiques dans la période de transition vers le RSU.

Réf : action 1.4.2

En 2021 - 2022, les feuilles de route RH académiques, présentées dans les instances locales de dialogue social, ont intégré les enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au cours des dialogues stratégiques et de performance de 2021 et de 2022 avec les académies, sous présidence du secrétaire général et en présence des rectrices et recteurs, le sujet de l'avancement des feuilles de route et tout particulièrement celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cette politique ont pu être interrogés.

Réf : action 1.4.3

Concernant l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle, le comité de suivi a été réuni en 2022 pour examiner un premier état d'avancement du plan national d'action.

Un bilan annuel a été réalisé en 2022 et 2023. Préparé par la direction de projet, avec la contribution des différents services et directions, en lien avec les organisations syndicales.

1.5 Mise en place de référentes et de référents

Le référent ou la référente porte localement les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les discriminations, participe à la gouvernance et aux comités dédiés à ces politiques et facilite leur appropriation par l'ensemble des agents au sein de son environnement professionnel.

La période écoulée a permis l'installation de l'ensemble des référents et la consolidation des réseaux qu'ils et elles forment dans les trois périmètres ministériels. Comme il en sera davantage question dans les axes 2 et 5, la formation régulière de ces référentes et référents, chargées et chargés de mission (dans les établissements de l'ESR) égalité et diversité est assurée, tant au niveau national que local (en ce qui concerne les académies)

Référentes et référents Egalité dans les services déconcentrés

Les référentes et référents égalité et diversité (lutte contre les discriminations) sont actuellement en fonction dans 29 académies.

Les profils de ces référents académiques et départementaux sont variés : il peut s'agir de conseillers techniques de service social, d'IEN, d'IA-IPR, de conseillers RH de proximité, de chefs de divisions, d'adjointes DRH, etc.

Pour sécuriser le positionnement et les fonctions des référents académiques, une lettre de mission-type rédigée par la DGRH est publiée en annexe 3 du plan national d'action.

Une remontée d'information quant à leur quotité d'exercice de ces missions est en cours.

La direction de projet Egalité Diversité assure l'animation du réseau des référentes ou référents académiques, placés auprès des directrices et directeurs des ressources humaines (DRH) au moyen de webinaires, de séminaires et d'un espace collaboratif de travail et de mutualisation sur la plateforme m@gistere. La DGRH a ainsi piloté une série de réunions, les 14 et 27 janvier, puis le 14 mars 2022 et le 14 avril 2023 avec les DRH et les référents académiques pour faire le point sur l'état d'avancement des plans d'action académiques pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces réunions ont été l'occasion d'échanger sur les modalités d'élaboration et de suivi des plans d'action académiques pour l'égalité professionnelle (actions, indicateurs, objectifs, calendriers) et sur les difficultés rencontrées. De même, la DGRH a organisé

une réunion avec les référents le 7 juillet 2023 pour les informer sur l'actualité réglementaire en cours concernant les dispositifs de signalement. Cette réunion a permis un échange et un retour d'expérience entre les différents participants.

La direction de projet est présente sur le forum d'échanges entre référents mis en place par l'IHEEF sur la plateforme m@gistère en diffusant de l'information sur l'actualité législative et réglementaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations.

Afin d'améliorer leur visibilité, la DGRH a élaboré une cartographie nationale des référentes et référents qui recense toutes les coordonnées de ces personnels en académies, en directions des services de l'éducation nationale (DSDEN), en Centres de Ressources d'Expertise et de Performance Sportive (CREPS) et en établissements publics nationaux relevant des ministères de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports et jeux olympiques et paralympiques. Cette cartographie est accessible sur le site internet du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse sur la page « le ministère s'engage pour l'égalité professionnelle ».

Référentes et référents Egalité de l'administration centrale

Une note du 6 septembre 2021 émanant de la Secrétaire générale des ministères et adressée à toutes les directions et à tous les services d'administration centrale présente le dispositif des référents et référentes égalité professionnelle, diversité et luttes contre les discriminations et établit la liste nominative des référents et référentes d'administration centrale. Afin d'assurer un haut niveau de portage, les fonctions de référente et référent ont vocation à être confiées aux chefs de services adjoints aux directeurs, qui assurent les fonctions transversales d'animation des services.

Dans cette note était également indiqué qu'il appartenait à chaque directeur et directrice concerné d'adresser à leurs adjoints, en leur qualité de référent, une lettre de mission précisant les objectifs généraux de cette fonction, et les objectifs spécifiques à chaque structure. Aussi, par courrier du 18 janvier 2022, le chef de service du SAAM a diffusé un modèle de lettre type à toutes les directions et services afin que ceux-ci puissent s'appuyer dessus et les lettres de missions des référents et référentes de l'administration centrale seront prochainement publiées sur le site intranet Pléiade.

Le plan d'action de l'administration centrale présenté en CTAC le 9 février 2022 prévoit que le collège des chefs de service, réunissant les référents et référentes, soit institué en comité de pilotage du plan d'action de l'administration centrale. Le chef de service du SAAM, en qualité de coordonnateur du réseau des référentes et référents égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, diversité et lutte contre les discriminations pour l'administration centrale, assure :

- La mise en œuvre de ces politiques en animant le réseau des référents,
- La déclinaison du plan d'action de l'administration centrale et sa mise en œuvre,
- Le pilotage au sein du collège des chefs de service institué en comité de pilotage du plan d'action pour l'administration centrale,
- L'organisation des échanges avec les représentants des personnels.

Nombre de référents nommés : 20 = 13 référents et référentes pour 13 directions en administration centrale + 7 référents et référentes nommés au sein d'autres services de l'administration centrale : SG, BDC, IGESR, SAAM, IH2EF, SEMSIRH, SDS

16 lettres de mission réceptionnées au 31 décembre 2022 et valides (compte-tenu des vacances de poste ponctuelles)

5 réunions du collège des chefs de service instauré en COPIL se sont tenues en 2022 traitant de sujets en lien avec et/ou sous l'angle de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. On peut notamment citer l'intervention, le 09 mai 2022, de la direction de projet dans le cadre du Plan Egalité Diversité et du Label ALLIANCE.

Référentes et référents Egalité des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, de l'enseignement scolaire et des sports

Le réseau des chargées et chargés de mission *« égalité » de l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche* est animé, en lien avec la direction de projet de la DGRH, par le service commun DGESIP DGRI et son département des défis sociétaux et environnementaux. Il organise des rencontres annuelles et des ateliers thématiques dans un objectif de partage des bonnes pratiques et de formation. Cette animation est réalisée en lien étroit avec la Conférence Permanente des chargés de mission Egalité et Diversité (CPED) et les conférences des chefs d'établissement.

La 7e journée nationale des missions égalité de l'ESR a eu lieu le 30 mai 2022, en partenariat avec l'université d'Orléans : plus de 200 personnes réunies autour de deux grands thèmes (la mise en œuvre du plan national de lutte contre les VSS et le déploiement des plans d'action égalité professionnelle). La 8ème journée a eu lieu le 21 juin 2023, en partenariat avec l'université de Nice sur le thème « Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les sciences : quel rôle pour l'enseignement supérieur et la recherche ? », la question du genre, l'état d'avancement des plans d'action et les perspectives de nouveaux plans d'action 24-26.

La DAF anime le réseau des ***référentes et référents des établissements opérateurs de l'enseignement scolaire.*** Ils sont associés aux réunions nationales portées par la direction de projet.

La direction des sports anime, quant à elle, en lien avec la direction de projet, le réseau des référent(e)s des établissements du sport. Des entretiens individuels ont été conduits de janvier à avril 2023[2] avec chacune et chacun sur la mise en place du plan, aux difficultés rencontrées, aux pistes réflexives et aux besoins identifiés. Un regroupement des responsables RH a eu lieu le 29 mars 2023 sur la question de l'évaluation des plans d'action égalité diversité. Le 15 mai 2023, un GT établissement a permis de faire un premier état des lieux. Les 29 et 30 juin, l'ensemble des référentes et référents égalité ont été regroupés pour travailler et mutualiser sur les 5 axes du plan et identifier les actions majeures à conduire d'ici à fin 2023. La direction de projet est intervenue sur la question des VSS.

Réf : action 1.5.1

1.6 Responsabilisation de l'encadrement

*La **prise en compte de l'action des encadrantes et encadrants dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes** est prévue par le protocole d'accord du 30 novembre 2018.*

Pour ce faire, et parce que les responsables d'équipe, les encadrants et les encadrantes de tout niveau ont la responsabilité du portage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui doit irriguer l'ensemble des politiques publiques dont ils sont en charge, ils et elles doivent toutes et tous être formés systématiquement.

<u>Formations à l'égalité professionnelle dans le cadre du plan national de formation, qui s'adresse préférentiellement aux cadres administratifs et pédagogiques ainsi qu'aux formateurs de formateurs des académies</u>

Pour mémoire, dès le premier Schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale 2019-2022 et sa déclinaison dans le cadre du PNF 2021-2022, l'évolution des pratiques professionnelles et le renforcement des politiques d'égalité était prise en compte : égalité professionnelle, égalité et diversité au travail en intégrant des formations comme, par exemple : Plan national d'action « égalité professionnelle » : former les formateurs « égalité/diversité au travail »

[2] 30 janvier: CREPS Île-de-France
- 8 février: CREPS Bordeaux
- 16 février: CREPS Toulouse et Pays de la Loire
- 21 février: CREPS Vichy
- 17 mars: ENVSN
- 22 mars: CREPS Nancy et Provence-Alpes-Côte d'Azur

31 janvier: CREPS Pointe-à-Pitre et Dijon
10 février: CREPS La Réunion et Reims
17 février: CREPS Poitiers et Montpellier
23 février: CREPS Wattignies et MNS
21 mars: CREPS Rhône-Alpes
11 avril: ENSM

(formation en modalité hybride sur 8 demi-journées et à destination de 120 formateurs et 80 écoutants).

L'axe V du schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports 2022-2025 est spécifiquement dédié aux encadrants et comporte une entrée spécifique (5.3) intitulée « Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations ». Le programme national de formation 2022-2023 (PNF) intègre des actions autour de ces problématiques. Un parcours d'autoformation en ligne : *« Promouvoir l'égalité et la diversité au travail » destinée aux c*adres du ministère est accessible à toutes et tous.

L'objectif de former les fonctionnaires des corps de personnels de direction ou inspecteurs est opérationnalisé à l'occasion de la formation initiale ; en formation continue par inscription à une formation dédiée inscrite au plan de formation académique (PAF).

Une politique de formation des cadres à l'IH2EF

Création en 2021-2022, dans le cadre de la formation continue, d'une formation égalité de genre destinée en particulier aux cadres et aux personnels de direction. Cette formation annuelle est de 6 jours, dont 3 en présentiel et un déplacement à l'étranger sur ces sujets :

En 2021-2022, 80 cadres concernés
En 2022-2023, cette formation a été élargie à 120 cadres
Réalisation à l'IH2EF d'un webinaire sur ces questions, destiné à environ 2000 auditeurs
Un *Mardi de l'IH2EF* consacré à cette question

La formation des encadrants de l'administration centrale

Le plan de formation 22/23 de l'administration centrale (PAFAC) prévoyait 14 sessions de 6 h spécifiquement sur « Diversité et égalité professionnelle femme/homme » dont 5 sessions spécifiques pour les encadrants.

Réf : action 1.6.1

Un exemple dans l'académie de Rennes : deux séminaires sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations et les agissements sexistes ont été mis en place sur 2021-2022 : 746 encadrants y ont assisté soit 44% des encadrants.

En ce qui concerne **la *prise en compte dans l'entretien d'évaluation professionnelle*** des cadres dirigeants et supérieurs :

Le guide de l'évaluation élaboré à l'occasion de la réforme de l'évaluation des personnels de direction mentionne la prise en compte de l'action des personnels de

direction dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et rappelle qu'une formation adaptée peut être proposée (PAF ou PNF).

La direction de l'encadrement participe aux travaux de la DIESE relatifs aux lignes directrices de gestion interministérielle (évolution des modalités d'évaluation professionnelle des cadres supérieurs et dirigeants).

Une formation sur l'entretien d'évaluation a été proposée par la direction de l'encadrement et l'IH2EF à l'intention de tous les personnels de direction au premier semestre 2022.

Réf : action 1.6.2

S'agissant des établissements de l'enseignement supérieur, la DGRH, à travers la direction de projet, est désormais sollicitée pour des séquences de formation/information sur les thématiques d'égalité professionnelle dans les séminaires ou modules dédiés du cycle de formation des DRH des établissements de l'ESR.

1.7 Mobilisation du fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)

Sur la période, MENJ et MESR ont renforcé leur accompagnement des académies et des opérateurs dans le développement d'initiatives locales répondant à cet appel à projets.

La direction de projet assure la diffusion des appels à projets auprès des DRH et référents académiques, le suivi des projets et la promotion des lauréats dans les différentes opportunités de communiquer[3]*. En juillet 2023, la nouvelle circulaire d'appel à projets FEP a été relayée par la direction de projet en direction des DRH d'académie, des référentes et référents académiques ainsi qu'à l'attention de la direction des sports.*

En annexe 4 figurent le détail des projets déposés et les sommes allouées pour le périmètre MENJ et MESR.

En service déconcentré *:*

Sur 27 réponses à la question « Avez-vous présenté un projet au fonds pour l'égalité professionnelle ? » 9 académies disent l'avoir fait et pour certaines à plusieurs reprises.

[3] Ainsi le projet de l'académie de Montpellier « A voix égales » - 1er concours d'éloquence au féminin - est cité à la faveur de la journée du 8 mars, relayé sur le réseau social *LinkedIn* et a été présenté au cours d'un webinaire dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'attention des conseiller(e)s RH de proximité en prise de fonction.

Année	Projets FP déposés	Projets académies	Projets FP retenus	Projets académies	
2020	71	3	59	3	
2021	65	1	55	1	
2022	164	6	100	4	
2023	107	4	82	4	

Dans l'ensemble, les projets déposés par les académies sont sélectionnés à 100% pendant 3 années et à 66,66% en 2022.

Les quatre projets menés à leur terme en 2022 sont mis en valeur et partagés dans la communauté scolaire. C'est une dynamique qui est enclenchée et rend compte de l'engagement des services déconcentrés dans les évolutions attendues de cette politique d'égalité professionnelle.

Les appels à projet FEP sont diffusés, en ce qui concerne l'enseignement supérieur et la recherche, via la liste de diffusion des missions égalité.

Année	Projets FP déposés	Projets FP retenus	Projets ESR
2020	71	59	7
2021	65	55	9
2022	164	100	10
2023	107	82	8

1.8 Communication et association des agents et des agentes

L'association des agents et agentes à chaque étape de mise en œuvre des plans d'action et le fait de recueillir leur perception, à tous les échelons du ministère, font l'objet d'une attention particulière.

Dans les académies, des questionnaires de recueil de satisfaction et perception des personnels ont été réalisés et continuent à l'être en 2023.

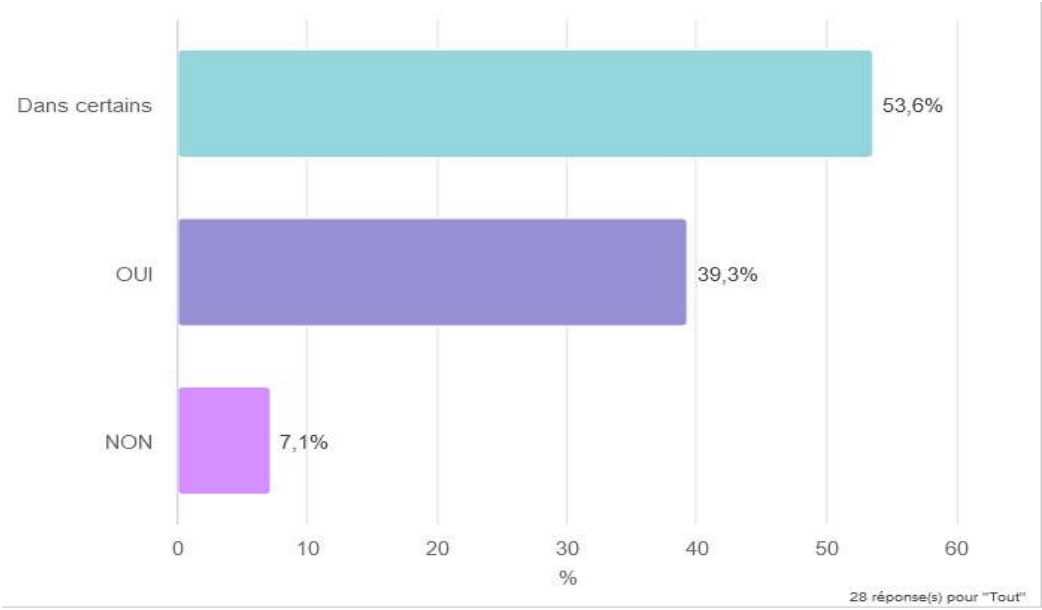
A l'automne 2023 une consultation sur leur perception de l'égalité et des discriminations – qui fera écho à l'enquête Opinion Way de 2021 - sera proposée à tous les agents et agentes de l'administration centrale et à un échantillon représentatif d'académies.

Réf : action 1.8.1

***L'intégration de la dimension égalité professionnelle dans tous les documents stratégiques* est respectée autant que possible.**

La DELCOM adopte systématiquement une démarche réflexive lors des choix iconographiques et éditoriaux liés aux contenus produits, afin de lutter contre les représentations stéréotypées des métiers, des parents d'élèves ou des élèves (ex. : choix d'un AESH homme pour illustrer ce métier dans le podcast *Esprit d'équipe*).

Dans les académies, sur 28 réponses à la question « Avez-vous intégré la dimension « égalité professionnelle F/H et diversité » dans tous les documents stratégiques académiques ? » 26 académies le font pour tout ou partie.



L'intégration de la dimension égalité professionnelle se fait dans les feuilles de route RH (19 académies), les projets académiques écrits en 2021 et 2022 (8 académies), les lignes directrices de gestion (LDG), les livrets d'accueil et les diverses notes de service par exemple.

On peut mentionner au SAAM, outre la prévention des discriminations et le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes garantis par les LDG, une attention particulière concernant l'usage d'une écriture qui rend visible les femmes. Il est ainsi recommandé de :

- Féminiser l'intitulé des fonctions tenues par une femme;

- Accorder les textes qui désignent la personne titulaire d'une fonction au genre de cette personne ;

- Recourir à des formulations telles que « le candidat ou la candidate » pour ne pas marquer de préférence de genre, ou à des formules telles que « les inspecteurs et inspectrices de l'éducation nationale » pour rappeler la place des femmes dans toutes les fonctions.

Réf : action 1.8.2

L'ensemble des actions a fait l'objet d'un plan de communication, dédié aux politiques d'égalité professionnelle, au plan national et au plan local.

En termes de pilotage ministériel, tout au long de l'année, **la DELCOM** déploie un ensemble d'actions de communication interne et externe :
- Sur le portail Pléiade pour tous les agents de l'administration centrale,
- Sur les pages internet des différents ministères, dédiées aux plans d'actions nationaux avec, notamment, la publication des chiffres clés pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Sur tous ses supports, à travers l'identité graphique du label Egalité et diversité

La DELCOM procède également à la coordination des chargés de communication des académies (CCA) à travers des mails d'informations et des comités mensuels, où sont partagées les actions de communication sur l'égalité dans l'enseignement, notamment à l'occasion des temps forts annuels (17 février, 8 mars et 20 avril).

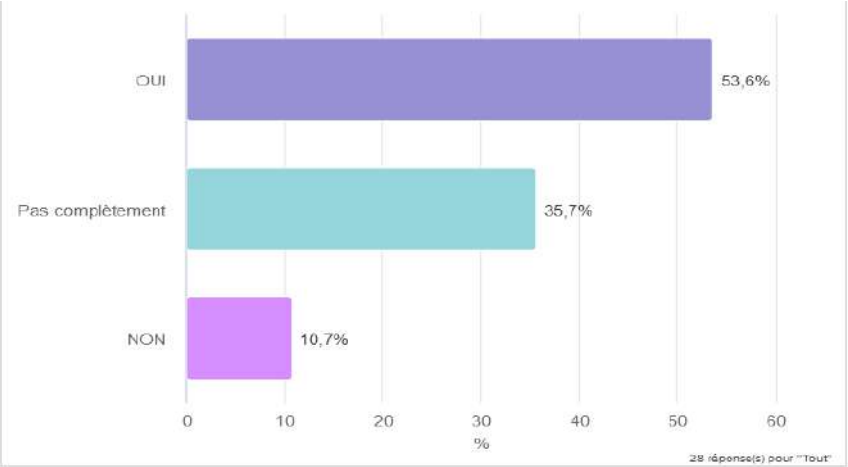
Cette année, la DELCOM a porté une attention particulière aux dispositifs de lutte contre les VSS dans les établissements d'enseignement supérieur notamment. Pour ce faire, elle a procédé à la mise à jour de la cartographie nationale des dispositifs d'écoute et de signalement des VSS, et au relais de ces informations sur les sites web internes et externes.

Tout au long de l'année, la DELCOM coordonne des actions de communication interne et externe systématiques lors des journées thématiques (journée des femmes en sciences, des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche, de la lutte contre les LGBTphobies). Les équipes communication profitent de ces rendez-vous pour mettre en avant de nouvelles ressources produites par les services des ministères (ex. : brochure filles/garçons sur le chemin de l'école de la DEPP, brochure sur l'égalité dans l'enseignement supérieur de la DGESIP) ou pour actualiser des pages de référence déjà en ligne (ex. : actualisation de la boite à outils contre les discriminations sur le portail education.gouv.fr).

Cette année, la DELCOM a de plus lancé une campagne nationale de communication *« Sans oui c'est interdit »* sur le consentement dans le cadre du Plan National de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche (dossier de presse, opération avec Konbini, témoignages d'étudiants, articles sur les pages web avec un enrichissement continu et annuel de la page VSS).

On peut signaler également la présence d'encarts sur ces politiques égalité diversité dans les dossiers de rentrée 2022 et 2023 (cf. annexe 5)

Au niveau des services déconcentrés : seules trois académies disent n'avoir pu établir un plan de communication dédié.



21 académies mentionnent le site académique comme vecteur de leur communication sur le sujet ; 19 la feuille de route RH, 13 leurs lettres d'informations RH ; 11 les réseaux sociaux et toutes profitent des journées thématiques dédiées pour communiquer sur leur plan d'action académique et valoriser ce qui se fait sur le territoire académique.

Réf : action 1.8.4

II. Un égal accès aux métiers et aux responsabilités

2.1 Mixité des métiers et promotion des métiers MENJ/MESR/MSJOP en prévenant les stéréotypes de genre

L'établissement d'un diagnostic de la mixité des métiers (action 2.1.1) sera issu du RSU en cours de rédaction

Concernant l'action 2.1.2 relative à l'amélioration de la mixité dans les différents corps du MENJ et du MESRI, les objectifs fixés demeurent et seront réaffirmés dans le prochain plan.

S'agissant des personnels du MENJS :

Personnels d'encadrement

Les notes techniques aux recteurs ont réaffirmé la nécessité d'apporter une attention particulière sur la carrière des femmes et l'accès des femmes aux fonctions de direction des établissements de catégorie 3/4/4Ex (les plus importants). Comme en 2021, le pilotage des différentes phases du mouvement des personnels de direction a été conduit en portant toujours une grande attention formelle au fait d'inciter les candidates à formuler des vœux vers des emplois de chef d'établissement notamment en établissement de type 4 et 4ex et d'accompagner les académies pour qu'elles retiennent des candidates sur ce même type d'emplois, avec comme objectif de proposer au moins 50% de femmes sur les postes de chef d'établissement vacants.

Généralisées au printemps 2021, les missions académiques de l'encadrement (MAE) favorisent les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles à travers la détection et l'accompagnement de viviers de talents au niveau académique. Le référent ou la référente académique égalité/diversité est associé aux travaux des missions académiques de l'encadrement. Le taux de féminisation des membres du vivier MAE est de 59,3% en 2022.

En 2021 Chefs EPLE : 54,5 %H / 44,5% F ;
ADJ. EPLE : 38,1% H 61,9% F

En décembre 2021, un total de 624 agents étaient intégrés aux viviers académiques des MAE, avec un taux de féminisation de 59%.

En 2022, *Chefs EPLE : 53,9 %H (-0.6 pts) / 46,1% F (+0,6 pts) ;*
ADJ. EPLE : 37% H 63% F

Chef d'établissement par catégorie financière :

catégorie financière	*Hommes*	*Femmes*	*Total*	*% Femmes 2022*	*% Femmes 2021*	*Diff 22/21*
1ère catégorie	*357*	*369*	*726*	***51***	***50***	***+1***

2ème catégorie	*1097*	*1198*	*2295*	***52***	***51,5***	***+0.5***
3ème catégorie	*1275*	*1094*	*2369*	***46***	***46***	***0***
4ème catégorie	*1021*	*705*	*1726*	***41***	***40***	***+1***
4ème exceptionnelle	*296*	*96*	*392*	***25***	***25***	***0***
Total général	*4 050*	*3 464*	*7 514*	***46,1***	***45,7***	***+0.4***

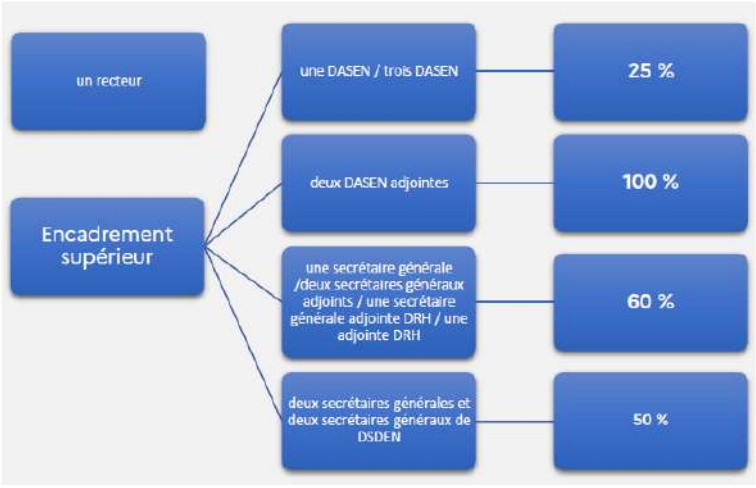
La démarche de rééquilibrage entre les femmes et les hommes pour l'accès aux emplois de chef d'établissement ou aux catégories financières les plus élevées a permis une progression notable dans les établissements de catégorie 4. En outre, le *nombre de femmes accédant à un premier poste de chef d'établissement en catégorie 1 et 2 se traduit par une augmentation continue.*

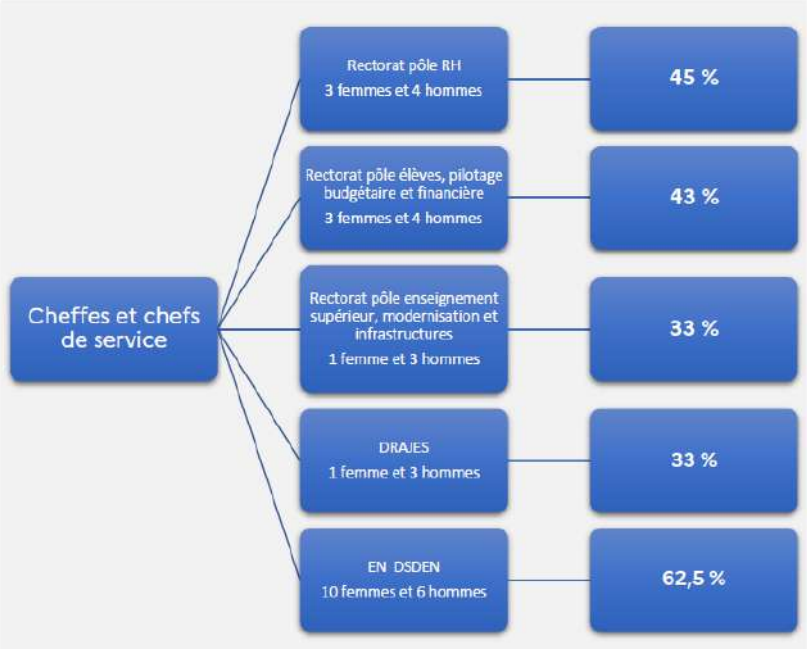
Pour le mouvement 2023, l'effort a été poursuivi avec des obligations de résultats pour chaque académie. Cette féminisation en terme de flux va se poursuivre en 2024 par la mise en œuvre d'un vivier spécifique accompagnée de formations complémentaires pour permettre aux femmes d'accéder plus facilement aux établissements de type 4Ex.

Au-delà du suivi de la féminisation, la direction de l'encadrement réalise des référentiels métiers pour faire connaître les métiers des MENJ-MESR-MSJOP. La collection s'est enrichie en 2022 d'un référentiel sur les DRAJES et comportera un référentiel sur les SG de DSDEN en 2023. Une infographie sur les emplois fonctionnels sera par ailleurs réalisée en 2023.

Un exemple dans l'académie de Rennes :

La féminisation de l'encadrement dans les services académiques





Personnels d'enseignement

Les lignes directrices de gestion publiée au BO spécial n°2 du 20 octobre 2021 rappellent en page 2 la prise en compte de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la phase de choix des candidats pour les postes spécifiques.

Cet objectif est également énoncé dans les lignes directrices de gestion ministérielles en matière de mobilité qui rappellent le rôle majeur de la politique de mobilité afin de concourir à la mise en œuvre du plan ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les procédures de recrutement sont organisées dans le respect des principes énoncés dans le guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer ».

Le calendrier spécifique des procédures concernées, les modalités de dépôt et de traitement des candidatures ainsi que les outils utilisés pour les différentes procédures concernées sont précisés dans les notes de services publiées au BOENJ

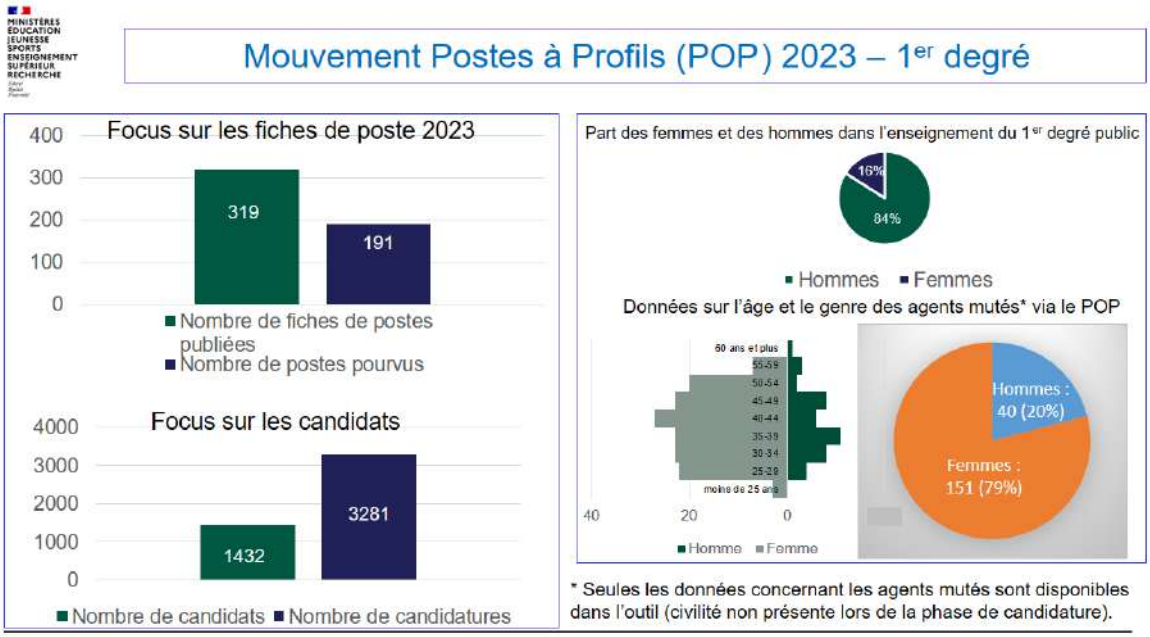
Pour le premier degré :

Dans le premier degré les recrutements sur postes à profil (POP), dont les fonctions de direction d'école, se font dans le respect des règles de non-discrimination et de mixité. Ils reposent notamment sur des documents d'accompagnement fournis aux services recruteurs comme le vadémécum du recrutement.

Pour les recrutements POP, toutes missions confondues, les données genrées sont les suivantes :

2022 :

Nombre de postes pourvus : 163
Nombre de femmes retenues: 124 (soit environ 76%)
Nombre d'hommes retenus: 39 (soit environ 24%)



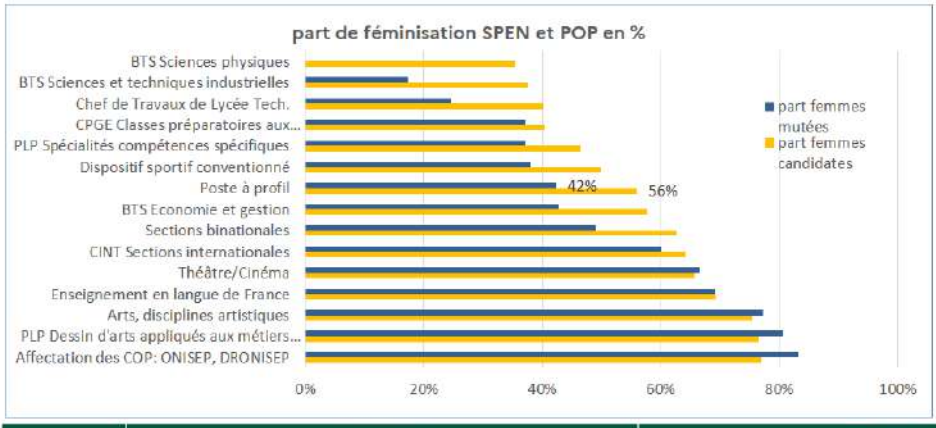
Les données relatives aux directions d'écoles pourvues via le POP sont les suivantes :
<u>2022</u> :
Nombre de postes pourvus: 32
Nombre de femmes retenues: 20 (soit environ 62%)
Nombre d'hommes retenus: 12 (soit environ 37%).
<u>2023</u>:
Nombre de postes pourvus : 30
Nombre de femmes retenues: 21 (soit environ 70%)
Nombre d'hommes retenus: 9 (soit environ 30%).
On observe ainsi un taux de féminisation important du recrutement national sur poste à profil.

Pour le second degré :

Concernant les taux de féminisation des candidats aux mouvements sur Postes à Profil (POP) : le taux de féminisation des candidats retenus s'élève à 52%. Il s'élevait à 49% des candidatures.

MINISTÈRES ÉDUCATION JEUNESSE SPORTS ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR RECHERCHE

Bilan de la politique menée pour la mobilité sur postes SPEN et POP 2nd degré:



	candidats				résultats			
	Hommes	Femmes	Part fém. candidates (%)	Total	Hommes	Femmes	Part fém. mutées (%)	Total
2023	3523	3094	46,8%	6617	903	715	44,2%	1618
2022	3782	3078	44,90%	6860	912	692	43,10%	1604

Le taux moyen de féminisation des professeurs candidats aux mouvements spécifiques nationaux est de 46,8%. Ce taux varie fortement selon les mouvements. Il s'établit à 44,2% pour les mutés.

Concernant les taux de féminisation des candidats aux mouvements des CPGE :

Le taux de féminisation des candidats retenus s'élève à 35% (36,3% en 2021) pour les classes préparatoires aux grandes écoles. Il s'élevait à 38% (40% en 2021) pour celui des candidats au total. Ce taux varie fortement selon les disciplines.

Ainsi, on observe un taux inférieur à 30% dans les disciplines scientifiques (Maths / physique), un taux proche de 40% en Histoire géographie, philosophie ou Economie gestion.

A l'opposé, le taux apparaît élevé dans les disciplines des lettres modernes / classiques et en langues vivantes ainsi qu'en SVT (supérieur à 70%).

Il conviendrait de rapporter cette donnée à celle de la répartition femme/homme au sein de chaque discipline.

Un GT sur les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques et sociaux, de santé et des bibliothèques a été initié en 2022. Il fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales en 2023.

Concernant l'action 2.1.3 qui porte sur les partenariats associatifs et réseaux

Au niveau national, la première campagne de labellisation égalité filles-garçons a été lancée (circulaire du 10 mars 2022), les résultats ont été annoncés à l'occasion de la deuxième « semaine de l'égalité », organisée dans les établissements scolaires autour

du 8 mars 2023. Plus de 550 établissements se sont portés candidats au total ; près de 450 labels de niveaux 1 et 2 ont été remis par les académies ; 22 établissements ont reçu un label national. On peut signaler la poursuite du soutien aux associations intervenant pour favoriser la mixité des métiers, par le biais d'interventions en milieu scolaire, d'organisation de journées dédiées, de concours scolaires, de mentorat et de tutorat : délivrance ou renouvellement d'agrément national, subvention, conventions de partenariat. Associations financées en 2022 par la DGESCO : association de soutien à la Fondation des femmes, Becomtech, Centre Hubertine Auclert, Femmes solidaires, Femmes et sciences, Femmes ingénieures, FNCIDFF, V. Idéaux.

Une convention nationale avec l'association L'autre cercle est également à l'étude. Les académies pourraient librement nouer localement un partenariat sur les actions de lutte contre les discriminations et les LGBTQIA+ phobies qui relèveraient de leur plan d'action.

Au niveau déconcentré, un tiers des académies ont noué des partenariats afin de promouvoir les métiers du MENJ ; avec des associations, les *centres d'information sur les droits des femmes et des familles* CIDFF et les délégations aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE), le centre Hubertine Auclert.

Dans le domaine de la jeunesse, ce sont des conventions d'objectifs qui encadrent l'action en direction des publics : Forum français de la jeunesse – FFJ, Les petits débrouillards, l'union nationale des associations L'outil en main, l'observatoire des inégalités, Planète sciences, Jeunesse étudiante chrétienne, Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ), Fédération des Aroéven -- Foeven, Fédération des Œuvres Éducatives et de Vacances de l'Éducation Nationale.

Dans l'enseignement supérieur, une campagne de financement à destination des associations étudiantes et de personnels a été lancée en avril 2022, pour soutenir des projets portant sur l'égalité professionnelle, la mixité des filières et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, 35 associations ont été subventionnées à hauteur de 350 000 euros. Parmi elles, des associations spécialisées dans l'égalité professionnelle et la mixité des filières ont pu bénéficier d'un soutien financier (Becomtech, Mnémosyne, Prologin, etc.[4]).

Le service commun DGSIP DGRI participe au colloque annuel de Femmes & Science sur la place des femmes dans le numérique et aux groupes de travail sur les mathématiques et l'informatique en Novembre 2022.

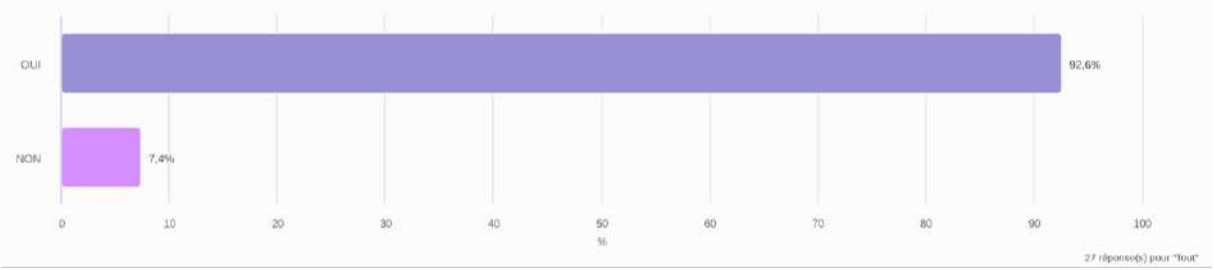
A l'occasion de la 21ème Cérémonie de remise de Prix Irène Joliot-Curie, le 10 février 2023, en présence de la Première ministre Elisabeth Borne, la ministre Sylvie Retailleau

[4] Le détail figure en annexe sous l'axe 5

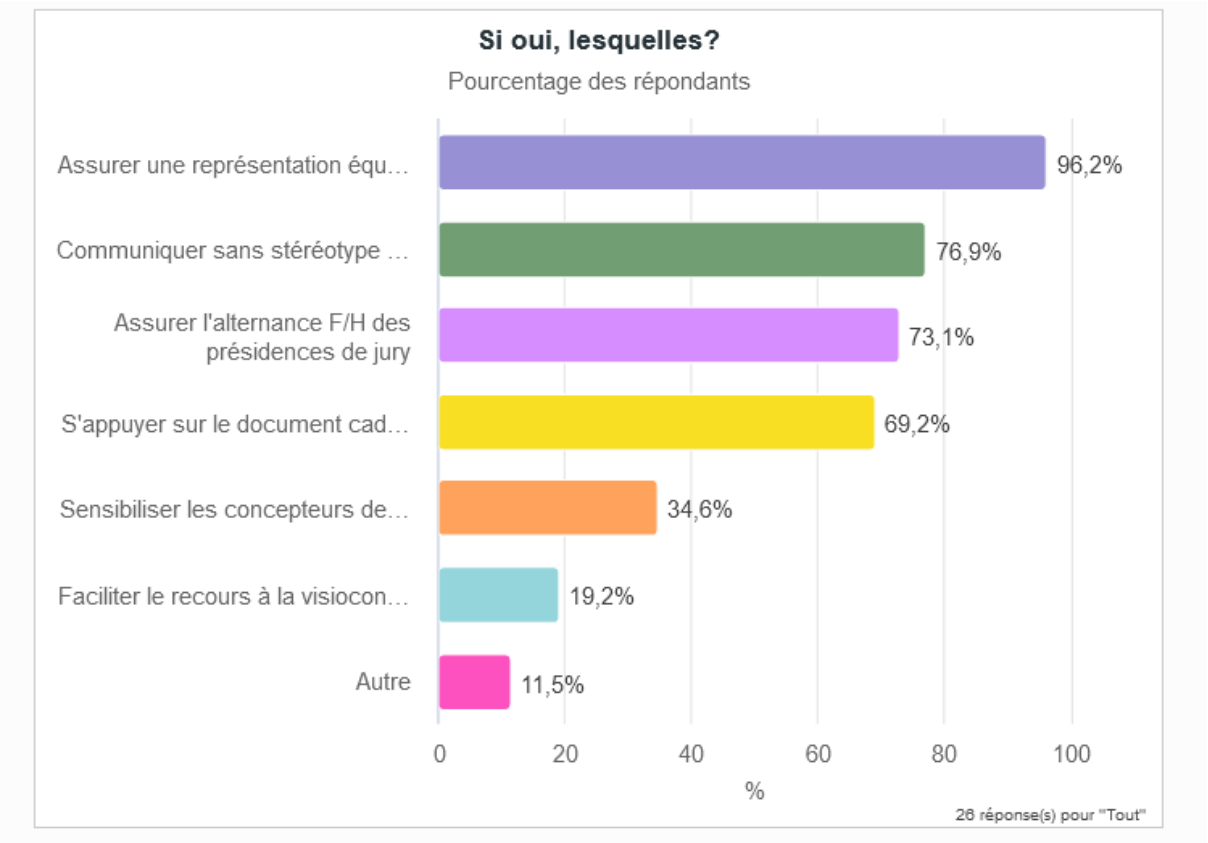
a annoncé, aux côtés des ministres Pap Ndiaye et Isabelle Rome, le lancement d'**Assises** sur l'attractivité des filières scientifiques notamment pour les jeunes filles.

Concernant l'action 2.1.4 Prévenir les stéréotypes de genre dans les recrutements

Dans les académies : à la question de savoir si ont été mises en place des mesures particulières dans le cadre des recrutements et/ou des jurys de concours, la réponse est massivement positive et se répartit selon différentes mesures[5]



[5] Assurer une représentation équilibrée F/H dans les jurys d'examen et de concours
Assurer l'alternance F/H des présidences de jury
Faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes
Sensibiliser les concepteurs de jury de concours ou d'examen à la problématique des sujets genrés
S'appuyer sur le document cadre "Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer"
Communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement
Autre



Au niveau national, les actions décrites en 2021 concernant la représentation équilibrée dans les jurys de concours de recrutement et l'alternance F/H des présidences des jurys ont été poursuivies avec des résultats identiques[6].

En 2022, la direction de projet a publié, à l'issue d'un groupe de travail avec des représentants des services déconcentrés et des services de l'administration centrale et des organisations syndicales, un document cadre ***« Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer : procédures et bonnes pratiques »*** qui s'insère dans les documents stratégiques de déclinaison de la marque employeur, dans la dynamique des feuilles de route RH et du projet stratégique RH 26.

Ce guide est à la disposition de tous les acteurs, en administration centrale et en services déconcentrés, qui sont en situation de recruter et de fidéliser dans un contexte de manque d'attractivité.

Réf : action 2.1.4 e

[6] Annexe 7 axe 2

2.2 Formation des référent(e)s, des publics prioritaires et des agent(e)s en général sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Formation des référentes et référents

En 2022, en complément de deux séminaires nationaux à l'IH2EF, 77,8 % des académies ont mis en œuvre des formations à destination de leurs référent(e)s. Les thèmes principaux relevaient de la lutte contre les discriminations, les VSS et le harcèlement en lien avec l'axe 5 des plans d'action.

Les référentes et référents de l'enseignement supérieur et de la recherche sont réunis chaque année dans un séminaire : en 2022 le 30 mai à Orléans et en 2023 le 21 juin à Nice.

Réf : action 2.2.1

Formation des publics prioritaires : encadrement supérieur et dirigeant, personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs ou dans les établissements (EPLE et opérateurs), personnels et gestionnaires des services RH, conseillères et conseillers mobilité carrière, RH de proximité dans les académies en administration centrale, membres de jury d'examen et de concours

Les données au niveau national

Parallèlement à la formation systématique des encadrantes et des encadrants dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan national d'action 2021 – 2023 prévoit que soient également formés tous les acteurs RH.

Dans le PNF 2022-2023, 9 actions[7] étaient prévues au programme national de formation, distribuées dans les axes du nouveau schéma directeur (2022-2025) de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports, qui a intégré la thématique de l'égalité professionnelle dès son premier axe afin de montrer l'importance d'incarner cette notion pour la faire vivre et la transmettre dans le cadre des valeurs de la République et des principes généraux de l'éducation[8]. Le bilan est le suivant :

[7] Dont 5 dans l'axe 3 pour les personnels JS – voir infra

[8] *Ainsi, des actions peuvent être développées pour porter les luttes contre toute forme de discrimination, contre le racisme et l'antisémitisme, contre les discriminations liées au handicap, contre les stéréotypes, contre les LGBT+ phobies, contre les inégalités et les discriminations dans le sport et l'animation. De plus, l'exposition médiatique de ces sujets au niveau des sports de haut niveau et l'approche des Jeux olympiques et paralympiques 2024 organisés en France renforcent cette préoccupation de mobiliser l'ensemble des acteurs et des personnels, qui agissent également auprès des jeunes et des élèves. L'axe IV « Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation » renforce, au travers de la priorité IV.5 « Favoriser l'égalité professionnelle*

AXE 1 : INCARNER, FAIRE VIVRE ET TRANSMETTRE LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'ÉDUCATION

Priorité 1.4 PRÉVENIR TOUTE FORME DE VIOLENCES DANS LE CADRE SCOLAIRE ET EXTRASCOLAIRE

*« Prévenir les LGBT phobies en milieu scolaire » destinée aux p*ersonnels d'inspection du 1er et du 2nd degré, conseillers techniques de service social infirmiers et médecins, référents violence, conseillers techniques EVS, conseillers techniques école inclusive - 120 personnes - Parcours de formation hybride ou présentiel

87 personnes formées en présentiel et 350 en distanciel

AXE 4 ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL PAR LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES RH ET DE FORMATION

Priorité 4.5 FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITÉ

*« Formation de formateurs (dont référents) égalité professionnelle, diversité et lutte contre les discriminations » destinée aux f*ormateurs, référents académiques, référents départementaux égalité professionnelle, cadres jeunesse et sports - 170 personnes - Parcours hybride

Le PNF 2023-2024 a inscrit à nouveau ces thématiques dans différentes actions de formation :

AXE 1 : INCARNER, FAIRE VIVRE ET TRANSMETTRE LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE ET LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'ÉDUCATION

Priorité 1.2 DEVELOPPER UNE CULTURE PROFESSIONNELLE INTERCATEGORIELLE

« Agir pour l'égalité professionnelle F/H et la lutte contre toutes formes de discrimination (dont LGBTQIA+) aux échelons académiques et départementaux »

AXE 4 ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE L'ENSEMBLE DES AGENTS ET DES COLLECTIFS DE TRAVAIL PAR LA TRANSFORMATION DES POLITIQUES RH ET DE FORMATION

Priorité 4.4 DEVELOPPER LA CAPACITE DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE DES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE LA RH

« Se former à l'audit pour assurer le suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle F/H »

Priorité 4.5 FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LA DIVERSITE

« Former les référent(e)s égalité diversité et actualiser les connaissances sur les thématiques »

AXE 5 ACCOMPAGNER LES ENCADRANTS DANS L'EXERCICE DE LEURS RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES ET MANAGERIALES

Priorité 5.3 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

et la diversité », la culture juridique, le droit du travail, notamment dans le cadre des processus de recrutement et d'installation d'une politique de vivier luttant contre les stéréotypes.

« Mettre en place un plan d'action académique de prévention et de traitement des VSS »

En ce qui concerne les personnels JS :

- Actions inscrites au PNF

AXE 3 : PILOTER LA MISE EN ŒUVRE AU NIVEAU TERRITORIAL DES POLITIQUES DE LA JEUNESSE, DE L'ENGAGEMENT ET DES SPORTS

Priorité 3.1 RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES AU CŒUR DES MÉTIERS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

« *Prévention des violences sexuelles et des discriminations dans le sport » destinée aux représentant de* fédérations, services déconcentrés, établissements publics - 100 personnes - Parcours de formation hybride : **51 personnes formées** (Agents des 3 réseaux du MSJOP (fédération, services déconcentrés et établissements publics du sport)

Priorité 3.4 RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES AU CŒUR DES MÉTIERS DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

*« Accompagnement des fédérations sportives à l'élaboration de leur plan de féminisation » destinée aux d*irecteurs techniques nationaux et leurs adjoints en charge de la féminisation - 120 personnes - Animation de réseau **: 14 personnes formées** (CTS)

« Séminaire des CTS référents violences sexuelles au sein des directions techniques nationales des fédérations sportives » destinée à des représentants de fédérations - 80 personnes - Parcours de formation hybride : reporté PNF 23-24

« Renforcement des techniques d'audition et des conduites d'enquêtes administratives (violences sexuelles) » - 4 Sessions – Présentiel : **54 (S) et 42 (J) personnes formées** (agents des 3 réseaux du MSJOP (fédérations, services déconcentrés et établissements publics du sport)

« Agir pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles entre jeunes » - 3 jours – Présentiel : **14 (J) personnes formées**

Le PNF 2023-2024 a inscrit au titre de l'axe 3 un séminaire « Prévenir les violences sexistes et sexuelles »

- Intervention, lors de la seconde semaine du séminaire d'accueil, sur cette thématique, durant une matinée (interventions croisées de Mme Agnès VARNAT, directrice de projet « labellisation égalité professionnelle et diversité à la DGRH et de Christine GABEL, délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE 95) ;

- Participation aux sessions inter-écoles réseau des écoles de service public – RESP) : dans le cadre de la semaine format « hackathon », les stagiaires ont travaillé (et produit) sur la thématique du sexisme dans les services publics.

- La direction de projet a été sollicitée lors du regroupement des référent(e)s des établissements régionaux du sport en juin 2023 sur la question des VSS et de la mise en œuvre des plans d'action.

En ce qui concerne les personnels d'encadrement - Cadres supérieurs et dirigeants, **au niveau national**

- Formation des directeurs et directrices d'administration centrale et leur CODIR
- Formation des recteurs et rectrices et leur CODIR

La formation des personnels d'encadrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations est une priorité de l'axe 5 du schéma directeur de la formation continue 2022-2025 consacré aux encadrants, déclinée dans le PNF 2023 avec l'organisation de formations de formateurs par l'IH2EF et dans les PAF académiques sous la responsabilité du recteur ou de la rectrice d'académie.

Après avoir formé le « stock » des cadres supérieurs et dirigeants, le service de la politique de l'encadrement supérieur a initié la formation du « flux » en 2022. Les formations proposées sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations, sont en lien avec les gestes professionnels, en particulier, l'évaluation et le recrutement et plus largement la posture du cadre supérieur.

Les cadres primo-nommés sur emploi fonctionnel en service déconcentré bénéficient depuis 2022, à l'occasion de leur prise de fonction d'un module consacré à la posture et à la déontologie du cadre supérieur. Ce module a été proposé à une centaine des cadres sur l'année scolaire 2022-2023. Il sera étendu aux cadres supérieurs primo-nommés en administration centrale en 2023-2024.

2 sessions organisées en 2023 – une en janvier (83 cadres formés), une à venir, en automne (volume estimé à 40 participants).

Un module pilote sur la professionnalisation des cadres supérieurs recruteurs (siégeant en comité d'audition) a été organisé en 2023. Il vise notamment à rappeler le cadre légal et déontologique du recrutement non discriminant. Ce module sera également intégré dans le parcours d'accompagnement à la prise de poste des cadres primo-nommés à compter du second semestre 2023.

Le module pilote a concerné 9 cadres supérieurs en 2023. Il sera proposé en 2023-2024 dans le parcours des cadres primo-nommés, a priori DASEN et SGA. La réflexion est à finaliser pour les recteurs.

Les données au niveau déconcentré

La synthèse nationale des actions de formation inscrites aux plans académiques de formation (PAF) permet de mesurer la prise en compte et son évolution des thématiques d'égalité professionnelle et de diversité dans les formations proposées aux personnels en académie.

Pour les actions de formations en direction des personnels des 1er et 2nd degrés en 2021-2022 effectivement réalisées, la synthèse nationale est la suivante :

1er degré 2021-2022	NB Stagiaires présents	NB Modules réalisés
Egalité entre les filles et les garçons	745	**112**
	646 F / 99 H	
Lutte contre les discriminations	454	
	331 F / 123 H	**13**

2nd degré 2021-2022	NB Stagiaires présents	NB Modules réalisés
Egalité entre les filles et les garçons	3 856	**222**
	3107 F / 749 H	
Lutte contre les discriminations	3 876	
	2 492F / 1 384 H	**101**

Soient 448 modules de formation sur deux thématiques réalisés en 2021-2022 à destination de 8 931 enseignants

Pour les actions de formation 2022-2023 proposées aux personnels du 1er et du 2nd degré, les données extraites d'EGIDE montrent une multiplication des thématiques et une montée en puissance du nombre de modules proposés : **642 modules de formation sur douze thématiques** qui ont été suivis par 1272 personnels IATSS et encadrement[9]

Pour les actions de formation 2022-2023 proposées aux personnels du 1er degré

		NB MODULES
1B04	EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME	**1**
1D01	LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME	**5**
1D02	LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU HANDICAP	**20**
1D03	LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	**12**

[9] Source : extraction du 26 août 2023 de l'enquête nationale annuelle sur le réalisé ; en attente des chiffres pour les enseignant(e)s

1D04	EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARCONS	**67**
1D06	LUTTE CONTRE LES INEGALITES ET LES DISCRIMINATIONS	**48**
1E04	PREVENTION DES VIOLENCES PSYCHIQUES ET PHYSIQUES	**51**
1E05	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DANS LE SPORT	**2**

Pour les actions de formation 2022-2023 proposées aux personnels du 2nd degré

		NB MODULES
1B04	EGALITE PROFESSIONNELLE FEMME HOMME	**7**
1D01	LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME	**43**
1D02	LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU HANDICAP	**11**
1D03	LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	**28**
1D04	EGALITE ENTRE LES FILLES ET LES GARCONS	**154**
1D05	LUTTE CONTRE LES LGBT+ PHOBIES	**20**
1D06	LUTTE CONTRE LES INEGALITES ET LES DISCRIMINATIONS	**88**
1E04	PREVENTION DES VIOLENCES PSYCHIQUES ET PHYSIQUES	**56**
1E05	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES DANS LE SPORT	**2**
3A04	PREVENTION DES VIOLENCES ET DES DERIVES SEXUELLES	**3**
4E03	LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	**15**
5C01	LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	**4**
5C04	LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	**5**

En 2022, les actions de formation en direction des agents du MENJ relatives à la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été renforcées et diversifiées (comme en attestent les modules proposés aux PAF), dans le cadre des politiques publiques visant à lutter contre les discriminations et les inégalités de genre, grâce notamment au processus de labellisation.
Ces actions de formation peuvent prendre différentes formes, telles que des formations en présentiel ou à distance, des ateliers pratiques, des conférences, des séminaires, des sessions de sensibilisation.

Les objectifs de ces actions de formation sont généralement multiples : sensibiliser les enseignants aux enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, leur permettre de mieux comprendre les mécanismes de la discrimination et des stéréotypes de genre, leur donner des outils pour agir en faveur de l'égalité, et leur permettre de transmettre ces connaissances et compétences aux élèves.

Dans les académies, interrogées sur les publics formés[10], on note un développement sensible de la formation à destination des différents métiers ; on atteint plusieurs milliers de personnels formés en 2022.

[10] Personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs (rectorat, DSDEN) ; personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs des EPLE ; référent(e)s Egalité et Diversité ; personnels et gestionnaires des services RH ; conseiller(e)s mobilité carrière ; conseiller(e)s RH de proximité ; jurys d'examens et de concours ; personnels siégeant dans les instances consultatives.

Réf : action 2.2.2

En 2022, **le bureau de la formation du SAAM** a organisé 14 sessions et communiqué régulièrement via les UGARH (pour les places disponibles), la lettre « Vie au Ministère » (Janvier 2023) et sur l'intranet Pléiade.

Une communication est également faite aux stagiaires à l'issue d'autres formations auxquelles ils participent pour les inciter à s'inscrire.

Nombre de sessions de formation organisées en 2022 :
5 sessions « Encadrants »
4 sessions « Tout public »
3 sessions « Gestionnaires RH »
1 session « Représentants du personnel »
1 session « Acteurs de prévention

% des personnels formés/ total personnels prioritaires ciblés
28,5% de l'encadrement intermédiaire formé à l'égalité professionnelle
26% de l'encadrement intermédiaire et des gestionnaires RH formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes
15,1% des représentants des personnels formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes
2% des recruteurs et des UGARH formés au recrutement

Dans le cadre de la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes dans le cadre du marché interministériel, l'administration a recours à un marché interministériel pour 2 formations : « Diversité et égalité professionnelle femmes/hommes » et « Prévenir le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes »

Ces formations ont été suivies par :
14% des cadres intermédiaires
5.3% des gestionnaires RH
94,1% des acteurs de prévention
24,2% des représentants du personnel

La formation « Diversité et égalité professionnelle femmes/hommes » a été suivie :

Parmi les cadres par 58% de femmes et 42% d'hommes
Parmi les gestionnaires RH 78% de femmes et 22% d'hommes
Parmi les acteurs de prévention 91% de femmes et 9% d'hommes

La formation « Prévenir le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes » a été suivie :

Parmi les cadres par 56% de femmes et 44% d'hommes
Parmi les gestionnaires RH 83% de femmes et 17% d'hommes

Parmi les acteurs de prévention 68% de femmes et 28% d'hommes

Il n'est toutefois pas possible d'identifier les primo-formés parmi les agents formés.

L'élargissement de l'offre de formation pourrait être une opportunité pour une nouvelle campagne de communication (affiche, article dans « Vie au ministère », …).

En 2023-2024, le PAFAC propose en effet une dizaine d'actions de formation :

« Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : socle commun »
« Mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »
« Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »
« Appliquer la politique de lutte contre les violences sexistes et sexuelles »
« Lutte contre le racisme et l'antisémitisme »
« Intégrer la lutte contre la haine anti LGBT+ dans la politique RH »
« Les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations «
« Le traitement des signalements de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces »
« Être formateur et formatrice « diversité et lutte contre les discriminations »
« Être membre de jury : professionnaliser sa pratique et lutter contre les discriminations »

Réf : action 2.2.3

2.3 Renforcement des nominations équilibrées

L'extension du dispositif de nominations équilibrées fait l'objet d'une réelle attention.

Réf : action 2.3.1

Engagée dans une politique volontariste de féminisation des emplois depuis 2017, la **MPES** a poursuivi en 2022 le travail initié au cours des années précédentes avec une augmentation constante de la part des femmes parmi les cadres supérieurs en fonction.

Cette politique s'appuie sur un suivi fin hebdomadaire de l'équilibre femmes/hommes concernant les nominations à des emplois fonctionnels et par une politique de détection de talents et d'accompagnement en lien avec la revue des cadres, pour limiter les effets de l'autocensure. La revue de l'encadrement supérieur est conduite chaque année au sein de l'administration centrale et des trente académies (y compris en outre-mer). Elle permet notamment de repérer, de manière structurée et pluriannuelle, les potentiels au sein de viviers. Une attention particulière est accordée à l'accompagnement des potentiels féminins dont la MPES encourage pleinement la visibilité.

Réf : action 2.3.2

Extrait de la BDS, concernant les emplois de l'encadrement supérieur en 2021

10-C1 Emploi et sexe		MENJ + MESR + MSJOP					
		NOMMES ou RENOUVELES			DONT PRIMO NOMMES		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Admin. Centrale	Directeur	3	3	**6**	3	3	**6**
	Chef de service	2	4	**6**	0	0	**0**
	Sous-directeur	11	10	**21**	5	6	**11**
	Directeur de projet	0	1	**1**	0	0	**0**
	Expert de haut niveau	1	2	**3**	1	1	**2**
Services déconcentrés	Recteur	1	1	**2**	1	1	**2**
	DRAJES	1	6	**7**	1	3	**4**
	DA(A)SEN	21	37	**58**	6	9	**15**
	SG(R)A	2	4	**6**	1	2	**3**
	Dirigeant Etab. Public	1	1	**2**	1	1	**2**
TOTAL		**43**	**69**	**112**	**19**	**26**	**45**

10-C1bis Emploi, sexe, ministère de tutelle		Focus Enseignement Scolaire					
		NOMMES ou RENOUVELES			DONT PRIMO NOMMES		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Admin. Centrale	Directeur	2	3	5	2	3	5
	Chef de service	2	2	4	0	0	0
	Sous-directeur	6	10	16	1	6	7
	Directeur de projet	0	1	1	0	0	0
	Expert de haut niveau	1	2	3	1	1	2
Services déconcentrés	Recteur	1	1	2	1	1	2
	DA(A)SEN	21	37	58	6	9	15
	SG(R)A	2	4	6	1	2	3
	Dirigeant Etab. Public	0	0	0	0	0	0
TOTAL		35	60	95	12	22	34

Périmètre : Nombre d'agents nommés au cours de l'année 2021 sur un poste de cadre supérieur ou dirigeant dont en primo-nomination
Source : MPES (année civile 2021)

En ce qui concerne les établissements de l'enseignement scolaire, 1 opérateur sur les 5 assure la représentation équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs et parmi les 5 dirigeants des établissements de l'enseignement scolaire, 3 sont des femmes.

En ce qui concerne les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche, la production chaque année au moment du 8 mars de la brochure Vers l'égalité femmes hommes ? Chiffres-clés, préfacé par la Ministre, décrit l'évolution des écarts entre femmes et hommes dans le domaine de la formation des étudiants, dans l'accès et le développement d'une carrière d'enseignant et de chercheur, ainsi que dans les instances de gouvernance.

Cette brochure est un outil très précieux pour mettre en évidence les disparités dans les choix d'orientation et leurs conséquences sur la sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques. Ce diagnostic annuel permet d'identifier les leviers d'action pour lutter contre ces inégalités.

2.4 Diagnostic de l'égalité dans les opérations de mobilité des personnels soumis à l'obligation de mobilité

Au MENJ, pour anticiper au mieux la mobilité obligatoire des agents - seuls les personnels de direction sont concernés - des réunions préalables à la mobilité entre les services de gestion académique et la direction de l'encadrement permettent de cibler les agents à 7 ans et 8 ans d'ancienneté sur poste et de les accompagner au mieux dans leur démarche de mobilité pour éviter une mobilité contrainte à 9 ans.

En 2021, 76 agents étaient en mobilité obligatoire, 40 hommes et 36 femmes.

En 2022, 97 agents étaient en mobilité obligatoire, 58 hommes et 39 femmes

Chaque agent est accompagné lors de son entretien de mobilité par le DASEN puis par les services académiques et le cas échéant par la direction de l'encadrement. Les agents ont une priorité d'affectation suivant leurs vœux géographiques, souvent au plus proche de leur dernière affectation, et dans le respect de leur fonction (chef ou adjoint). Par ailleurs, les personnels de direction se voient attribuer un logement par nécessité absolue de service, ce qui peut s'avérer précieux pour accompagner la mobilité.

Dans l'enseignement supérieur

Recrutement par mutation 2021 et 2022

2022

	MCF			PR			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Recrutés par mutation	51	58	109	55	32	87	106	90	196
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	22	33	**55**	5	4	**9**	**27**	**37**	**64**
dont recrutés "BOE"		1	**1**			**0**	0	1	**1**

Total des recrutés par mutation prioritaire	**22**	**34**	**56**	**5**	**4**	**9**	**27**	**38**	**65**
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats à une mutation prioritaire	36,7%	44,2%	**40,9%**	35,7%	66,7%	45,0%	36,5%	45,8%	**41,4%**
Total des recrutés par mutation non prioritaire	**29**	**24**	**53**	**50**	**28**	**78**	**79**	**52**	**131**
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	43,1%	58,6%	51,4%	9,1%	12,5%	10,3%	25,5%	42,2%	33,2%

Sources: GALAXIE - DGRH A1-1.
Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2021 - Session synchronisée et "au fil de l'eau", hors article 46.3 et agrégation.

2021

	MCF			PR			Total		
	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**
Recrutés par mutation	**88**	**72**	**160**	**52**	**30**	**82**	**140**	**102**	**242**
dont recrutés au titre du rapprochement de conjoint	37	39	**76**	8	4	**12**	**45**	**43**	**88**
dont recrutés "BOE"	1	2	**3**			**0**	1	2	**3**
Total des recrutés par mutation prioritaire	**37**	**41**	**78**	**8**	**4**	**12**	**45**	**45**	**90**
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des candidats à une mutation prioritaire	45,7%	48,2%	**47,0%**	47,1%	50,0%	48,0%	45,9%	48,4%	**47,1%**
Total des recrutés par mutation non prioritaire	**51**	**31**	**82**	**44**	**26**	**70**	**95**	**57**	**152**
Part des recrutés par mutation prioritaire dans l'ensemble des recrutés par mutation	42,0%	56,9%	48,8%	15,4%	13,3%	14,6%	32,1%	44,1%	37,2%

Sources: GALAXIE -
DGRH A1-1.
Champ : Campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2022 - Session synchronisée et "au fil de l'eau", hors agrégation.

Réf : action 2.4.1

III. Une lutte contre les écarts de rémunérations et de carrière

3.1 Déploiement des données sexuées, d'outils de mesure des écarts de rémunérations

Dans le cadre des précédents bilans de nos trois ministères le nombre de données genrées a significativement progressé. Un nouveau pas doit être franchi en 2023 avec la publication attendue en fin d'année du Rapport social unique (RSU) et de la Base de données sociales (BDS) qui augmentent encore le nombre d'indicateurs sur la situation des agents.

La première publication du RSU et mise à disposition de la BDS permettra de dresser un panorama objectif des rémunérations des femmes et des hommes. Dans un second temps il conviendra en partant de cette base d'inciter les académies à prendre les mesures correctrices nécessaires à l'établissement d'une parité en matière de rémunérations.

L'outil, élaboré par la DGAFP, permet d'éclairer la lecture des données brutes de rémunérations. Cet outil, à la disposition de tous les employeurs publics, permet d'analyser et de décomposer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par exemple, les données de 2022 issues de l'outil de la DGAFP relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes **au sein des établissements d'enseignement supérieur**[11], établissent qu'en moyenne, les femmes gagnent 750 euros bruts mensuels de moins que les hommes parmi les agents titulaires, tous corps confondus.

Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes des agents titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur en 2022

	Rémunération mensuelle moyenne (par EQTP)			
	hommes	femmes	écart €/mois	% (F-H)/H
Ensemble tous les corps enseignants + BIATSS	4 428 €	3 677 €	-750 €	-16,9%

Source : Extrait des résultats de l'outil de la DGAFP sur les mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations des fonctionnaires PAF entre les femmes et les hommes, données 2022

Toutefois, cet écart varie considérablement selon les corps. La décomposition de l'écart de rémunération entre les hommes et femmes en fonction dans l'enseignement supérieur en 2022 révèle que 83 % de cet écart correspond à l'effet « ségrégation des corps » : les femmes sont moins représentées dans le corps des professeurs des

[11] En annexe un bilan sexué sur les primes RIPEC pour les années 2021 et 2022.

universités, qui est mieux rémunéré avec une proportion de femmes bien plus faible (28%) que dans le corps des maîtres de conférences (45%). Par ailleurs, 10 % de l'écart est dû à l'effet « démographique au sein des corps », ce qui signifie qu'il y a une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs. Enfin, la part liée à l'effet « primes », qui correspond à l'écart d'indemnité à corps-grade-échelon identique, est de 6 %. Réf : action 3.1.2

En ce qui concerne les personnels BIATPSS et la répartition Femmes/hommes par corps et groupe de fonctions :

Répartition des agents des corps administratifs et ITRF par sexe et groupe de fonctions RIFSEEP

CORPS/Groupe	F	H	*taux de complétude*
AAE	**65,3%**	**64,5%**	
– Groupe 1	53,3%	46,7%	*86,9%*
– Groupe 2	63,9%	36,1%	
– Groupe 3	68,0%	32,0%	
– Groupe 4	64,2%	35,8%	
ND	66,7%	33,3%	
SAENES	**84,8%**	**15,2%**	
– Groupe 1	79,9%	20,1%	*91,0%*
– Groupe 2	85,1%	14,9%	
– Groupe 3	86,0%	14,0%	
ND	85,0%	15,0%	
ADJAENES	**90,2%**	**9,8%**	
– Groupe 1	92,4%	7,6%	*95,1%*
– Groupe 2	89,9%	10,1%	
ND	89,7%	10,3%	
IGR	**30,9%**	**69,1%**	
– Groupe 1	28,9%	71,1%	*92,8%*
– Groupe 2	34,9%	65,1%	
– Groupe 3	28,4%	71,6%	
ND	19,2%	80,8%	
IGE	**38,8%**	**61,2%**	
– Groupe 1	42,2%	57,8%	*92,0%*
– Groupe 2	37,1%	62,9%	
– Groupe 3	38,4%	61,6%	
ND	43,0%	57,0%	
ASI	**30,3%**	**69,7%**	
– Groupe 1	28,6%	71,4%	*82,9%*
– Groupe 2	31,4%	68,6%	
ND	30,6%	69,4%	
TECH	**44,1%**	**55,9%**	
– Groupe 1	42,9%	57,1%	*90,2%*
– Groupe 2	39,1%	60,9%	
– Groupe 3	47,2%	52,8%	
ND	54,0%	46,0%	
ATRF	**64,0%**	**36,0%**	

– Groupe 1	55,5%	44,5%	*90,2%*
– Groupe 2	66,9%	33,1%	
ND	60,8%	39,2%	
Total général	**78,6%**	**21,4%**	

Champ : MENJ hors AC, EPN, COM et académies de Amiens et Mayotte (données non renseignées)
Situation au 1er janvier 2023, agents en activité hors CLD

En ce qui concerne les enseignants :

Direction des affaires financières – DAF C1
Éducation nationale et jeunesse

Ecarts de salaire entre les enseignantes et les enseignants

Les constats :

Les femmes représentent 71% des effectifs des enseignants du public.

Le salaire net des hommes est supérieur de 11% à celui des femmes (observatoire des rémunérations).

Pour 2022, les écarts de rémunération femmes/hommes peuvent être mesurés à travers les données produites dans le cadre de la BDS et de l'index égalité.

	Rémunération brute mensuelle moyenne (par EQTP)*		
	hommes	femmes	écart
Professeurs des écoles	3 438 €	3 230 €	- 207 €
Professeurs certifiés et assimilés	3 674 €	3 544 €	- 130 €
Professeur de lycée professionnel	3 827 €	3 698 €	- 129 €
Professeurs agrégés	4 717 €	4 493 €	- 224 €
Professeurs d'éducation physique et sportive	3 579 €	3 639 €	61 €
Total MENJ (tous personnels)	**3 825 €**	**3 420 €**	**- 405 €**

* EQTP : le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif, permet de comparer les salaires sur la même base et neutraliser le temps partiel

source : Index égalité, données INDIA-Rému 2022

Facteurs d'explication :

Les femmes exercent majoritairement dans les corps les moins bien rémunérés :

- En 2022-2023, 85,9% des enseignants du premier degré public sont des femmes.
- En 2022-2023, 54% des professeurs agrégés et 38,7% des professeurs de chaire supérieure sont des femmes (alors qu'elles représentent 58,7% des effectifs du second degré) ;

Les femmes sont plus jeunes que les hommes (notamment dans le 1D) et elles sont moins souvent affectées en DOM ;

Les enseignantes exercent plus souvent à temps partiel que les hommes : cette modalité d'exercice concerne environ 11,9% des femmes dans le secteur public contre environ 5,6% des hommes, en 2022-2023.[12]

	Temps partiel ou incomplet (1)		
	Part des femmes (%)	Part des hommes (%)	Ensemble (%)
Enseignement d'élèves du premier degré public	11,3	3,8	10,3
Enseignement d'élèves du second degré public	12,6	6,1	9,9
Total	11,9	5,6	10,1
			RERS 2023, DEPP

1. Il regroupe le temps partiel à l'initiative de l'agent, et le temps incomplet à l'initiative de l'administration. Un agent contractuel peut se voir attribuer un temps de travail inférieur à un temps plein.

Les femmes exercent, en proportion, moins de missions rémunératrices, alors qu'elles représentent 71% des enseignants du public, les femmes ne représentent que 57% des personnels de direction et 53% des personnels d'inspection en 2022-2023 ;

- Dans le 1er degré elles exercent moins souvent la fonction de directeur d'école
- Dans le second degré, en 2022, les femmes réalisent moins d'heures supplémentaires annualisées (HSA) que les hommes (en moyenne 1,53 HSA pour les femmes contre 2 pour les hommes) en raison notamment de la prépondérance du temps partiel chez les femmes mais également car les femmes à temps plein réalisent moins d'HS que les hommes (71% des femmes réalisent des HSA contre 77% des hommes[13];

Dans leurs plans d'action pour l'égalité professionnelle, les établissements d'enseignement supérieur et de recherche se sont appuyés sur l'outil de calcul des écarts de rémunération de la DGAFP. L'utilisation de cet outil a notamment permis une prise de conscience au niveau des établissements et une réflexion autour des actions correctrices.

La journée nationale des référents et référentes égalité organisée le 30 mai 2022 a permis un temps d'échanges sur ce sujet. La chargée des affaires juridiques de l'Université d'Aix-Marseille a présenté l'évaluation-diagnostic basée sur l'outil de la DGAFP pour orienter les actions de l'Université en matière de lutte contre les écarts de rémunération.

Ce processus devra être étendu aux académies et au périmètre du ministère des sports.

Réf : action 3.1.3

[12] Tab 8.03 des Repères et Références Statistiques 2023.

[13] NI DEPP n°23-25 – juin 2023 « les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2022 dans les établissements du second degré.

3.2 Mise en place de mesures de résorption des écarts de rémunération et index égalité professionnelle dans le secteur public

Le plan prévoyait, dans la mesure du possible, de mobiliser différents leviers pour corriger les écarts constatés : réflexion sur la politique indemnitaire, gestion des retours des congés familiaux (cf. mesure 3.4 ci-après), etc.

Par ailleurs, l'année 2023 a été consacrée à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires nécessaires à la création d'un index égalité professionnelle femmes hommes dans le secteur public. La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a posé l'obligation de porter les nominations dans les emplois supérieurs au titre de chaque année civile d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe à 50 % et a créé une section nouvelle dans le code de la fonction publique sur la « Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elle sera complétée par un décret émanant du ministère de la fonction Publique à l'automne. L'Index devrait comprendre des indicateurs de comparaison de rémunérations entre les femmes et les hommes, chez les titulaires comme les contractuels, sur les parts respectives de promotions dans les différents corps et grades, sur les écarts de rémunération sur les dix plus hautes rémunérations des ministères et enfin sur la tranche de 10% des personnes dont les emplois sont concernés par le dispositif de nominations équilibrées et qui bénéficient des rémunérations les plus hautes. Les premiers résultats devront être publiés avant le 31 décembre 2023.

3.3 Communication des grilles indiciaires et des critères d'attribution des primes

Un effort a été consenti pour communiquer le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération à tout moment du parcours : concours, recrutement, mobilité. Certaines académies sont, à cet égard, à citer tant leurs offres d'emploi sont précises et transparentes sur ces points (Limoges ou Amiens par exemple).

D'autre part, le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions et l'arrêté du 30 août 2023 fixant les modèles de documents d'information prévus par le décret n° 2023-845 du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions prévoient notamment une obligation d'information de l'employeur sur le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.

Ces dispositions sont en vigueur depuis le 1er septembre 2023.

3.4 Mise en place de mesures de neutralisation de l'impact et d'accompagnement des retours de congés maternité et familiaux

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Assouplissement de la procédure du congé parental : la durée minimale de placement en congé parental est désormais réduite à deux mois, contre six mois auparavant, et les règles de renouvellement de ce congé ont été simplifiées.

Maintien des droits à avancement : afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, ont été introduites pour les agents en congé parental ou en disponibilité.

Augmentation de huit à douze ans de l'âge de l'enfant au titre duquel une mise en disponibilité peut être accordée de droit à un fonctionnaire.

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 prévoit que, lorsqu'ils bénéficient d'un congé de maternité ou de l'un des congés de parentalité, les agents conservent **l'intégralité de leur traitement**, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Ces dispositions réglementaires ont été mises en œuvre par les services académiques. Une note de cadrage en date du 16 août 2022 (annexe 8) **a été adressée aux rectrices et recteurs d'académie.**

Réf : action 3.4.1

Dans **l'enseignement supérieur et la recherche,** une enveloppe de 200 congés pour projet pédagogique (CPP) et congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT) - d'une durée de 6 mois - est spécifiquement dédiée chaque année aux retours d'un congé de maternité, d'adoption ou parental. Cette enveloppe vient s'ajouter à l'enveloppe générale répartie entre établissements et son existence est rappelée dans chaque circulaire de gestion relative aux CPP et CRCT.

Ainsi, la circulaire relative aux opérations de gestion des carrières des enseignants-chercheurs du 30 septembre 2022 appelle l'attention des établissements sur l'importance de donner une suite favorable aux demandes de CRCT, pour une durée de 6 mois, après un congé de maternité, d'adoption ou parental au titre de l'enveloppe précitée. A compter de cette campagne, pour simplifier le dispositif, les demandes de CRCT sollicitées à ce titre sont à effectuer directement auprès des établissements, le Conseil national des universités (CNU) n'ayant plus à se prononcer sur ces situations

dont l'appréciation relève strictement du niveau local. Ladite circulaire sensibilise également les établissements sur la possibilité d'accorder un CPP, d'une durée de 6 mois, après un congé de ce type.

Destinée aux établissements, cette circulaire de gestion est aussi adressée aux présidents des sections du CNU.

Le nombre de semestres de CRCT accordés par les sections du CNU à des enseignants-chercheurs de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental en 2022 est en augmentation par rapport à 2021 : 27 semestres de CRCT en 2022. Leur part sur le total des semestres attribués par le CNU passe ainsi de 5 % à 8 %. Le nombre de sections du CNU ayant attribué un CRCT à ce titre s'est également élargi : 11 sections en 2021 et 19 sections en 2022. Les chiffres pour la campagne 2023 ne sont pas encore disponibles.

D'une matière générale, la mobilisation des CPP mérite d'être encore renforcée. En 2022, sur 178 semestres de CPP accordés par les établissements, 5 semestres l'ont été à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou parental. Les chiffres de la campagne 2022-2023 ne sont pas encore disponibles.

La mobilisation des CRCT et CPP à la suite d'un retour de congé de maternité, d'adoption ou parental s'avère être un réel outil RH pour permettre aux enseignants-chercheurs concernés de reprendre une activité de recherche ou pédagogique dans les meilleures conditions possibles. Elle peut néanmoins être renforcée dans la mesure où les congés accordés à ce titre peuvent apparaître « sous-utilisés » au regard de la consommation des enveloppes " classiques » des CRCT et CPP.

Les prochaines circulaires annuelles de gestion relatives aux CPP et CRCT seront l'occasion de rappeler l'importance de bien communiquer sur la possibilité de mobiliser ces deux types de congés en retour d'un congé de maternité, d'adoption ou parental.

Réf : action 3.4.2

3.5 Annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé autorise les agents publics – à l'exception des personnels enseignants – élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue. Ce dispositif a été expérimenté en 2021 –

2022. Sa reconduction était liée à une évaluation devant notamment être présentée au conseil commun de la fonction publique. En l'absence de prolongation, par voie réglementaire, décidée par le ministère chargé de la fonction publique, l'expérimentation a pris fin le 30 juin 2022.

Réf : action 3.5.1

Il a été veillé, sur la période, à informer les personnels.

3.6 Inscription de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les lignes directrices de gestion (LDG)

Les lignes directrices de gestion des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) du 22 octobre 2020, publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020 et relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels, sont applicables aux personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN), personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS), personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection, personnels techniques et pédagogiques[14] des filières jeunesse et sports.

Ces lignes directrices de gestion, établies pour trois ans, soit jusqu'à fin 2023, ont fixé les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

Les objectifs sont d'offrir des possibilités de promotion et de valorisation des parcours aux personnels tout au long de leur carrière et de garantir un traitement équitable des personnels au travers des procédures de promotion et de valorisation des parcours. Le ministère a donc mis en place des procédures transparentes qui s'appuient notamment sur les orientations et les critères relevant de l'égalité professionnelle :

La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle ;
La prévention des discriminations ;
Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
La promotion des personnels en situation de handicap ;
La prise en compte de la diversité des environnements professionnels ;
La prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

Réf : action 3.6.1

[14] Professeurs de sports, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

Le bilan 2021 des LDG en administration centrale a fait l'objet d'une présentation lors du CTAC du 31 mars 2022 et le bilan 2022 a été présenté en CSA le 4 avril 2023.

La proportion d'agents promouvables était d'environ 65% de femmes, pour 35% d'hommes, et les proportions d'agents promus d'environ 70% de femmes contre 30% d'hommes.

Ainsi, l'équilibre entre les femmes et les hommes selon leur représentativité parmi les promouvables est systématiquement recherché. Lorsque celui-ci ne peut être respecté, cela peut être la conséquence d'un nombre annuel de promotions quantitativement faible ou d'une surreprésentation soit des femmes soit des hommes parmi les effectifs et les promouvables. Dans ces deux cas, l'équilibre est recherché non sur un exercice annuel mais sur une période pluriannuelle.

Respect de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes à l'occasion du bilan 2022 des LDG présenté en dialogue social en juin 2023

Conformément aux LDG, les tableaux annuels d'avancement de la DGRH et ceux des académies/départements précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ces tableaux qui sont susceptibles d'être promus.

Les données sexuées sont présentées dans les bilans 2022 relatifs à la mise en œuvre des LDG

Pour les campagnes d'avancement 2022 des personnels enseignants du second degré comme du 1er degré, les exigences sont globalement respectées.

Corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures :

Classe exceptionnelle des agrégés : la part des femmes parmi les promus (51,1%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et les proposés recteur (49,4%) et se rapproche de leur représentativité dans les effectifs du corps (52%) ;

Hors-classe des professeurs agrégés : la part des femmes promues (52,16%) correspond à leur représentativité dans le corps (52%). Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables (52,18%) ;

LA au corps des professeurs agrégés : tout comme en 2019, 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (58,4%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (55,8%). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,5%) et les promus (60,56%) ;

LA au corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes promues (37,2%) baisse en 2022 après une forte augmentation en 2021 (40%). Elle est inférieure à leur poids parmi les promouvables (38,3%), ce qui n'était pas le cas lors des deux campagnes précédentes pour lesquelles la part des femmes promues était supérieure à leur représentativité parmi les promouvables ;

Echelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes parmi les promues (40%) est supérieure à la part des femmes parmi les promouvables (36,6%) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (38% en 2022).

Corps à gestion déconcentrée :

Classe exceptionnelle : la part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, excepté pour les psychologues de l'EN, tous viviers confondus ; la part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps pour les PEPS, identique ou proche pour les PLP, les professeurs certifiés et les CPE mais inférieure pour les Psy EN;

Hors-classe : la part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables sauf pour les certifiés et les CPE ; la part des femmes promues est proche ou supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps sauf pour les CPE et les PLP ;

Echelon spécial : la part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, sauf pour les PLP. Elle est en progression pour tous les corps, sauf pour les PEPS. La part des femmes promues est inférieure à leur représentativité dans les effectifs du corps, sauf pour les CPE.

Corps des professeurs des écoles :

Hors-classe : la part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente 84,97% en 2022. Cette part augmente légèrement depuis 2020 (84,65% en 2021 et 84,27% en 2020). La part des femmes parmi les promus (84,59% en 2022) est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles. Elle progresse légèrement par rapport à 2021 (84,11%), 2016 (74%), 2017 (77,10%), 2018 (79,52%), 2019 (82,39%), 2020 (83,63%).

Part des femmes				
dans le corps	**2022**		**2021**	
	Promouvables	**Promues**	**Promouvables**	**Promus**
Environ 84%	**84,97%**	**84,59%**	84,65%	84,11%

Classe exceptionnelle : la part des femmes parmi les promus en 2022 (78,3%) est proportionnelle à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers (79,3% en moyenne). Elle est néanmoins inférieure à leur représentativité dans le corps (84 %) du fait, notamment, d'un nombre plus important d'hommes au sein des fonctions éligibles au titre du vivier 1 telles que la direction d'école.

répartition femmes-hommes des promouvables		**Professeurs des écoles**
vivier 1	**F**	80,4%
	H	19,6%
vivier 2	**F**	73,1%
	H	26,9%
total	**F**	**79,3%**
	H	20,7%

répartition femmes-hommes des promus		**Professeurs des écoles**
vivier 1	**F**	79,7%
	H	20,3%
vivier 2	**F**	74,4%
	H	25,6%
total	**F**	**78,3%**
	H	21,7%

On observe une augmentation continue de la part des femmes promues au vivier 1 et au vivier 2 depuis la mise en place du PPCR en 2017. Au vivier 1, cette part était de 60% en 2017 et de 75,4% en 2020, pour atteindre 78,5% en 2021 et 79,3% en 2022. Quant au vivier 2, celle-ci était de 55% en 2017 et de 65,7% en 2020, pour atteindre environ 70% en 2021 et 78,3% en 2022.

Echelon spécial : La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (60,88% en 2022 contre 51,4% en 2020 et 59,51% en 2021) est en hausse régulière. Elle est très légèrement inférieure à la part des femmes promouvables (61,18%). Toutefois, cette part reste inférieure à la représentation des femmes dans le grade de la classe exceptionnelle (76,7%) et dans le corps (84%).

Concernant le corps des ITRF

Session	2021				
LibNature	exa. pro. avancement de grade				
Somme de Ins	**Étiquettes de colonnes**				
	0			**Total 0**	**Total général**
Étiquettes de lignes	**Femme**		**Homme**		
1.Ingénieur de recherche hors classe		51	80	131	131
5. Technicien classe exceptionnelle		340	234	574	574
6.Technicien classe supérieure		462	257	719	719
8. Adjoint technique pal. 2è classe		118	85	203	203
Total général		**971**	**656**	**1627**	**1627**

Session	2022				
LibNature	exa. pro. avancement de grade				
Somme de Ins	**Étiquettes de colonnes**				
	0			**Total 0**	**Total général**
Étiquettes de lignes	**Femme**		**Homme**		
1.Ingénieur de recherche hors classe		42	108	150	150
5. Technicien classe exceptionnelle		361	229	590	590
6.Technicien classe supérieure		609	361	970	970
8. Adjoint technique pal. 2è classe		143	62	205	205
Total général		**1155**	**760**	**1915**	**1915**

Données brutes | Concours externes et internes | **Exa.pro.avancement de grade** | Repyramidage

Les examens professionnels d'avancement de grade (IGR HC, TECH CE, TECH CS) sont des examens professionnels nationaux et ATRF P2 sont des examens professionnels académiques Pour ce qui concerne les examens professionnels d'avancement de grade (nationaux et académiques) et les L.A. exceptionnelles liées au repyramidage de la filière, le fait qu'il n'y ait aucune précision de BAP s'explique par le fait qu'il s'agit de recrutement inter-BAP et à ce titre, la BAP d'exercice du candidat ou de la candidate n'est collectée qu'à des fins de convocation devant les membres de jury idoines. A l'inverse pour ce qui concerne les examens professionnels exceptionnels d'ASI (repyramidage), dans la mesure où ces derniers ont été ouverts par emploi-type, il est normal que la précision de la BAP soit indiquée.

Par ailleurs pour ce qui concerne le repyramidage (aussi bien les deux L.A. exceptionnelles que les examens professionnels exceptionnels d'ASI), il est normal qu'aucune donnée n'apparaisse au titre de la session 2021 dans la mesure où ils ont été organisés pour la première fois au titre de la session 2022.

Session	2021
LibNature	exa. pro. avancement de grade

Somme de Ins	Étiquettes de colonnes			
	0		Total 0	Total général
Étiquettes de lignes	Femme	Homme		
1.Ingénieur de recherche hors classe	51	80	131	131
5. Technicien classe exceptionnelle	340	234	574	574
6.Technicien classe supérieure	462	257	719	719
8. Adjoint technique pal. 2è classe	118	85	203	203
Total général	**971**	**656**	**1627**	**1627**

Session	2022
LibNature	exa. pro. avancement de grade

Somme de Ins	Étiquettes de colonnes			
	0		Total 0	Total général
Étiquettes de lignes	Femme	Homme		
1.Ingénieur de recherche hors classe	42	108	150	150
5. Technicien classe exceptionnelle	361	229	590	590
6.Technicien classe supérieure	609	361	970	970
8. Adjoint technique pal. 2è classe	143	62	205	205
Total général	**1155**	**760**	**1915**	**1915**

Session	2023
LibNature	exa. pro. avancement de grade

Somme de Ins	Étiquettes de colonnes			
	0		Total 0	Total général
Étiquettes de lignes	Femme	Homme		
1.Ingénieur de recherche hors classe	53	95	148	148
5. Technicien classe exceptionnelle	415	262	677	677
6.Technicien classe supérieure	459	249	708	708
8. Adjoint technique pal. 2è classe	94	73	167	167
Total général	**1021**	**679**	**1700**	**1700**

Session	2023
LibNature	exa. pro. avancement de grade

Somme de Ins	Étiquettes de colonnes			
	0		Total 0	Total général
Étiquettes de lignes	Femme	Homme		
1.Ingénieur de recherche hors classe	53	95	148	148
5. Technicien classe exceptionnelle	415	262	677	677
6.Technicien classe supérieure	459	249	708	708
8. Adjoint technique pal. 2è classe	94	73	167	167
Total général	**1021**	**679**	**1700**	**1700**

Enfin, le décret n°2022-1750 du 30 décembre a permis la fusion des grades d'ingénieur de recherche de 2ème classe et d'ingénieur de recherche de 1ère classe. Il est donc normal que depuis cette session 2023, n'apparaissent bien, selon les natures que les grades d'ingénieurs de recherche et d'ingénieur de recherche hors classe.

IV. Un accompagnement de la grossesse, de la parentalité et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

4.1 Coparentalité et autorisation d'absence

La DGAFP adapte progressivement les textes applicables aux droits des agents liés à l'exercice de la parentalité. L'ensemble des instructions et documentation utiles aux agents des trois ministères est également progressivement adapté.

Réf : action 4.1.1 & 4.1.2

La note de cadrage en date du 16 août 2022 a été adressée aux recteurs d'académie (cf. annexe 8) afin de leur rappeler les différentes mesures réglementaires en faveur de la parentalité dans le cadre du plan national pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il a été demandé aux recteurs de les décliner dans leur plan académique et d'en assurer une communication auprès de l'ensemble des personnels.

L'académie de Créteil a élaboré un guide de la coparentalité à destination des agentes et des agents, qui va servir de base à un travail au niveau national en lien avec quelques académies et des représentants des personnels pour mettre à disposition une « malette » parentalité. L'académie d'Amiens en a également publié un.

Réf : action 4.1.3

4.2 Exclusion des congés maladie du délai de carence pendant la grossesse

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 (article 84 d'application directe) prévoit que le délai de carence ne s'applique pas pour les congés maladie ordinaires pendant la grossesse.

Ce point a été expressément rappelé dans la note de cadrage du 16 août 2022.

Réf : action 4.2.1

4.3 Accompagnement du CET

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 prévoit la possibilité d'utiliser, à compter du 1er mai 2020, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, les droits épargnés sur un compte épargne-temps sans que les nécessités de service soient opposées. Il instaure

également le droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant et le recours au CET au terme des congés familiaux.

Ces points ont été expressément rappelés dans la note de cadrage du 16 août 2022.

Il conviendra de rappeler à nouveau ces dispositions pour les mises à jour des guides, circulaires et instructions académiques ou d'établissement, notamment dans le cadre des campagnes annuelles relatives aux CET.

Réf : actions 4.3.1 et 4.3.2

4.4 Sécurisation des élèves et stagiaires enceintes

Le décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 ajoute le **congé de naissance** et le **congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption** à la liste des 3 congés liés à la parentalité pouvant être octroyés aux fonctionnaires stagiaires : le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce point a été expressément rappelé dans la note de cadrage ministérielle du 16 août 2022.

Réf : action 4.4.1

Les publics de l'IH2EF ne sont pas considérés en « scolarité » comme cela peut être le cas dans certaines autres écoles de service public. L'institut ne s'est pas trouvé, sur la période concernée, en situation d'accueillir des stagiaires identifiés au titre de l'action 4.4.2 du plan national. Le cas échéant, l'Institut organisera tout aménagement nécessaire pour le suivi des formations.

4.5 Actualisation des guides RH en matière de congé parental

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 a modifié les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

- Assouplissement de la procédure du congé parental : la durée minimale de placement en congé parental est désormais réduite à deux mois, contre six mois auparavant, et les règles de renouvellement de ce congé ont été simplifiées.

- Maintien des droits à avancement : afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, pour les agents en congé parental ou en disponibilité ont été introduites.

- Augmentation de huit à douze ans de l'âge de l'enfant au titre duquel une mise en disponibilité peut être accordée de droit à un fonctionnaire.

Ce point a été expressément rappelé dans la note de cadrage du 16 août 2022.

Au niveau des services déconcentrés, les guides RH académiques ont été mis à jour.

Réf : action 4.5.1 et 4.5.2

4.6 Organisation du temps de travail par rapport à la parentalité et à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle

Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé autorise les agents publics **– à l'exception des personnels enseignants –** élevant un enfant de moins de trois ans à cumuler la période non travaillée de leur temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant. Il s'agit pour l'agent de bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans pour autant voir sa rémunération suspendue. La reconduction de ce dispositif expérimental était liée à une évaluation devant notamment être présentée au conseil commun de la fonction publique.

En l'absence de prolongation, par voie réglementaire, décidée par le ministère chargé de la fonction publique, l'expérimentation a pris fin le 30 juin 2022.

Réf : action 4.6.1

La négociation avec les organisations syndicales s'est poursuivie en 2022. Elle a abouti à **la signature de 2 accords-cadres ministériels majoritaires** (l'un sur les périmètres MENJ et MSJOP **le 12 juin 2023** et l'autre sur le périmètre MESR le **3 juillet 2023**) sur la mise en œuvre du télétravail.

Le développement de la qualité de vie et des conditions de travail a constitué l'un des axes **des orientations stratégiques ministérielles** en matière de santé, sécurité et de conditions de travail au titre de 2022.

Les académies et établissements ont été invités à enrichir leurs travaux afin de prendre en compte les différents enjeux individuels et collectifs de la QVCT, comme l'organisation du travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ou le respect de l'égalité professionnelle.

Réf : action 4.6.2

4.7 Mise en place de solutions de garde d'enfants

Il n'y a pas de nouvelle mesure par rapport à 2021. Pour mémoire, certaines prestations en faveur de la garde d'enfants existent au niveau interministériel et académique.

La prestation interministérielle CESU-garde d'enfants, définie juridiquement par le ministère chargé de la fonction publique et financée sur des crédits du programme 148 « fonction publique », est destinée à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents pour leurs enfants de moins de 6 ans. La gestion de cette prestation a été confiée à Edenred.

Depuis le 1er janvier 2021, le CESU garde d'enfants 0-6 ans est ouvert aux AED/AESH rémunérés par les EPLE (109 052 agents supplémentaires). Le MENJ a financé le coût de cette extension.

Le nombre de bénéficiaires de l'ASI CESU - garde d'enfants 0-6 ans issus du MENJ et du MESR est en forte augmentation. En 2022, 35 745 personnels en ont bénéficié, contre 26 452 en 2020, soit + 35%.

Une majorité d'académies propose des aides pour garde des jeunes enfants, dans le cadre des ASIA, qui s'adressent notamment aux familles astreintes à des horaires atypiques ou décalés. Lorsque cette prestation est déployée, les conditions d'éligibilité sont déterminées localement et elle est financée sur les crédits du titre 2 du programme 214.

Dans le cadre des travaux de l'agenda social ministériel, a été évoquée la possibilité de créer une aide à la parentalité complémentaire aux dispositifs existants.

ZOOM sur : Intégration du don de jour dans le règlement intérieur de l'administration centrale : en application du décret n°2015-580 du 28 mai 2015 modifié permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public au sein de l'administration centrale des MENJ et MESR et par note du 2 novembre 2022, le don de jour a été intégré au règlement intérieur de l'administration centrale. Ce dispositif permet désormais à un agent de l'AC, sur sa demande, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent de l'administration centrale qui :

Assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

Est parent d'un enfant de moins de 25 ans décédé depuis moins d'un an ;

A assumé la charge effective et permanente d'une personne de moins de 25 ans décédée depuis moins d'un an.

Vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Réf : action 4.7.1

V. Un engagement dans la lutte contre les discriminations, les violences dont les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel

5.1 Inscription de cette thématique dans les plans d'action

La lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes constituent un axe pris en compte dans tous les plans d'action Egalité Diversité comme le prévoyait la mesure 5.1.

La mise en œuvre du plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025 s'est poursuivie en 2022. Parmi les mesures phares déjà mises en œuvre, on peut citer :

- La prise en charge par le ministère de plus de 40 sessions de formation permettant à plus de 2 000 agents d'être formés sur la prise en charge de ces violences, le rôle et le fonctionnement d'une cellule d'écoute, la conduite d'enquêtes administratives internes ou encore la procédure disciplinaire ;
- Le lancement en mars 2022 d'un nouvel appel à projets dédié à la lutte contre les VSS et adressé aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche : 42 établissements publics et privés ont ainsi pu bénéficier d'un soutien financier pour renforcer leur cellule d'écoute, à hauteur de près de 900 000 euros de subventions ;
- Le lancement d'une campagne de financement à destination des associations étudiantes et de personnels, qui a permis de soutenir 35 projets à hauteur de plus de 350 000 euros de subventions [15];
- La mise à disposition de nombreux outils de communication et de sensibilisation : une cartographie nationale des dispositifs de signalement, une campagne de communication sur le consentement en partenariat avec l'association Sexe & Consentement et Konbini, une fiche-réflexe à destination des victimes et témoins, etc.

Réf : action 5.1.1

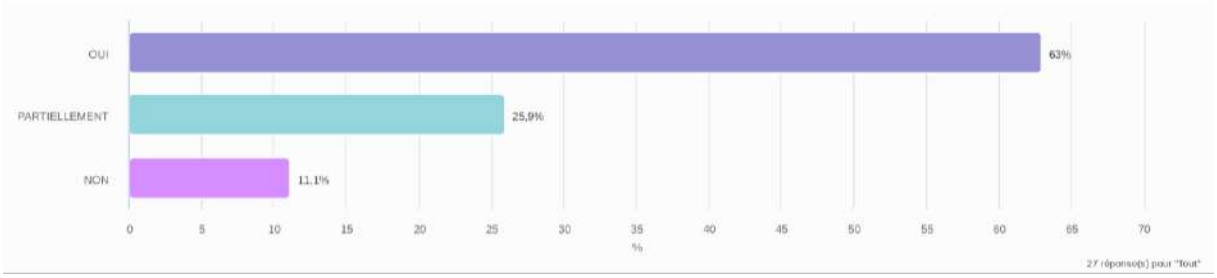
[15] Le détail des projets ayant bénéficié d'un soutien figure en annexe

5.2[16] : Mise en place d'un dispositif de signalement

L'arrêté portant application, dans les services centraux relevant des ministres chargés de l'éducation nationale et de la jeunesse et des sports, et, dans les services déconcentrés et les établissements relevant des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, a été publié le 3 septembre 2023. Il sécurise juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs, il renforcera et harmonisera les procédures déjà existantes ou expérimentées dans les cellules d'écoute et de signalement.

Il prévoit un bilan annuel anonymisé des recueils et des traitements qui sera présenté aux formations spécialisées compétentes.

Dans les 27 académies ayant répondu au questionnaire sur cet item, seules 3 académies n'ont pas encore fait aboutir la mise en place de cellules d'écoute



Exemples de bilan du dispositif présenté en CSA académique :

[16] Actions 5.2.1 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes des violences

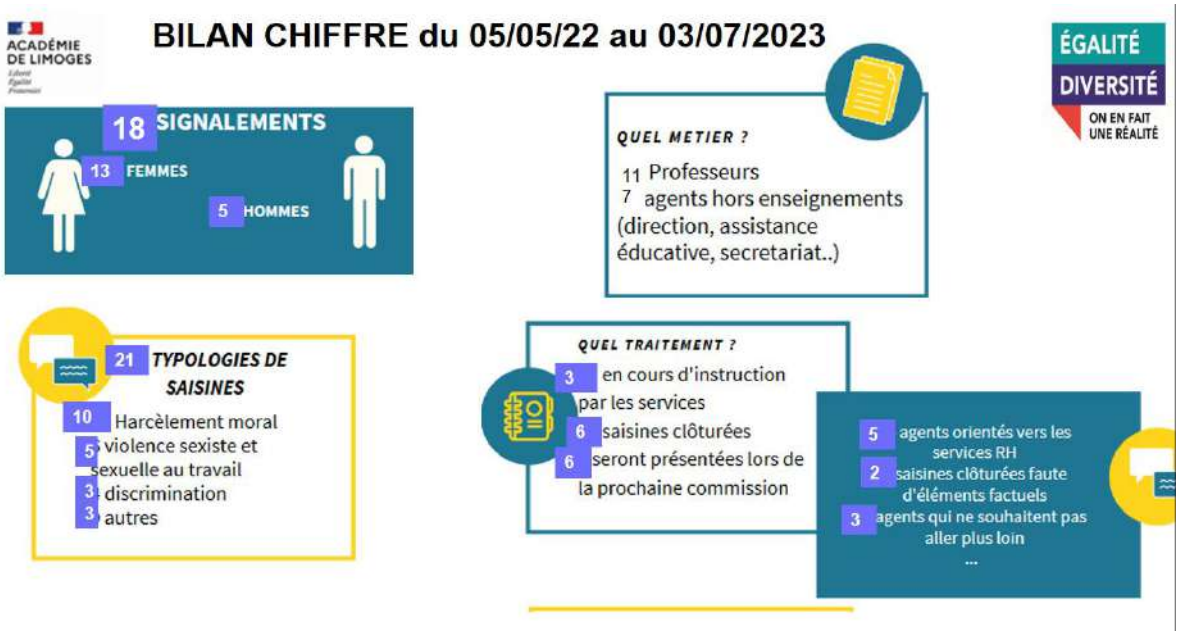
5.2.2 Sécuriser le déploiement des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des VSS : - Accompagner juridiquement et méthodologiquement la mise en place des dispositifs ou lorsqu'ils préexistent, veiller leur adaptation aux dispositions de la Loi TFP et du décret du 13 mars 2020

5.2.3 - Assurer localement un recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/ signalement devant les instances de dialogue social :

- Assurer localement un recensement de l'ensemble des signalements tous dispositifs internes ou externalisés confondus Cellules d'écoute, services RH, services des affaires contentieuses et disciplinaires, assistants de prévention, médecine de prévention, médiateur,

- Assure un recensement national des décisions disciplinaires dans les établissements

- Mettre en place une cartographie interactive de l'ensemble des cellules d'écoute



Signalements reçus sur la ligne d'écoute et d'orientation entre le 1er septembre 2022 et le 9 juin 2023 dans l'académie de Lille

Ligne d'écoute et d'orientation	Nombre	%	Victimes présumées				Mis en cause			
			Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Motifs de l'alerte			Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Harcèlement moral	26	54%	20	77%	6	23%	19	73%	7	27%
Discrimination	8	17%	4	50%	4	50%	1	13%	7	88%
Autres (conflits, mal être au travail...)	8	17%	5	63%	3	38%	4	50%	4	50%
Menaces ou actes d'intimidation	2	4%	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Harcèlement sexuel	2	4%	2	100%	0	0%	1	50%	1	50%
Agissements sexistes	1	2%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
Agression sexuelle	1	2%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
Total des signalements sur la ligne d'écoute	**48**	**100%**	**35**	**73%**	**13**	**27%**	**26**	**54%**	**22**	**46%**

Source : Rectorat de l'académie de Lille, Direction des ressources humaines.

Au 9 juin 2023, on dénombre 49 appels sur la ligne d'écoute et d'orientation correspondants à 48 situations déclarées.

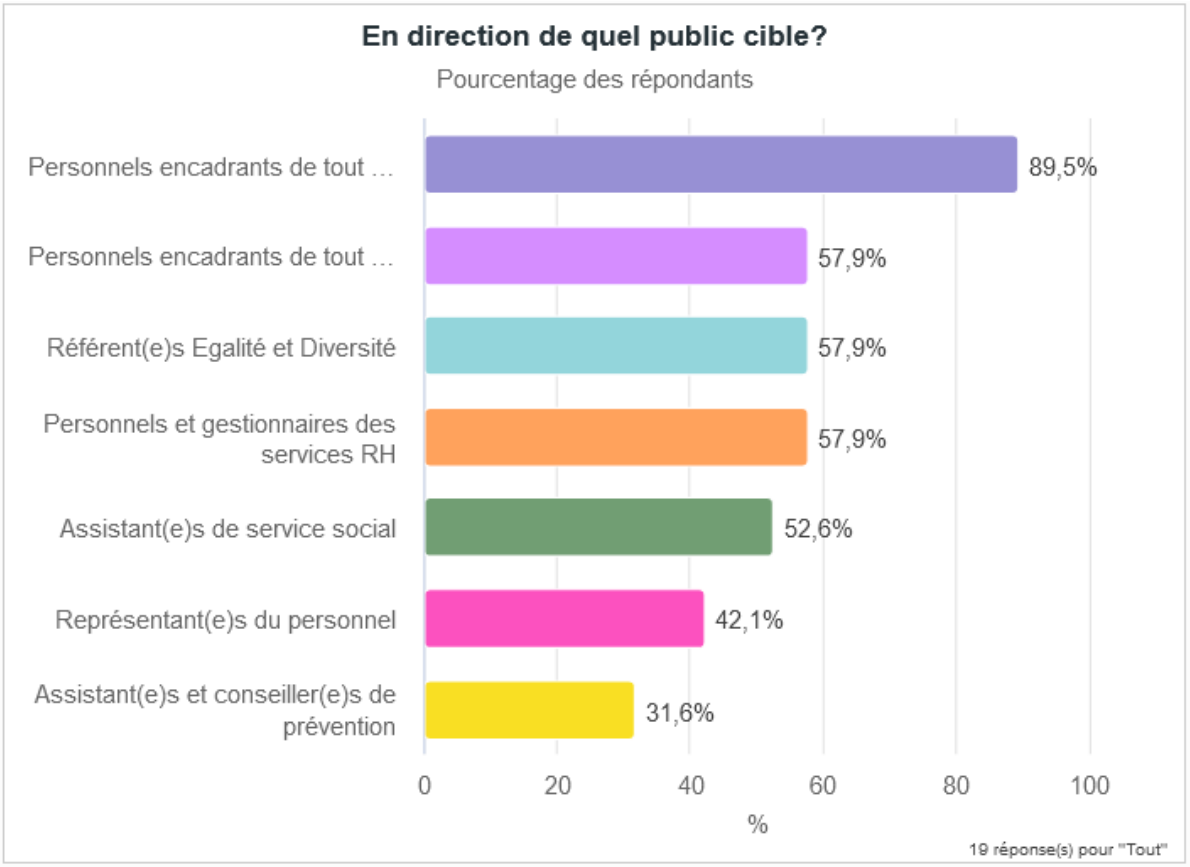
Les signalements pour harcèlement moral, menaces ou actes d'intimidations et autres (conflits, mal-être au travail…) représentent 75% des signalements.

Les 8 signalements pour discrimination mettent en avant les critères de discrimination suivants : handicap (5), santé (1), origine (1), non-précisé (1).

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) représentent 8% des signalements. La totalité des victimes présumées des faits signalés de harcèlement sexuel, agissements sexistes et d'agression sexuelle sont des femmes. A une exception près, la totalité des mis en causes sont des hommes.

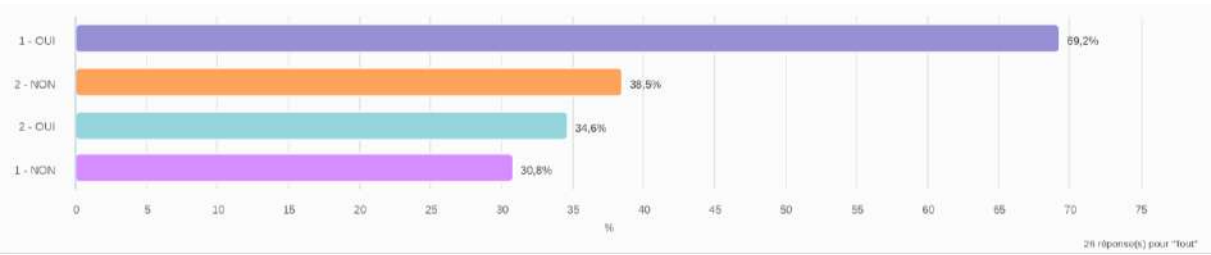
5.3 Formation systématique des encadrants

Les formations en lien avec la mise en place de ce dispositif ont été déployées largement en direction de l'ensemble des publics prioritaires : Personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs (rectorat, DSDEN) ; personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs des EPLE ; référent(e)s Egalité et Diversité ; personnels et gestionnaires des services RH ; assistants et conseillers de prévention ; assistant(e) de service social ; représentant(e) du personnel



Réf : action 5.3.1

Quant à la formation plus particulière 1- des écoutant(e)s et 2- des chargé(e)s du traitement et du suivi des VSS, elle a été majoritairement assurée en 2022.



La direction de projet est intervenue lors du séminaire national des référentes et référents académiques et départementaux consacré à la lutte contre les discriminations et les VSS, à l'IHEEF du 24 au 26 mai 2023.

L'administration centrale dispose d'une cellule d'écoute depuis mars 2019.

5.4 & 5.5 Accompagnement des agent(e)s victimes de violence et exemplarité dans le traitement disciplinaire

Une attention particulière est portée aux agents et aux agentes victimes supposées ou avérées. La mise en place de cellules d'écoute et de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violence subies par certains agents, que ce soit en administration centrale ou en services déconcentrés, permet d'accompagner la victime. L'écosystème RH de proximité, par ailleurs, mis en place dans les territoires permet d'intervenir en amont ou en aval pour accompagner les victimes.

Par ailleurs, les agents publics ont le devoir de porter à la connaissance de leur hiérarchie tout fait grave ou toute condamnation affectant un personnel de l'éducation nationale dont ils sont informés de manière directe ou indirecte.

Le directeur d'école comme le chef d'établissement doivent informer impérativement leurs supérieurs hiérarchiques de tous faits graves commis par un agent dans l'exercice de ses fonctions.

Dès qu'un personnel a des suspicions concernant des discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes, il doit en informer sa hiérarchie.

Le ministère, en sa qualité d'employeur, assume sa responsabilité dans la conduite de l'action disciplinaire. La mise à jour par l'inspection générale de l'enseignement, supérieur et de la recherche (IGESR) d'un guide « les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires. Vade-mecum. Rapport 2021-116, juin 2021 » permet à l'ensemble des acteurs en charge du traitement des situations signalées et documentées de suivre une procédure normée et sécurisée de recueil des éléments nécessaires à la prise de décision – qui peut être (ou pas) d'engager des procédures disciplinaires.

Un autre dispositif en vigueur au MENJ, destiné en priorité à protéger les mineurs, peut être appliqué dans des cas concernant des adultes. Il s'agit de la radiation des agents qui ont été condamnés par le juge judiciaire pour des faits de violence en application de l'article L.911-5.I.1° du code de l'éducation : « Sont incapables de diriger un établissement du premier ou du second degré ou tout établissement de formation accueillant un public d'âge scolaire, qu'il soit public ou privé, ou d'y être employés, à quelque titre que ce soit, ceux qui ont été définitivement condamnés par le juge pénal pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs ». Cette disposition a été étendue en 2019 aux professeurs de l'enseignement « général » du second degré et non plus seulement aux professeurs des écoles et PLP.

Sans pouvoir distinguer ce qui relève de situations concernant un adulte et un élève ou deux adultes le nombre de sanctions disciplinaires pour des violences sexuelles et sexistes au titre des MENJ et MESR au titre de l'année 2022 est de 34, dont 10 révocations et 10 exclusions temporaires de fonctions de 16 jours à 2ans.

Pour 2021, sur un périmètre identique à 2022, on recense 54 sanctions disciplinaires pour VSS dont 23 révocations et 14 exclusions temporaires de fonctions de 16 jours à 2 ans.