# Annexes

Annexe 1 : Questionnaire académie en ligne via Interview

**AXE 1**

Annexe 2 : Place des femmes dans le dialogue social (1.3.1 & 1.3.2)

Annexe 3 : Base concours (1.4.1) + Concours ITRF

Annexe 4 : FEP (1.7.2)

Annexe 5 : Plan de communication (1.8.4)

**AXE 2**

Annexe 6 : Un exemple d'action sur la mixité des métiers (2.1.2)

Annexe 7 : Représentation F/H dans les jurys de concours et formation des jurys (2.1.4)

**AXE 3**

Annexe 8 : note de cadrage concernant l'application des mesures en faveur de la parentalité du 20 août 2022

**AXE 5**

Annexe 9 : Campagnes de financement 2022 et 2023 « Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »

Annexe 10 : Tableaux issus de la BDS

*Annexe 1 : Questionnaire académies*

## Questionnaire Plan d'action académique Egalité Diversité_Données 2022

Bienvenue sur ce questionnaire relatif à vos plans d'action académiques Egalité Diversité.

Vos contributions vont nous permettre de réaliser l'état d'avancement du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020 à 2023.

Nous vous remercions de votre précieuse collaboration.

L'Assistant projet Egalité Diversité - DGRH

P1

### Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité à l'échelle académique

Q1 **Avez-vous mis en place un comité de pilotage du plan d'action académique égalité-diversité?**

- OUI
- NON

Q2 **Si oui, quelle en est la composition (fonction des participants)?**

(Q1 est = "OUI")

Q3 **Ce comité s'est-il réuni en 2022?**

(Q1 est = "OUI")

Jamais | 1 fois | 2 fois | 3 fois ou +

Q4 **Avez-vous mis en place, dans le cadre du dialogue social, un comité de suivi des actions du plan égalité-diversité?**

- OUI
- NON

Q5 **Si oui, quelle en est la composition (fonction des participants)?**

(Q4 est = "OUI")

Q6 **Ce comité de suivi s'est-il réuni en 2022?**

(Q4 est = "OUI")

Jamais | 1 fois | 2 fois | 3 fois ou +

Q7 **Avez-vous mené, dans le cadre du dialogue social, des groupes de travail dédiés aux questions d'égalité professionnelle et de diversité?**

- OUI
- NON

**Q8** **Si oui, merci de préciser le nombre de réunions tenues en 2022 et leurs sujets principaux**

(Q7 est = "OUI")

**Q9** **Avez-vous présenté un projet au titre du fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)?**

- OUI
- NON

**Q10** **Si oui, en quelle année?**

(Q9 est = "OUI")

- 2019
- 2020
- 2021
- 2022
- 2023

**Q11** **Si oui, quel était, en quelques mots, le projet?**

(Q9 est = "OUI")

**Q12** **Avez-vous mis en place un recueil de perception des agent(e)s en matière d'égalité et/ou de diversité au sein de votre académie?**

- OUI
- NON

**Q13** **Si oui, pouvez-vous décrire votre dispositif (nombre d'agent(e)s interrogé(e)s, modalité, etc.)?**

(Q12 est = "OUI")

**Q14** **Si oui, pouvez-vous communiquer votre questionnaire en PJ?**

(Q12 est = "OUI")

*Possibilité d'attacher un fichier*

**Q15** **Avez-vous pu associer les agent(e)s au suivi du plan d'action académique?**

- OUI
- NON

**Q16** **Si oui, de quelle manière?**

(Q15 est = "OUI")

**Q17** **Avez-vous intégré la dimension "égalité professionnelle F/H et diversité" dans tous les documents stratégiques académiques?**

- OUI
- NON

- Dans certains

Q18 **Si oui, dans lesquels (feuille de route RH académique, projet stratégique académique, etc.) et de quelle manière?**

(Q17 est parmi "OUI", "Dans certains")

Q19 **Avez-vous formalisé un plan de communication dédié aux politiques d'égalité professionnelle et de diversité?**

- OUI
- NON
- Pas complètement

Q20 **Si oui, pouvez-vous décrire votre plan? (site académique, lettre RH ou bulletin académique, réseaux sociaux, journées thématiques, etc.)**

P2

## Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Q21 **Disposez-vous de données sexuées extraites de votre RSU?**

- OUI
- NON
- PARTIELLEMENT

Q22 **Si oui, merci de nous communiquer en PJ (par mail si vous préférez) une copie de votre RSU (ou dernier bilan social académique) ou les éléments à votre disposition pour l'année 2022**

(Q21 est = "OUI")

*Possibilité d'attacher un fichier*

Q23 **Avez-vous mis en place des partenariats associatifs pour promouvoir les métiers du MENJ et prévenir les stéréotypes de genre?**

- OUI
- NON

Q24 **Si oui, lesquels?**

(Q23 est = "OUI")

Q25 **Avez-vous mis en place des mesures particulières dans le cadre des recrutements et/ou des jurys de concours au niveau académique?**

- OUI
- NON

Q26 **Si oui, lesquelles?**

- 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

**Q27** **Si autre, pouvez-vous décrire votre dispositif?**

(Q26 est = "Autre")

**Q28** **Les référent(e)s académiques et départementaux ED ont-ils suivi des formations en 2022?**

- [ ] OUI
- [ ] NON

**Q29** **Si oui, quels sont les intitulés des actions de formation?**

(Q28 est = "OUI")

**Q30** **Si oui, quel est le pourcentage de personnels formés en 2022 par rapport au nombre de référent(e)s?**

(Q28 est = "OUI")

**Q31** **1 - Disposez-vous d'un vivier de formateurs/formatrices académiques ED ?**
**2 - Ont-ils/elles suivi des formations en 2022?**

| 1 - OUI | 1 - NON | 2 - OUI | 2 - NON |
|---|---|---|---|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

**Q32** **Si oui,**
**quel sont les intitulés de ces actions de formation?**

(Q31 est = "2 - OUI")

**Q33** **Si oui, quel est le nombre de formateurs/formatrices formé(e)s?**

(Q31 est = "1 - OUI", "2 - OUI")

**Q34** **Avez-vous mis en place des actions de formation dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H? Merci de nous communiquer l'extrait de votre PAF afférent (intitulés des actions de formation)**

*Possibilité d'attacher un fichier*

**Q35** **En direction de quel public cible?**

- [ ] Personnels encadrants de tout niveau dans les services administratifs (rectorat, DSDEN)
- [ ] Personnels encadrants de tout niveau dans les services administratif 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

Q36 **Nombre de personnels formés en 2022 dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H par public cible**

P3

## Axe 3 Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Q37 **Disposez-vous de données sexuées (au-delà du RSU) en matière de rémunérations et d'indemnités?**

- OUI
- NON

Q38 **Si oui, merci de nous les communiquer en PJ**

*Possibilité d'attacher un fichier*

Q39 **Avez-vous inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les LDG carrières?**

Merci de nous communiquer le lien de publication de vos LDG

- OUI
- NON

P4

## Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Q40 **Qu'avez-vous pu mettre en place en ce domaine (guides RH, plans QCVT, guides parentalité, etc.)? Merci de nous le communiquer en PJ**

*Possibilité d'attacher un fichier*

Q41 **Qu'avez-vous mis en place comme nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail? Merci de nous communiquer tout document utile en PJ décrivant votre dispositif**

*Possibilité d'attacher un fichier*

P5

## Axe 5 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence (dont VSS), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Q42 **Avez-vous mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS incluant une cellule d'écoute?**

- OUI
- NON

PARTIELLEMENT

Q43 **Si partiellement, pouvez-vous le décrire?**

(Q42 est = "PARTIELLEMENT")

Q44 **Si oui, pouvez-vous préciser le nombre de signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement devant les instances de dialogue social**

(Q42 est = "OUI")

Q45 **Si oui, pouvez-vous préciser le nombre de signalements tous dispositifs internes ou externalisés confondus (cellules d'écoute, services RH, service des affaires contentieuses et disciplinaires, assistants de prévention, médecine de prévention, médiateur, etc.)**

(Q44 est = "")

Q46 **Avez-vous mis en place des formations à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes? Merci de nous communiquer l'extrait de votre PAF afférent**

*Possibilité d'attacher un fichier*

Q47 **En direction de quel public cible?**

- [ ] 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
- [ ] Assistant[e]s et conseiller[e]s de prévention
- [ ] Assistant[e]s de service social
- [ ] Représentant[e]s du personnel

Q48 **Nombre de personnels formés en 2022 par public cible?**

Q49 **Avez-vous mis en place des formations en direction 1 - des écoutant[e]s et 2 - des chargé(e)s du traitement et du suivi des VSS?**

| 1 - OUI | 1 - NON | 2 - OUI | 2 - NON |
|---|---|---|---|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Q50 **Si oui, nombre et intitulés de ces actions de formation? Prestataires ou partenaires éventuels?**

Q51 **Si oui, nombre de personnels impliqués dans le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS formés en 2022**

## AXE 1

### *Annexe 2 : Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social*

| La composition du CTMEN (jusqu'au 31 décembre 2022) était la suivante | | | La composition du **CSAMEN** qui a résulté des élections professionnelles de décembre 2022 est la suivante | |
|---|---|---|---|---|
| FSU (6 sièges) | 8 femmes (4 titulaires et 4 suppléantes)<br><br>4 hommes (2 titulaires et 2 suppléants | Lors des élections professionnelles de décembre 2022, les organisations syndicales candidates ont proposé des listes en conformité avec la part de femmes et d'hommes dans les effectifs relevant du périmètre de l'éducation nationale[1] | FSU (6 sièges) | 7 femmes (5 titulaires / 2 suppléantes<br><br>5 hommes (1 titulaire / 4 suppléants |
| UNSA (4 sièges | 4 femmes (1 titulaire et 3 suppléantes)<br><br>4 hommes (3 titulaires et 1 suppléant) | | UNSA Education<br><br>(3 sièges) | 3 femmes (2 titulaires / 1 suppléante)<br><br>3 hommes (1 titulaire / 2 suppléants |
| FO (2 sièges) | 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante)<br><br>2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant | | FO (2 sièges) | 2 femmes (2 suppléantes)<br><br>2 hommes (2 titulaires |
| CFDT (1 siège) | 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante) | | Sgen-Cfdt<br><br>(1 siège) | 2 femmes (1 titulaire / 1 suppléante |
| CGT (1 siège) | 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante) | | CGT Educ'action<br><br>(1 siège) | 1 femme (titulaire)<br><br>1 homme (suppléant) |
| SNALC-SNE (1 siège) | 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant | | SNALC (1 siège) | 2 hommes (1 titulaire / 1 suppléant) |

[1] **Liste pour le CSA MEN**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Action et Démocratie CFE-CGC | 21 femmes / 9 hommes - | ASAMEN | 21 femmes / 9 hommes |
| CGT Educ'action | 22 femmes / 8 hommes - | CFTC | 21 femmes / 9 hommes |
| FEN-UAPE | 21 femmes / 9 hommes - | FO | 21 femmes / 9 hommes |
| FSU | 21 femmes / 9 hommes - | e.i.L Convergence | 21 femmes / 9 hommes |
| SENRES | 14 femmes / 6 hommes - | Sgen-Cfdt | 22 femmes / 8 hommes |
| SNALC | 21 femmes / 9 hommes - | SNAPEN | 21 femmes / 9 hommes |
| SNCL-SIES-SAGES | 21 femmes / 9 hommes - | SNE | 21 femmes / 9 hommes |
| SPEG | 21 femmes / 9 hommes - | STC Education | 21 femmes / 9 hommes |
| SUD Education | 21 femmes / 9 hommes - | UDAS | 21 femmes / 9 hommes |
| UNSA Education | 22 femmes / 8 hommes | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | SUD Education (1 siège) | 1 femme (titulaire) 1 homme (suppléant) |

| La composition du CTMJS au 31 décembre 2022 était la suivante | | | La composition du **CSAMJS** qui a résulté des élections professionnelles de décembre 2022 est la suivante | |
|---|---|---|---|---|
| UNSA (7 sièges) | 8 femmes (4 titulaires et 4 suppléantes)<br>6 hommes (3 titulaires et 3 suppléants) | Lors des élections professionnelles de décembre 2022, les organisations syndicales candidates ont proposé des listes en conformité avec la part de femmes et d'hommes dans les dans les effectifs de la jeunesse et des sports [2] | UNSA (8 sièges) | 7 femmes (2 titulaires et 5 suppléantes)<br>9 hommes (6 titulaires et 3 suppléants) |
| CFDT (3 sièges) | 3 femmes (1 titulaire et 2 suppléantes<br>3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant | | CFDT (2 sièges) | 1 femme (suppléante)<br>3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant) |
| FSU (3 sièges) | 3 femmes (1 titulaire et 2 suppléantes)<br>3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant) | | Solidaires (2 sièges) | 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante)<br>2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant) |
| Solidaires (1 siège) | 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant | | FSU (2 sièges) | 2 femmes (1 titulaire / 1 suppléante<br>2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant) |
| CGT (1 siège) | 1 femme (suppléante)<br>1 homme (titulaire) | | CGT (1 siège) | 1 femme (titulaire)<br>1 homme (suppléant) |

| La composition du CTMESR (jusqu'au 31 décembre 2022) était la suivante | | | La composition du CSAMESR qui a résulté des élections professionnelles de décembre 2022 est la suivante | |
|---|---|---|---|---|
| SNPTES (4 sièges) | 1 femme (1 titulaire)<br>7 hommes (3 titulaires et 4 suppléants) | Lors des élections professionnelles de décembre 2022, les organisations syndicales | UNSA (4 sièges) | 3 femmes (1 titulaire et 2 suppléantes)<br>5 hommes (3 titulaires et 2 suppléants) |

[2] **Liste pour le CSAMJS**

| | | | |
|---|---|---|---|
| UNSA : | 16 femmes / 14 hommes | CFDT : | 15 femmes / 15 hommes |
| FSU : | 16 femmes / 14 hommes | Solidaires : | 15 femmes / 15 hommes |
| CGT : | 15 femmes / 15 hommes | FO : | 11 femmes / 9 hommes |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| CGT (3 sièges) | 2 femmes (2 titulaires) 4 hommes (1 titulaire et 3 suppléants) | candidates ont proposés des listes en conformité avec la part de femmes et d'hommes dans les effectifs relevant du périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche[3] | CGT (3sièges) | 3 femmes (1 titulaire et 2 suppléantes) 3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant) |
| CFDT (3sièges) | 3 femmes (2 titulaires et 1 suppléante) 3 hommes (1 titulaire et 2 suppléants) | | FSU (3sièges) | 3 femmes (2 titulaires et 1 suppléante) 3 hommes (1 titulaire et 2 suppléants) |
| FSU (2 sièges) | 1 femme (1 titulaire) 3 hommes (1 titulaire et 2 suppléants) | | CFDT (3 sièges) | 3 femmes (2 titulaires et 1 suppléante) 3 hommes (1 titulaire et 2 suppléants) |
| UNSA (1 siège) | 1 femme (1 suppléante) 1 homme (1 titulaire) | | FO (1 siège) | Aucune femme 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant) |
| SUD (1 siège) | 1 femme (titulaire) 1 homme (suppléant) | | SUD (1 siège) | 1 femme (titulaire) 1 homme (suppléant) |
| FO (1 siège) | Aucune femme 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant) | | | |

ZOOM sur les décharges d'activité syndicale (DAS) sur les périmètres MENJ et ESR

Elles sont attribuées à la demande des syndicats en fonction du crédit temps syndical qui leur est attribué. En 2020-2021 : Sur **1189** agents déchargés à plus de 50%, **710** étaient des hommes contre **479 femmes**, soit 59,7% d'homme et 40,3% de femmes avec une différence de près de 20 points. De même pour les décharges totales d'activité de service. Sur 332 personnes déchargées, **189 étaient des hommes** et **143 étaient des femmes**, soit 56,9% d'hommes et 43,1% de femmes avec une différence de 14 points. Pour rappel 73,1% des agents sont des femmes. En 2021-2022[4], Sur **1487** agents déchargés à plus de 50%, **862** étaient des hommes contre **625 femmes**, soit 58% d'hommes et 42% de femmes avec une différence de près de 16 points. Pour rappel 73,3% des agents sont des femmes.

Sur l'année 2021-2022, le détail de la répartition H/F

[3] **Liste pour le CSAMESR**

| | | | |
|---|---|---|---|
| SGEN-CFDT | 16 femmes/14 hommes | SNALC | 15 femmes/15 hommes |
| CFTC EPR | 15 femmes/ 15 hommes | SNIRS-CFE-CGC | 15 femmes/15 hommes |
| FERC CGT | 16 femmes/14 hommes | SPEC | 11 femmes/11 hommes |
| FO ESR | 15 femmes/15 hommes | SPLEN SUP | 16 femmes/14 hommes |
| FSU | 15 femmes/15 hommes | SUD EDUCATION | 16 femmes/14 hommes |
| SAGES SNCL | 16 femmes/14 hommes | UNSA EDUCATION | 16 femmes/14 hommes |

[4] *Commentaires : sur l'année scolaire 2021-2022, il y a eu plus d'attribution de décharges syndicales dont le taux était supérieur à 50%, pour autant l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit de 4 points par rapport à l'année scolaire 2020-2021.* Il en va de même pour les décharges totales d'activité de service. Sur 310 personnes déchargées, **169 étaient des hommes** et **141 étaient des femmes**, soit 54,5% d'hommes et 45,5% de femmes avec une différence de 9 points (en baisse par rapport à 2020-2021).

| Année scolaire | Organisations syndicales du secteur Jeunesse et Sports | Répartition Hommes | Répartition Femmes | TOTAL | % H | % F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | DT08 - CFDT J&S - CFDT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS | 4 | 7 | 11 | 36,36 | 63,64 |
| 2021 | GT24 - CGT J&S - CGT SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS | 1 | 1 | 2 | 50,00 | 50,00 |
| 2021 | GF16 - FO J&S - FNEC/FP-FO SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS | 0 | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| 2021 | FJ00 - FSU J&S - FSU SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS | 13 | 6 | 19 | 68,42 | 31,58 |
| 2021 | SJ00 - SUD EDUCATION J&S - SUD EDUCATION SECTEUR JEUNESSE ET SPORTS | 2 | 3 | 5 | 40,00 | 60,00 |
| 2021 | EJ00 - UNSA-EDUCATION J&S - UNSA-EDUCATION JEUNESSE ET SPORTS | 13 | 10 | 23 | 56,52 | 43,48 |

| Année scolaire | Organisations syndicales du secteur de l'enseignement | Répartition Hommes | Répartition Femmes | TOTAL | % H | % F |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 | NA96 - ASAMEN - ASSOCIATION SYNDICALE DES ATTA | 1 | 2 | 3 | 33,33 | 66,67 |
| 2021 | GC00 - CFE CGC - FONCTIONS PUBLIQUES - CFE CGC | 42 | 31 | 73 | 57,53 | 42,47 |
| 2021 | TC00 - CFTC - CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAV | 13 | 8 | 21 | 61,90 | 38,10 |
| 2021 | GT04 - EDUC ACTION-CGT - UNION NATIONALE DES S | 282 | 226 | 508 | 55,51 | 44,49 |
| 2021 | FA00 - FAEN - FEDERATION AUTONOME DE L'EDUCAT | 5 | 5 | 10 | 50,00 | 50,00 |
| 2021 | GT16 - FERC-CGT - FEDERATION DE L EDUCATION, DE | 101 | 82 | 183 | 55,19 | 44,81 |
| 2021 | GT08 - FERCSUP-CGT - SECTEUR ENSEIGNEMENT SUPEI | 166 | 195 | 361 | 45,98 | 54,02 |
| 2021 | GF12 - FNEC-FP/FO - FEDERATION NATIONALE DE L'EN | 440 | 432 | 872 | 50,46 | 49,54 |
| 2021 | FS00 - FSU - FEDERATION SYNDICALE UNITAIRE (ENSEI | 1144 | 1361 | 2505 | 45,67 | 54,33 |
| 2021 | FG00 - SAGES - SYNDICAT DES PROFESSEURS AGREGES | 2 | 2 | 4 | 50,00 | 50,00 |
| 2021 | NA15 - SENRES - SYNDICAT DE L'EDUCATION NATION. | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| 2021 | DT04 - SGEN-CFDT - FEDERATION DES SYNDICATS GEI | 295 | 334 | 629 | 46,90 | 53,10 |
| 2021 | FE00 - SIES - SYNDICAT INDEPENDANT de l'ENSEIGNEI | 6 | 7 | 13 | 46,15 | 53,85 |
| 2021 | SL00 - SNALC - SYNDICAT NATIONAL DES LYCEES ET D | 172 | 139 | 311 | 55,31 | 44,69 |
| 2021 | EL16 - SNCA EIL - SNCA EIL CONVERGENCE (SNCA-EIL) | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| 2021 | FL00 - SNCL - SYNDICAT NATIONAL DES COLLEGES ET | 10 | 11 | 21 | 47,62 | 52,38 |
| 2021 | SN00 - SNE - SYNDICAT NATIONAL DES ECOLES | 15 | 8 | 23 | 65,22 | 34,78 |
| 2021 | FS26 - SNESUP/FSU - SYNDICAT NATIONAL DE L ENSEI | 167 | 160 | 327 | 51,07 | 48,93 |
| 2021 | NA10 - SNPTES - SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNE | 174 | 162 | 336 | 51,79 | 48,21 |
| 2021 | NA53 - SPEG - SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'EDUC | 11 | 13 | 24 | 45,83 | 54,17 |
| 2021 | SP00 - SPLEN-SUP - SYNDICAT DES PERSONNELS DE L'E | 9 | 10 | 19 | 47,37 | 52,63 |
| 2021 | NA93 - STC - SYNDICAT DES TRAVAILLEURS CORSES (S | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 |
| 2021 | SO01 - SUD EDUCATION - FEDERATION DES SYNDICAT | 166 | 156 | 322 | 51,55 | 48,45 |
| 2021 | SR01 - SUD RECHERCHE EPST - SUD RECHERCHE EPST | | | | | |
| 2021 | AS00 - U.D.A.S. - POUR UNE ALTERNATIVE SYNDICALE | | | | | |

*Annexe 3 : Base concours*

***La base concours*** est, quant à elle, régulièrement alimentée et permet une meilleure connaissance des modalités et freins d'accès à nos emplois. Si l'on compare les chiffres de 2021, 2022 et 2023 des concours enseignants et personnels d'éducation, on constate, malgré une baisse globale du nombre de candidat(e)s, une relative stabilité dans la répartition finale des admis. A noter qu'en 2023, les femmes réussissent davantage que les hommes.

| | Concours enseignants 2nd degré et personnels d'éducation session 2021 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 74 742 | 56% | 17 366 | 57% | 8 800 | 58% | 103 | 69% |
| HOMMES | 58 640 | 44% | 13 180 | 43% | 6 477 | 42% | 46 | 31% |
| Total | 133 382 | 100% | 30 546 | 100% | 15 277 | 100% | 149 | 100% |

| | Concours nationaux enseignants et personnels d'éducation session 2022 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS LP | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 58 945 | 55% | 14 657 | 57% | 8 284 | 59% | 133 | 56% |
| HOMMES | 48 074 | 45% | 11 134 | 43% | 5 699 | 41% | 106 | 44% |
| Total | 107 019 | 100% | 25 791 | 100% | 13 983 | 100% | 239 | 100% |

| | Concours nationaux enseignants et personnels d'éducation session 2023 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS LP | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 50 418 | 45% | 15 344 | 56% | 8 372 | 58% | 132 | 53% |
| HOMMES | 62 171 | 55% | 11 995 | 44% | 6 066 | 42% | 117 | 47% |
| Total | 112 589 | 100% | 27 339 | 100% | 14 438 | 100% | 249 | 100% |

| | Concours du CRPE session 2022 * | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS LP | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 56 601 | 85% | 11 318 | 84% | 7 381 | 85% | 1 103 | 86% |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| HOMMES | 9 916 | 15% | 2 099 | 16% | 1 283 | 15% | 179 | 14% |
| Total | 66 517 | 100% | 13 417 | 100% | 8 664 | 1 | 1 282 | 100% |

| | Concours du CRPE session 2023 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS LP | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 62 061 | 85,5% | 13 441 | 86% | 8 116 | 87% | 1 516 | 87% |
| HOMMES | 10 519 | 14,5% | 2 246 | 14% | 1 183 | 13% | 232 | 13% |
| Total | 72 580 | 100% | 15 687 | 100% | 9 299 | 100% | 1 748 | 100% |

La même comparaison sur les concours des personnels d'encadrement qui montre la même stabilité ne permet pas d'identifier de frein.

| | Concours des personnels d'encadrement session 2021 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 2 973 | 61% | 1 028 | 65% | 493 | 64% | 60 | 55% |
| HOMMES | 1 890 | 39% | 543 | 35% | 281 | 36% | 50 | 45% |
| Total | 4 863 | 100% | 1 571 | 100% | 774 | 100% | 110 | 100% |

| | Concours des personnels d'encadrement session 2022 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 2 984 | 60% | 1 168 | 65% | 592 | 65% | 52 | 62% |
| HOMMES | 1 960 | 40% | 632 | 35% | 320 | 35% | 32 | 38% |
| Total | 4 944 | 100% | 1 800 | 100% | 912 | 100% | 84 | 100% |

| | Concours des personnels d'encadrement session 2023 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | INSCRITS | % | ADMISSIBLES | % | ADMIS | % | INSCRITS LC | % |
| FEMMES | 3 199 | 61% | 1224 | 67% | 609 | 68% | 58 | 38% |
| HOMMES | 2 014 | 39% | 614 | 33% | 284 | 32% | 96 | 62% |
| Total | 5 213 | 100% | 1838 | 100% | 893 | 100% | | 100% |

Ci-joint les données relatives aux concours de droit commun des personnels ITRF par session (2021 à 2023)

**Session 2021 - Concours externes et internes - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | 59 | 36 | 95 | 64 | 78 | 142 | 10 | 54 | 64 | 22 | 24 | 46 | 51 | 218 | 269 | 33 | 8 | 41 | 13 | 39 | 52 | 334 | 144 | 478 | 1 187 |
| 3. Ingénieur d'études | 201 | 98 | 299 | 23 | 22 | 45 | 7 | 85 | 92 | 234 | 128 | 362 | 144 | 989 | 1 133 | 808 | 344 | 1 152 | 57 | 187 | 244 | 2 957 | 1 162 | 4 119 | 7 446 |
| 4. Assistant ingénieur | 53 | 41 | 94 | 63 | 56 | 119 | 23 | 90 | 113 | 3 | | 3 | 65 | 517 | 582 | 244 | 134 | 378 | 62 | 273 | 335 | 4 750 | 1 457 | 6 207 | 7 831 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | | 14 | 14 | | | | 6 | 15 | 21 | | | | 35 |
| 7.Technicien classe normale | 142 | 72 | 214 | 94 | 85 | 179 | 15 | 90 | 105 | 5 | 8 | 13 | 34 | 262 | 296 | 217 | 152 | 369 | 72 | 367 | 439 | 3 686 | 608 | 4 294 | 5 909 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 148 | 68 | 216 | 122 | 79 | 201 | 2 | 9 | 11 | | | | | | | 30 | 27 | 57 | 242 | 402 | 644 | 1 475 | 254 | 1 729 | 2 858 |
| Total général | 603 | 315 | 918 | 366 | 320 | 686 | 57 | 328 | 385 | 264 | 160 | 424 | 294 | 2 000 | 2 294 | 1 332 | 665 | 1 997 | 452 | 1 283 | 1 735 | 13 202 | 3 625 | 16 827 | 25 268 |

**Session 2021 - Concours externes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | 59 | 36 | 95 | 63 | 75 | 138 | 8 | 44 | 52 | 21 | 21 | 42 | 36 | 147 | 183 | 24 | 7 | 31 | 7 | 23 | 30 | 43 | 27 | 70 | 641 |
| 3. Ingénieur d'études | 169 | 92 | 261 | 17 | 16 | 33 | 6 | 73 | 79 | 207 | 122 | 329 | 118 | 776 | 894 | 645 | 243 | 888 | 43 | 122 | 165 | 1 414 | 527 | 1 941 | 4 590 |
| 4. Assistant ingénieur | 35 | 33 | 68 | 39 | 35 | 74 | 21 | 87 | 108 | | | | 38 | 347 | 385 | 209 | 102 | 311 | 43 | 120 | 163 | 2 264 | 645 | 2 909 | 4 018 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | | 14 | 14 | | | | 4 | 10 | 14 | | | | 28 |
| 7.Technicien classe normale | 112 | 53 | 165 | 72 | 61 | 133 | 14 | 80 | 94 | 5 | 8 | 13 | 25 | 215 | 240 | 163 | 104 | 267 | 43 | 194 | 237 | 1 738 | 342 | 2 080 | 3 229 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 94 | 46 | 140 | 72 | 59 | 131 | 2 | 5 | 7 | | | | | | | 24 | 20 | 44 | 121 | 260 | 381 | 621 | 114 | 735 | 1 438 |
| Total général | 469 | 260 | 729 | 263 | 246 | 509 | 51 | 289 | 340 | 233 | 151 | 384 | 217 | 1 499 | 1 716 | 1 065 | 476 | 1 541 | 261 | 729 | 990 | 6 080 | 1 655 | 7 735 | 13 944 |

**Session 2021 - Concours internes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | | | | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 12 | 1 | 3 | 4 | 15 | 71 | 86 | 9 | 1 | 10 | 6 | 16 | 22 | 291 | 117 | 408 | 546 |
| 3. Ingénieur d'études | 32 | 6 | 38 | 6 | 6 | 12 | 1 | 12 | 13 | 27 | 6 | 33 | 26 | 213 | 239 | 163 | 101 | 264 | 14 | 65 | 79 | 1 543 | 635 | 2 178 | 2 856 |
| 4. Assistant ingénieur | 18 | 8 | 26 | 24 | 21 | 45 | 2 | 3 | 5 | 3 | | 3 | 27 | 170 | 197 | 35 | 32 | 67 | 19 | 153 | 172 | 2 486 | 812 | 3 298 | 3 813 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 5 | 7 | | | | 7 |
| 7.Technicien classe normale | 30 | 19 | 49 | 22 | 24 | 46 | 1 | 10 | 11 | | | | 9 | 47 | 56 | 54 | 48 | 102 | 29 | 173 | 202 | 1 948 | 266 | 2 214 | 2 680 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 54 | 22 | 76 | 50 | 20 | 70 | | 4 | 4 | | | | | | | 6 | 7 | 13 | 121 | 142 | 263 | 854 | 140 | 994 | 1 420 |
| Total général | 134 | 55 | 189 | 103 | 74 | 177 | 6 | 39 | 45 | 31 | 9 | 40 | 77 | 501 | 578 | 267 | 189 | 456 | 191 | 554 | 745 | 7 122 | 1 970 | 9 092 | 11 322 |

**Session 2022 - Concours externes et internes - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 1.Ingénieur de recherche hors classe | | | | | | | | | | | | | | 5 | 5 | | | | | | | | | | 5 |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | 83 | 41 | 124 | 14 | 24 | 38 | 13 | 65 | 78 | 10 | 17 | 27 | 40 | 209 | 249 | 6 | 6 | 12 | 4 | 32 | 36 | 315 | 165 | 480 | 1 044 |
| 3. Ingénieur d'études | 235 | 81 | 316 | 67 | 86 | 153 | 8 | 93 | 101 | 103 | 82 | 185 | 197 | 994 | 1 191 | 424 | 297 | 721 | 95 | 181 | 276 | 3 072 | 1 540 | 4 612 | 7 555 |
| 4. Assistant ingénieur | 128 | 55 | 183 | 56 | 60 | 116 | 20 | 103 | 123 | 1 | 5 | 6 | 35 | 721 | 756 | 179 | 163 | 342 | 33 | 196 | 229 | 4 425 | 1 464 | 5 889 | 7 644 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | 3 | 8 | 11 | | | | 3 | 23 | 26 | 27 | 13 | 40 | 77 |
| 7.Technicien classe normale | 168 | 103 | 271 | 102 | 88 | 190 | 4 | 37 | 41 | 3 | 2 | 5 | 32 | 199 | 231 | 142 | 136 | 278 | 66 | 319 | 385 | 3 120 | 502 | 3 622 | 5 023 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 122 | 59 | 181 | 112 | 98 | 210 | | | | | | | | | | 23 | 25 | 48 | 253 | 346 | 599 | 1 245 | 244 | 1 489 | 2 527 |
| Total général | 736 | 339 | 1 075 | 351 | 356 | 707 | 45 | 298 | 343 | 117 | 106 | 223 | 307 | 2 136 | 2 443 | 774 | 627 | 1 401 | 454 | 1 097 | 1 551 | 12 204 | 3 928 | 16 132 | 23 875 |

**Session 2022 - Concours externes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 1.Ingénieur de recherche hors classe | | | | | | | | | | | | | | 5 | 5 | | | | | | | | | | 5 |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | 78 | 39 | 117 | 11 | 17 | 28 | 11 | 55 | 66 | 9 | 14 | 23 | 23 | 112 | 135 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 21 | 77 | 37 | 114 | 508 |
| 3. Ingénieur d'études | 214 | 76 | 290 | 54 | 64 | 118 | 7 | 78 | 85 | 95 | 79 | 174 | 164 | 807 | 971 | 278 | 203 | 481 | 75 | 125 | 200 | 1689 | 840 | 2529 | 4848 |
| 4. Assistant ingénieur | 94 | 46 | 140 | 23 | 49 | 72 | 11 | 80 | 91 | 1 | 5 | 6 | 25 | 410 | 435 | 156 | 126 | 282 | 21 | 90 | 111 | 1599 | 675 | 2274 | 3411 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | 3 | 8 | 11 | | | | 1 | 14 | 15 | 14 | 10 | 24 | 50 |
| 7.Technicien classe normale | 128 | 72 | 200 | 80 | 76 | 156 | 3 | 32 | 35 | 2 | 2 | 4 | 27 | 169 | 196 | 104 | 101 | 205 | 32 | 128 | 160 | 1406 | 257 | 1663 | 2619 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 79 | 42 | 121 | 81 | 73 | 154 | | | | | | | | | | 18 | 16 | 34 | 122 | 179 | 301 | 535 | 97 | 632 | 1242 |
| Total général | 593 | 275 | 868 | 249 | 279 | 528 | 32 | 245 | 277 | 107 | 100 | 207 | 242 | 1511 | 1753 | 558 | 448 | 1006 | 253 | 555 | 808 | 5320 | 1916 | 7236 | 12883 |

**Session 2022 - Concours internes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total BAP A | BAP B | | Total BAP B | BAP C | | Total BAP C | BAP D | | Total BAP D | BAP E | | Total BAP E | BAP F | | Total BAP F | BAP G | | Total BAP G | BAP J | | Total BAP J | Total général |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | Femme | Homme | | |
| 2. Ingénieur de recherche 2è classe | 5 | 2 | 7 | 3 | 7 | 10 | 2 | 10 | 12 | 1 | 3 | 4 | 17 | 97 | 114 | 4 | 4 | 8 | 2 | 13 | 15 | 238 | 128 | 366 | 536 |
| 3. Ingénieur d'études | 21 | 5 | 26 | 13 | 22 | 35 | 1 | 15 | 16 | 8 | 3 | 11 | 33 | 187 | 220 | 146 | 94 | 240 | 20 | 56 | 76 | 1383 | 700 | 2083 | 2707 |
| 4. Assistant ingénieur | 34 | 9 | 43 | 33 | 11 | 44 | 9 | 23 | 32 | | | | 10 | 311 | 321 | 23 | 37 | 60 | 12 | 106 | 118 | 2826 | 789 | 3615 | 4233 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 9 | 11 | 13 | 3 | 16 | 27 |
| 7.Technicien classe normale | 40 | 31 | 71 | 22 | 12 | 34 | 1 | 5 | 6 | 1 | | 1 | 5 | 30 | 35 | 38 | 35 | 73 | 34 | 191 | 225 | 1714 | 245 | 1958 | 2404 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 43 | 17 | 60 | 31 | 25 | 56 | | | | | | | | | | 5 | 9 | 14 | 131 | 167 | 298 | 710 | 147 | 857 | 1285 |
| **Total général** | **143** | **64** | **207** | **102** | **77** | **179** | **13** | **53** | **66** | **10** | **6** | **16** | **65** | **625** | **690** | **216** | **179** | **395** | **201** | **542** | **743** | **6884** | **2012** | **8896** | **11192** |

**Session 2023 - Concours externes et internes - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total | BAP B | | Total | BAP C | | Total | BAP D | | Total | BAP E | | Total | BAP F | | Total | BAP G | | Total | BAP J | | Total | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | BAP A | Femme | Homme | BAP B | Femme | Homme | BAP C | Femme | Homme | BAP D | Femme | Homme | BAP E | Femme | Homme | BAP F | Femme | Homme | BAP G | Femme | Homme | BAP J | général |
| 1.Ingénieur de recherche hors classe | | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | | | | | | | 12 | 6 | 18 | 22 |
| 2. Ingénieur de recherche | 56 | 35 | 91 | 26 | 39 | 65 | 3 | 92 | 95 | 10 | 10 | 20 | 41 | 387 | 428 | 36 | 28 | 64 | 2 | 24 | 26 | 434 | 243 | 677 | 1 466 |
| 3. Ingénieur d'études | 166 | 51 | 217 | 77 | 65 | 142 | 3 | 99 | 102 | 41 | 20 | 61 | 185 | 1 251 | 1 436 | 628 | 317 | 945 | 49 | 135 | 184 | 2 919 | 1 474 | 4 393 | 7 480 |
| 4. Assistant ingénieur | 77 | 16 | 93 | 62 | 48 | 110 | 6 | 117 | 123 | | | | 83 | 729 | 812 | 102 | 97 | 199 | 28 | 157 | 185 | 4 607 | 1 579 | 6 186 | 7 708 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | 1 | 1 | | | | 4 | 13 | 17 | 57 | 13 | 70 | 90 |
| 7.Technicien classe normale | 143 | 71 | 214 | 83 | 64 | 147 | 5 | 36 | 41 | | | | 30 | 219 | 249 | 101 | 71 | 172 | 70 | 236 | 306 | 3 075 | 450 | 3 525 | 4 654 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 160 | 58 | 218 | 107 | 69 | 176 | 1 | 5 | 6 | | | | | | | 9 | 8 | 17 | 172 | 234 | 406 | 1 133 | 199 | 1 332 | 2 155 |
| **Total général** | **602** | **231** | **833** | **356** | **286** | **642** | **18** | **349** | **367** | **51** | **30** | **81** | **339** | **2 591** | **2 930** | **876** | **521** | **1 397** | **325** | **799** | **1 124** | **12 237** | **3 984** | **16 201** | **23 675** |

**Session 2023 - Concours externes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total | BAP B | | Total | BAP C | | Total | BAP D | | Total | BAP E | | Total | BAP F | | Total | BAP G | | Total | BAP J | | Total | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | BAP A | Femme | Homme | BAP B | Femme | Homme | BAP C | Femme | Homme | BAP D | Femme | Homme | BAP E | Femme | Homme | BAP F | Femme | Homme | BAP G | Femme | Homme | BAP J | général |
| 1.Ingénieur de recherche hors classe | | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | | | | | | | 12 | 6 | 18 | 22 |
| 2. Ingénieur de recherche | 42 | 31 | 73 | 25 | 33 | 58 | 2 | 81 | 83 | 10 | 6 | 16 | 21 | 219 | 240 | 19 | 15 | 34 | 1 | 10 | 11 | 104 | 46 | 150 | 665 |
| 3. Ingénieur d'études | 148 | 41 | 189 | 70 | 58 | 128 | 3 | 87 | 90 | 25 | 12 | 37 | 144 | 938 | 1082 | 519 | 269 | 788 | 39 | 90 | 129 | 1559 | 787 | 2346 | 4789 |
| 4. Assistant ingénieur | 55 | 13 | 68 | 45 | 42 | 87 | 4 | 112 | 116 | | | | 61 | 441 | 502 | 66 | 69 | 135 | 8 | 51 | 59 | 1699 | 730 | 2429 | 3396 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | 4 | 7 | 11 | 18 | 4 | 22 | 34 |
| 7.Technicien classe normale | 123 | 62 | 185 | 62 | 50 | 112 | 5 | 36 | 41 | | | | 25 | 190 | 215 | 64 | 50 | 114 | 23 | 104 | 127 | 1428 | 254 | 1682 | 2476 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 119 | 37 | 156 | 74 | 51 | 125 | 1 | 5 | 6 | | | | | | | 9 | 8 | 17 | 76 | 123 | 199 | 524 | 111 | 635 | 1138 |
| **Total général** | **487** | **184** | **671** | **276** | **234** | **510** | **15** | **321** | **336** | **35** | **18** | **53** | **251** | **1793** | **2044** | **677** | **411** | **1088** | **151** | **385** | **536** | **5344** | **1938** | **7282** | **12520** |

**Session 2023 - Concours internes uniquement - Nombre d'inscrits par BAP et par sexe**

| Corps | BAP A | | Total | BAP B | | Total | BAP C | | Total | BAP D | | Total | BAP E | | Total | BAP F | | Total | BAP G | | Total | BAP J | | Total | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femme | Homme | BAP A | Femme | Homme | BAP B | Femme | Homme | BAP C | Femme | Homme | BAP D | Femme | Homme | BAP E | Femme | Homme | BAP F | Femme | Homme | BAP G | Femme | Homme | BAP J | général |
| 2. Ingénieur de recherche | 14 | 4 | 18 | 1 | 6 | 7 | 1 | 11 | 12 | | 4 | 4 | 20 | 168 | 188 | 17 | 13 | 30 | 1 | 14 | 15 | 330 | 197 | 527 | 801 |
| 3. Ingénieur d'études | 18 | 10 | 28 | 7 | 7 | 14 | | 12 | 12 | 16 | 8 | 24 | 41 | 313 | 354 | 109 | 48 | 157 | 10 | 45 | 55 | 1360 | 687 | 2047 | 2691 |
| 4. Assistant ingénieur | 22 | 3 | 25 | 17 | 6 | 23 | 2 | 5 | 7 | | | | 22 | 288 | 310 | 36 | 28 | 64 | 20 | 106 | 126 | 2908 | 849 | 3757 | 4312 |
| 6.Technicien classe supérieure | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | | | 6 | 6 | 39 | 9 | 48 | 56 |
| 7.Technicien classe normale | 20 | 9 | 29 | 21 | 14 | 35 | | | | | | | 5 | 29 | 34 | 37 | 21 | 58 | 47 | 132 | 179 | 1647 | 196 | 1843 | 2178 |
| 8. Adjoint technique pal. 2è classe | 41 | 21 | 62 | 33 | 18 | 51 | | | | | | | | | | | | | 96 | 111 | 207 | 609 | 88 | 697 | 1017 |
| **Total général** | **116** | **47** | **162** | **80** | **52** | **132** | **3** | **28** | **31** | **16** | **12** | **28** | **88** | **798** | **886** | **199** | **110** | **309** | **174** | **414** | **588** | **6893** | **2026** | **8919** | **11055** |

## *Annexe 4 :* LAUREATS DU FEP 2023 – qui bénéficieront d'un accompagnement DGAFP[5]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | UNIVERSITÉ LUMIÈRE LYON 2 | **Auvergne-Rhône-Alpes** | Campagne d'affichage d'illustrations mettant en scène les effets des stéréotypes de genre | Affichage d'illustrations sur les sujets des discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles et égalité professionnelle. |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE | **Auvergne-Rhône-Alpes** | Développer la démarche d'Égalité au sein de la Délégation Rhône Auvergne du CNRS à travers ses correspondants et correspondantes en unités de recherche | #1 - LA CHAÎNE VIDÉO DE L'ÉGALITE-PROFESSIONNELLE #2 - ATELIERS D'ACTIONS vers les DIRECTIONS #3 - PARCOURS DE FORMATION HYBRIDE #4 - JOURNÉE PARTAGE EN RHÔNE AUVERGNE |
| FPE | Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse | RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE BESANCON | **Bourgogne-Franche-Comté** | Développer une culture professionnelle de l'égalité et de la diversité | Créer un réseau de personnes relais et ressources pour porter les enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelles. |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | UNIVERSITÉ DE TOURS | **Centre-Val de Loire** | Promotion de l'égalité dans les formations du numérique par et pour les enseignant.es et les personnels administratifs, techniques et de bibliothèque. | Sensibiliser les enseignants et administratifs et techniques à l'égalité et la lutte contre les discriminations sexistes et sexuelles avec un jeu sérieux en ligne, de sensibilisation (stéréotypes, sexisme ordinaire, humour) via des mises en situation variées. |
| FPE | Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse | RECTORAT DE L'ACADÉMIE D'ORLEANS-TOURS | **Centre-Val de Loire** | L'égalité professionnelle... les compétences d'abord! | Piièce de théâtre pour illustrer, par le biais de saynètes dynamiques et ludiques, cette thématique. Cette troupe réalisera 2 interventions sur le mois d'avril 2023, l'une sur Orléans et l'autre sur Tours. Elles seront réalisées sous format hybride, présentiel/distanciel, afin de permettre la participation d'un maximum de personnels. |
| FPE | Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse | RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE REIMS | **Grand Est** | Discriminations, harcèlements, violences sexistes et sexuelles : des écoutants formés et protégés | Former les 6 écoutants qui composent la cellule d'écoute permettant le traitement des signalements relatifs aux actes de VSS. |

[5] Pour le bilan depuis 2029 se référer à l'état d'avancement du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Bilan annuel 2022 ; pour connaître les critères de l'appel à projet se référer à la rubrique dédiée sur le site de la Fonction Publique

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| FPE | Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse | RECTORAT DE L'ACADÉMIE DE NANCY-METZ | **Grand Est** | Carrière au féminin, carrière au masculin? | Atelier théâtral basé sur deux saynètes théâtrales |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | INSTITUT NATIONAL DES SCIENCES APPLIQUÉES DE STRASBOURG | **Grand Est** | PREV'INSA : lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein des écoles d'ingénieur·e·s | Sensibilisation et formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles des acteurs formant un écosystème favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Formation à la prise en compte des VSS dans les procédures disciplinaires. |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | UNIVERSITÉ D'EVRY VAL D'ESSONNE | **Île-de-France** | Campagne de sensibilisation et de formation à la lutte contre les VSS. | **Réaliser et déployer des actions globales de sensibilisation, de formation, de communication et d'accompagnement de lutte contre les VSS, à destination de toute la communauté universitaire. Le projet sera jalonné par un événement en temps fort organisé en mars 2023 : un blason, d'affiches, dépliants, bannières WEB.** |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | UNIVERSITÉ DE LA REUNION | **La Réunion** | VHSS : PREVENIR RECONNAITRE ET AGIR | **Comprendre, prévenir et agir contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) dans les relations de travail au sein de l'Université de la Réunion.** |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | UNIVERSITÉ DE NOUVELLE CALEDONIE | **Nouvelle-Calédonie** | Mata : visages calédoniens. | **25 portraits photographiques : rencontrer des personnes que l'on ne s'attend pas (a priori) à voir représenter une filière ou une profession en particulier, parce qu'elles sont des femmes, des hommes ou des trans-genres.** |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | INSTITUT NATIONAL DE LA SANTÉ ET DE LA RECHERCHE MEDICALE | **Occitanie** | Compétences en tous genres ! | **Exposition virtuelle pour partager la politique d'égalité professionnelle de l'Inserm et sa déclinaison en Occitanie Pyrénées. Cette exposition** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | **inclura 4 témoignages audio d'agents Inserm et sera dévoilée lors du festival « InScience, cultive ta santé ! » au mois de juin 2023.** |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE | **Occitanie** | Intégration des principes de l'égalité à toutes personnes intégrant une unité de recherche "EGALTOU" | **Créer une plate-forme de micro learning basée sur des médias simples, mettant en oeuvre un maximum d'interaction et découpés en très petites unités. IDiffusion des contenus sur mobile (via une application dédiée) et sur PC (via une WebApp).** |
| FPE | Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche | INSTITUT DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT | **Provence-Alpes-Côte d'Azur** | La recherche de l'équilibre : accompagner la parentalité de nos agents | **Elaboration d'un guide de la parentalité interactif et duplicable.** |

Verbatims des académies en réponse au questionnaire passé en juin 2023

Si vous avez déposé un projet au titre du FEP, quel était, en quelques mots, le projet?

- Sensibilisation de nos encadrants sur l'égalité professionnelle via une compagnie de théâtre spécialisée par des interactions participatives sous la forme de théâtre forum (saynètes et participation du public).
- Comment, de manière innovante, ludique et accessible de manière simple à tous, élaborer une sensibilisation aux formes de discrimination à destination de tous les jurys de l'académie et de l'ensemble des personnels pour déconstruire préjugés et stéréotypes lors de recrutements ou d'oraux de concours ou d'examen ? Elaborer un Jeu digital interactif comme outil pédagogique innovant permettant au joueur de se mettre en situation pour un entretien dédié au recrutement d'un AED, d'un candidat au concours ou encore du dernier volet dédié à l'orientation de l'épreuve du grand oral du baccalauréat. Des focus formation sont disponibles à la fin de chaque scénario pour mieux comprendre les enjeux et se former tout en jouant.
- Projet portant sur la sensibilisation et la communication autour de l'égalité professionnelle : construire une culture commune pour prévenir et agir contre les inégalités.
- Concours national d'éloquence dédié à toutes les femmes des trois fonctions publiques : A voix égales
- Sensibiliser les personnels d'encadrement sur les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et sexuel et les discriminations, le vendredi 25 novembre 2022, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Trois temps : - Une sensibilisation d'1h30 sur la thématique précitée, sous la forme d'une présentation orale interactive par les référent(e)s égalité F/H. - L'intervention d'une troupe de théâtre forum et d'une facilitatrice graphique de deux heures -La présentation des dispositifs de traitement des signalements des deux académies (1/2 heure).
- Appui création plateforme de signalement VSST et formation des écoutants; formation de 51 personnels d'encadrement sur l'égalité pro, discrimination et VSS+ un événement académique

- Aide au financement du chemin de l'égalité et de la diversité mis en place depuis 2022 dans l'académie. Il s'agit de cycles de conférences sur les thèmes de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations + ateliers pour les personnels + expositions. Le FEP a été sollicité pour financer le partenariat avec une troupe théâtrale "Co Théâtre" qui est intervenue : - à destination de tous les personnels du rectorat - à destination de tous les personnels (en mode hybride) - dans le cadre d'une journée d'immersion à destination de 20 femmes cadres des services déconcentrés repérées pour leur potentiel ("Carrières au féminin")

  Réf : action 1.7.2

*Annexe 5 : Plan de communication*

**DEMARCHE DE LABELLISATION DIVERSITE EGALITE**

**Plan d'actions de communication : bilan et actions à venir**

**2021 - 2023**

## Pour mémoire : contexte, enjeu et cibles

**Objectifs stratégiques** :

1. Renforcer et mettre en cohérence les différentes initiatives internes et externes en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.
2. Affirmer la responsabilité sociale du MENJS et MESRI, en garantissant l'égalité de traitement et une meilleure traçabilité des choix de ressources humaines.
3. Dialoguer avec les représentants du personnel sur des enjeux fédérateurs et porteurs de valeurs.

**Enjeu :** Faire connaître l'engagement du ministère auprès du personnel afin que les valeurs d'égalité et de diversité soient omniprésentes dans son quotidien professionnel.

**Objectifs opérationnels :** Les actions de communication devront être le reflet de l'engagement du ministère en faveur de la diversité et de l'égalité et devront ainsi :

- acculturer le personnel sur la démarche de labellisation initiée par le ministère ;
- informer le personnel sur l'avancée du processus, et notamment son calendrier avec la phase d'audit ;
- accompagner le personnel dans cette démarche de lutte contre les discriminations au sein du ministère ;
- susciter une prise de conscience - chez le personnel - des problématiques d'égalité et de diversité au ministère ;
- transmettre ces dimensions d'égalité et de diversité plus largement, dans toutes nos communications à destination des élèves et du personnel, et valoriser cette politique à toutes les dates clés.

**Cibles :**

L'ensemble du personnel présent dans le périmètre initial défini : les personnes en charge des ressources humaines, les représentants du personnel, les directeurs, les cadres, les agents de la Centrale.

A décliner également pour :

- le personnel des 3 académies concernées : personnel académique, enseignants ;
- le personnel de l'INRAE ;
- le personnel de l'Université de Lyon.

**MESRI : autonomie et diversité**

Le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche est riche de plusieurs centaines d'établissements et organismes caractérisés par leur autonomie et une très grande diversité de statuts. Le rôle du ministère, notamment en matière de communication, est donc d'accompagnement et d'incitation. Deux types de communication sont à distinguer :

1. Une communication « grand public » à destination des usagers (les étudiants par exemple) pour les informer des politiques publiques menées, des démarches et des services, et promouvoir l'action publique : c'est une mission de la Delcom
2. Une communication et une action « métier » à destination des gouvernances d'établissements et, par extension, des personnels administratifs et de la communauté des enseignants-chercheurs. Cette communication est assurée par les directions générales, plus spécifiquement le service commun en charge des stratégies de ressources humaines, de la parité et lutte contre les discriminations.

Les agents de l'administration centrale du MESRI dépendent tous du même Secrétariat général et sont donc bénéficiaires, au même titre que ceux du MENJS, des mesures, dispositifs et de la communication interne, mis en place et assurés par la DGRH et/ou le SAAM.

Que ce soit pour le volet 1 (communication grand public, Delcom) ou le volet 2 (communication métier, Dgesip-Dgri), le ministère ne peut que se placer dans une position incitative, de proposition et d'accompagnement, en se gardant de toute injonction en contradiction avec le principe d'autonomie des établissements. Les mesures d'impact sont donc difficiles à évaluer.

Un slogan fédérateur et une identité pour accompagner la démarche de labellisation

Les actions de communication en faveur de l'égalité et de la diversité sont identifiées sous un même slogan aspirationnel - « **Égalité, diversité : on en fait une réalité !** » et une identité graphique commune. Cette signature constitue une invitation à agir.

**Diffusion du logo :**

- mise à disposition sur l'intranet national Pléiade ;
- envoi aux académies ;
- envoi aux dircom des universités ;
- relance à destination des référents communication de la Centrale et à la Delcom JS ;
- apposition du logo sur tous les documents concernés par l'égalité/diversité.

Recensement des lettres d'information internes ayant évoqué les sujets d'égalité professionnelle depuis le 8 mars 2022

**Lettre info@personnels** : 2 mars 2023 ; 5 janvier 2023 ; 7 juillet 2022 ; 5 mai 2022 ; 3 février 2022

**Lettre info@professeurs :** 26 mai 2023

Rappel de l'engagement ministériel dans les dossiers de rentrée

Exemple : MENJ

# 4.4 Progresser pour l'égalité et la diversité

**À RETENIR**

— **Juin 2022 : obtention par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, conjointement avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, des labels Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité, délivrés par l'Afnor pour une durée de quatre ans.**

— **Ces labels soulignent l'engagement des trois ministères en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et contre toutes les formes de discrimination.**

— **Un plan d'action en cinq grands axes a été mis en place pour faire évoluer les comportements et la gestion des ressources humaines.**

## UN ENGAGEMENT RECONNU EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En juin 2022, le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse a obtenu, conjointement avec le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, les **labels Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité.** Ces deux labels sont délivrés par l'Afnor sur proposition de commissions spécialisées, composées de représentants de l'État, d'employeurs et de salariés.
Ils sont attribués tous les 4 ans et font l'objet d'audit tous les 2 ans (audit de suivi et de renouvellement) dans une logique d'amélioration continue.
Cette labellisation marque la **reconnaissance de l'engagement des trois ministères** en faveur des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de la prévention de l'ensemble des discriminations. Elle témoigne également de la **qualité des actions** mises en œuvre en faveur des personnels.

## UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ

L'engagement du ministère en faveur de l'égalité et de la diversité est notamment formalisé dans le Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun aux trois ministères et couvrant la période 2021-2023. Ce plan d'action a fait l'objet d'une **très large concertation avec les organisations syndicales.** Il a été adopté en décembre 2020.

### Cinq grands axes

Cinq axes ont été définis pour **faire évoluer les comportements et la gestion des ressources humaines** :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- permettre un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- mieux accompagner les congés maternité, la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- prévenir et traiter les discriminations, les violences, le harcèlement moral ou sexuel et le sexisme.

Une politique

# ÉGALITÉ-DIVERSITÉ

au service des personnels

## Objectifs

- **Atteindre l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, l'accès mieux partagé aux responsabilités et la mixité des métiers
- **Faire connaître et renforcer la politique inclusive** pour les personnels porteurs de handicap et les personnels LGBTQIA+
- **Promouvoir l'intergénérationnel** et mieux accompagner les seniors

## 3 LEVIERS D'ACTION

- **Des initiatives et des actions engagées sur tout le territoire :** observatoires des discriminations, mentorat et coaching destiné aux femmes, cafés de l'égalité inter fonction publique, etc.
- Un réseau de **30 référentes et référents** académiques l'galité Diversité, soutenu par des référentes et référents dans les **101 départements,** dans les **171 établissements** de l'enseignement supérieur, dans les Creps[1], les écoles et établissements du sport et les opérateurs de l'enseignement scolaire
- **Des formations programmées nationalement et localement,** des journées de sensibilisation et d'action dédiées à l'égalité et à l'inclusion

## CALENDRIER

### Juin 2022

- **Obtention du label Afnor Égalité-Diversité** en reconnaissance des actions et des avancées des MENJ, MESR et MSJOP en faveur de l'égalité femmes-hommes au bénéfice des personnels
- **+ de 5 000 personnels** en charge de l'encadrement direct ou indirect formés et ambassadeurs de l'engagement du ministère

### Rentrée 2023

**Un dispositif de recueil et de traitement des signalements** des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes et sexuels dans chaque académie

### Perspectives 2024-2026

**Un nouveau plan d'action national 2024-2026** pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes décliné dans les services déconcentrés et les différents établissements de l'enseignement scolaire, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des sports

1. Centres de ressources d'expertise et de performance sportive

**AXE 2**

*Annexe 6 : Un exemple d'action sur la mixité des métiers*

ZOOM sur une initiative prise par le SAAM comme possible exemple d'une méthodologie d'approche par métier et de promotion de ceux-ci

Une démarche de gestion prévisionnelle, des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) a été initiée en 2021 de manière expérimentale avec 3 directions pilotes : la DGESCO, la DGESIP et la DAJ. Le déploiement de cette démarche s'est poursuivie en 2022 avec 2 nouvelles directions : la DEPP et la DNE. Les autres directions et services centraux ont, quant à eux, bénéficié d'une entrée dans la démarche restreinte à un exercice de cartographie. La démarche consiste à identifier les mailles d'analyses pertinentes sur les dimensions métier, organisation et compétences et à formaliser une cartographie des effectifs pour chaque direction et d'opérer des recoupements entre les cartographies des directions chaque fois que cela semble pertinent. Ces travaux ont permis d'établir, pour chacune des directions, une photographie générale des effectifs, des emplois et des compétences ainsi que des cartographies détaillées pour chacun de leurs domaines d'activité spécifiques et pour chacun de leurs niveaux organisationnels. Afin d'établir une cartographie inter-directionnelle des domaines d'activité transverses, certaines de ces données ont été agrégées.

Chaque domaine d'activité est ainsi analysé sous l'angle de l'égalité femmes-hommes de façon à relever les écarts éventuels.

En 2021, l'expérimentation de la démarche GPEEC avait permis d'aboutir à un projet de plan d'actions RH, composé de 24 actions regroupées en 11 chantiers et couvrant 5 grandes thématiques : attractivité, recrutement, développement de carrière, formation et métiers transverses. Un point d'étape du plan d'action RH de la démarche GPEEC a été réalisé lors du CTAC du 31/03/2022 et un bilan de la démarche GPEEC pour 2022 a été réalisé lors du CSA du 04/04/2023.

Par ailleurs, toutes les directions et tous les services participent dans le cadre de leur dialogue de gestion annuel avec le SAAM à un exercice de cartographie dans lequel la répartition des effectifs par genre fait l'objet d'une analyse globale:
- Taux de féminisation de la direction ou du service
- Taux de féminisation de l'encadrement intermédiaire
- Taux de féminisation de l'encadrement supérieur
- Moyenne d'âge des agents par genre

*Annexe 7 : Jurys de concours*

Représentation femmes hommes dans les jurys de concours session 2022

| | Nbre de femmes parmi le jury (hors présidence) | Nbre d'hommes parmi le jury (hors présidence | % de femmes | % d'hommes |
|---|---|---|---|---|
| **Concours enseignants du 1er degré*** | 6 545 | 4 020 | 62% | 38% |
| **Concours nationaux enseignants du 2nd degré **** | 8 306 | 7 988 | 51% | 49% |
| **Concours nationaux non enseignants **** | 553 | 514 | 52% | 48% |
| **Concours déconcentrés non enseignants *** | 1 394 | 1 020 | 58% | 42% |

| | Nbre de présidentes de jury | Nbre de présidents de jury | % de femmes | % d'hommes |
|---|---|---|---|---|
| **Concours enseignants du 1er degré *** | 50 | 63 | 44% | 56% |
| **Concours nationaux enseignants du 2nd degré **** | 205 | 192 | 52% | 48% |
| **Concours nationaux non enseignants **** | 25 | 13 | 66% | 34% |
| **Concours déconcentrés non enseignants *** | 100 | 107 | 52% | 48% |

* source : enquête auprès des académies, seuls les concours du CRPE publics sont pris en compte.
** source : extraction du système d'information Imagin'.

**Représentation femmes hommes dans les jurys de concours session 2023**

| | Nbre de femmes parmi le jury (hors présidence) | Nbre d'hommes parmi le jury (hors présidence | % de femmes | % d'hommes |
|---|---|---|---|---|
| **Concours enseignants du 1er degré*** | NC | NC | NC | NC |
| **Concours nationaux enseignants du 2nd degré **** | 8 778 | 8 301 | 51% | 49% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Concours nationaux non enseignants **** | 581 | 544 | 52% | 48% |
| **Concours déconcentrés non enseignants *** | NC | NC | NC | NC |

| | Nbre de présidentes de jury | Nbre de présidents de jury | % de femmes | % d'hommes |
|---|---|---|---|---|
| **Concours enseignants du 1er degré *** | NC | NC | NC | NC |
| **Concours nationaux enseignants du 2nd degré **** | 203 | 195 | 51% | 49% |
| **Concours nationaux non enseignants **** | 9 | 12 | 42% | 58% |
| **Concours déconcentrés non enseignants *** | NC | NC | NC | NC |

* source : L'enquête auprès des académies de la session 2023 n'a pas été lancée.
** source : extraction du système d'information Imag'in.

Sensibiliser les concepteurs des sujets de concours à la problématique des sujets genrés : nombre de participants à la formation M@gistere, par thématiques et par années

| | 2021 | 2022 |
|---|---|---|
| **Quel est le rôle des membres de jury ?** | 69 | 61 |
| **Les attendus liés à la fonction de membre de jury** | 65 | 49 |
| **La démarche de recrutement** | 56 | 44 |
| **Qu'est-ce qu'une discrimination ?** | 55 | 45 |
| **Définition de la discrimination, critères prohibés par la Loi** | 52 | 43 |
| **Catégorisation, stéréotypes, préjugés : de quoi parle-t-on ?** | 48 | 36 |
| **Quels moyens pour lutter contre les discriminations ?** | 45 | 33 |
| **L' Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)** | 45 | 31 |
| **Le défenseur des droits** | 42 | 33 |
| **La justice et la jurisprudence** | 41 | 25 |

**AXE 3**

*Annexe 8 :* ***note de cadrage concernant l'application des mesures en faveur de la parentalité du 20 août 2022***

MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

**Direction générale**
**des ressources humaines**

**Secrétariat général**
**Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques**
**Sous-direction de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale**
**Bureau des affaires statutaires et réglementaires**
DGRH C 1-2
n°2022 - 006024
Affaire suivie par :

Brigitte Buissart
Tél : 01 55 55 27 78
Mèl : brigitte.buissart@education.gouv.fr

Séverine Candelot
Tél : 01 55 55 20 37
Mèl : severine.candelot@education.gouv.fr

72, rue Regnault
75243 Paris cedex 13

Paris, le 16 AOUT 2022

Le Ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse

à

Mesdames et Messieurs les rectrices
et recteurs d'académie

Messieurs les vice-recteurs des collectivités
d'outremer

Monsieur le chef de service de l'éducation nationale
de Saint-Pierre et Miquelon

**Objet :** Application des mesures en faveur de la parentalité dans le cadre du plan national pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023
**P.J.** : fiche relative à la présentation des mesures concernant la parentalité

Le plan national pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023 constitue un enjeu majeur pour faire évoluer les comportements vers une société plus juste et harmonieuse. Il favorise notamment un partage égal des responsabilités entre les deux parents et accompagne la parentalité dans toutes ses composantes afin de mieux prendre en compte l'évolution des structures familiales et de la société.

Les axes 1, 3 et 4 du plan concernent plus particulièrement la parentalité.

Ce plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue l'une des priorités ministérielles, nécessite une déclinaison académique.

Dans le cadre de vos plans académiques, je vous remercie de bien vouloir accorder une attention particulière à la situation des personnels à temps partiel afin de ne pas les pénaliser dans leur carrière (évaluation et promotion) et dans l'attribution de leurs indemnités.

Un certain nombre de textes favorisant une meilleure prise en compte de la parentalité ont été publiés ces dernières années. Visant à permettre une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, ils contribuent à améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des personnels. Vous voudrez bien trouver en annexe une fiche récapitulant ces principales mesures.

.../...

Je vous remercie d'assurer une communication à l'ensemble de vos personnels de ces nouveaux dispositifs ouverts aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Je vous rappelle qu'un bilan des actions conduites dans le cadre de vos plans égalité sera nécessaire pour élaborer le rapport social unique.

Je vous remercie tout particulièrement pour votre implication dans ce dispositif.

Pour le ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse et par délégation
Le directeur général des ressources humaines

Vincent SOETEMONT

FICHE

Plan national d'action pour l'égalité professionnelle

**Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**

**Axe 3 : évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**

**Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**

**- Remplacement des représentants de personnels en cas d'absence liée à la grossesse, la maternité ou l'adoption (action 1.3.1)**

Afin de prévenir toute discrimination liée à la grossesse, à la maternité ou à l'adoption dans l'exercice des fonctions de représentants du personnel, l'article 85 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, prévoit que les agents en congé de maternité ou d'adoption pourront être remplacés pendant la durée de leur absence sans avoir à démissionner de leur mandat. Cette disposition s'applique aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique.
Une disposition similaire est prévue à l'article 9 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires.

**- Autorisation spéciale d'absence pour certains examens médicaux pendant et après la grossesse et congé de naissance (actions 4.1.1 et 4.1.2) :**

L'art 45 de la loi du 6 août 2019 susmentionnée prévoit que le fonctionnaire a droit à des autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux.

Selon la circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA), l'agent public conjoint de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un pacte civil de solidarité, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour prendre part à trois au plus des actes médicaux nécessaires à chaque protocole d'assistance à la procréation.

N.B : un projet de décret en Conseil d'Etat du ministère chargé de la fonction publique prévoyait en 2019 qu'une autorisation spéciale d'absence similaire était accordée aux mêmes bénéficiaires dans le cadre d'une grossesse sans PMA. Ce texte n'a pas encore été publié à ce jour.

Par ailleurs, l'article 11 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 crée un congé de naissance d'une durée de 3 jours et l'article 8 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 prévoit les modalités concrètes de sa mise en œuvre. Ces textes se substituent à l'autorisation d'absence portant auparavant sur le même objet. Outre le conjoint, le fonctionnaire, père de l'enfant, ainsi que, le cas échéant, le fonctionnaire conjoint de la mère ou le fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle en sont bénéficiaires.

**- Congé maternité : rémunération – congé de maladie pendant la grossesse (actions 3.4.1 et 4.2.1)**

L'article 11 de 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 liés aux charges parentales, les personnels conservent **l'intégralité de leur traitement**, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse sont exclus du champ d'application de la journée de carence. Cette mesure est précisée à l'article 84 de la loi de transformation de la Fonction publique précitée.

**- Situation des élèves et fonctionnaires stagiaires (actions 4.4.1)**

La grossesse ne devant être ni un obstacle ni une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique, une meilleure prise en compte de l'état de grossesse des lauréates de concours, élèves ou stagiaires dans les écoles de service public est prévue par l'article 15 du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat. Ce texte ajoute le congé de naissance et le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption à la liste des 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.
Il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, de paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou le cadre d'emplois.

**- Compte épargne-temps (action 4.3.1)**
Afin d'atteindre un traitement identique de l'ensemble des agents publics, le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics permet aux agents de l'Etat d'utiliser, de droit, à leur demande, les jours de congés accumulés sur leur compte épargne temps à l'issue des congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou de solidarité familiale sans que les nécessités de service puissent leur être opposées. Il instaure également ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

**- Congé parental des fonctionnaires et disponibilité pour élever un enfant (actions n° 3.4.1 et 4.5.1)**
En application de l'article 85 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant, introduit de nouvelles dispositions relatives au maintien des droits à l'avancement. Ces droits peuvent être conservés dans la limite de 5 ans pour les personnels en congé parental ou en disponibilité. Par ailleurs, l'âge de l'enfant pour bénéficier d'une disponibilité est augmenté de 8 à 12 ans et la durée minimale du congé parental est réduite à deux mois au lieu de six mois auparavant. Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

**- Annualisation du temps partiel (actions 3.5.1 et 4.6.1)**
Le décret n° 2020-467 du 22 avril 2020 relatif aux conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé pour les agents publics à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant permet aux agents publics – à l'exception des personnels enseignants - de bénéficier d'une alternative au congé parental pour élever un enfant de moins de trois ans.

Tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé, pourra choisir de cumuler la période non travaillée de son temps partiel annualisé sur une durée limitée dans le temps, à l'issue de son congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il s'agit pour l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération et d'éviter de voir sa rémunération suspendue. Ce dispositif expérimental prend fin au 30 juin 2022. Sa reconduction est liée à une évaluation devant notamment être présentée au Conseil commun de la fonction publique.

**– Télétravail (action 4.6.2)**

Dans le cadre de l'organisation du temps de travail et de l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, une attention toute particulière est accordée aux femmes en état de grossesse pour réduire leurs déplacements et leur état de fatigue.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme de télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Toutefois, l'article 4 de ce décret permet de déroger à ces conditions pour les femmes enceintes ainsi que pour les agents éligibles au congé de proche aidant, à leur demande.

**AXE 5**

## *Annexe 9 :* Campagnes de financement 2022 et 2023 « Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles »

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

**Service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche**
**Sous-direction territoires, sociétés et savoirs**

Projets retenus 2022

Association des étudiants en médecine de Saint-Etienne : Violences conjugales

Association Nationale des Etudiant.e. s Sages-femmes (ANESF) : Web-série contre les discriminations de la communauté LGBT+

Association Nationale Des Etudiants En Sciences et Techniques Des Activités Physiques et Sportives – ANESTAPS : Dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, discriminations et violences associées

Bureau de l'Humanitaire de L'ENSAIA (BDH) : Projet protections hygiéniques réutilisables pour toutes

Engagé·e·s et Determiné·e·s (E&D) : Engagées et déterminées

Fédération nationale des associations représentatives des étudiants en sciences sociales : Production lors du congrès de la fédération d'un débat théâtral sur les VSS dans l'ES

Mnémosyne : Développer et diffuser les recherches et l'enseignement sur l'histoire des femmes et du genre

Observatoire Etudiant Des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur : Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Senrisque : Formation des bénévoles de l'association

---

Les étudiant.e.s d'Alsace (AFGES) : Lutter contre les VSS auprès des jeunes

Association des élèves de Centralesupélec : Formation de sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles

Association Fédérative Des Etudiant.e.s Picto-Charentais.e.s : Campagne de sensibilisation et formation à la lutte contre les VSS

Association Générale Etudiant.es Midi Pyrénées (AGEMP) : Plus de VSS ni dans nos vies ni dans nos amphis

Association Nationale Des Etudiant.es en Pharmacie De France (ANEPF) : Lutter contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) par la sensibilisation et la communication

Association Nationale Des Etudiants en Médecine de France (ANEMF) : Vidéo de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles subies par les étudiants en santé

Becomtech : Projet 1 : Développement de la communauté nationale des Ambassadrices BECOMTECH - Projet 2 : TOGETHER IN TECH

Bureau Des Elèves de l'INSA : Formation Trusted People

Bureau Des Etudiants ISEN Caen : Sensibiliser les étudiant.e.s ingénieur.e.s aux violences sexistes et sexuelles par un dispositif de théâtre-débat

Cellule Agro de Sensibilisation et d'Information à la Sexualité – Agroparistech (CASSIS) : 3 projets: Formation des responsables VSS/ Formation des associations festives/ Enquête commandée auprès de l'observatoire étudiant sur les VSS

Confédération Nationale des Juniors Entreprises (CNJE) : S'engager pour l'égalité femmes-hommes au sein du Mouvement des Junior-Entreprises et mettre en place des actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles

Fédération des associations de l'ENS de Lyon : 9 projets sur la lutte contre les VSS

Fédération des associations étudiantes de Bretagne Occidentale : Angel Shot

Fédération étudiante des associations de l'Anjou fé2a : Théâtre débat: VSS en milieu étudiant

Fédération Nationale des Etudiants en Kinésithérapie : Formation et sensibilisation aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

Groupement Des Associations et Élu.e.s Étudiant.e.s de Lyon Indépendant et Solidaire (GAELIS) : Paye ta Tolérance

Inpulse : Distribution de serviettes menstruelles lavables

L'Alternative : EssaimaGe, Apprentissage des réflexes et Lutte contre les violences sur le TERrain universitaires (EGALTER)

Le Bureau Des Etudiants de Sciences Po Lille : Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels en faveur de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Les Ingenues : Débat théâtral sur les VSS en milieu étudiant

Pharma Lyon Humanitaire : Parcours cohérent d'éducation populaire autour des violences sexistes et sexuelles pour leur prévention, pour une sensibilisation et pour la réduction des risques

Pole Solidarité et Citoyenneté de l'Université de Technologie de Compiegne (Psec-Utc) : Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation contre les VSS à l'UTC

Prologin : Stages Girls can code!

Unef : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Projets retenus 2023

ACCUSTICA : Egalité des sciences

ALTAIR : Etudiants, agissons contre les violences sexistes et sexuelles !

ASSOCIATION DES JEUNES CHERCHEURS DES ALPES MARITIMES (AJC06) : Sensibilisation aux luttes contre les violences sexistes et sexuelles par l'Association des Jeunes Chercheurs du 06

ASSOCIATION FÉDÉRATIVE DES JEUNES ET DES ÉTUDIANTS DU MANS : Le village des égalités

ASSOCIATION NATIONALE DES ETUDIANTS EN SCIENCES ET TECHNIQUES DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES ANESTAPS : Structuration d'un plan de lutte contre les discriminations et violences associées (violences sexistes et sexuelles) de l'ANESTAPS et de son réseau.

ASSOCIATION POUR LE DEVELOPPEMENT D'UN OUTIL RADIOPHONIQUE ETUDIANT A RENNES (A.D.O.R.E.R) : Défaire le sexisme dans le média radio

BUREAU DES ELEVES UNILASALLE-RENNES : "La bulle" contre les violences sexistes et sexuelles

DES IDEES PLEIN LA PROD (DIPP) : Médias et VSS : sensibilisation, éducation aux médias et libre expression des étudiantes et étudiants de Nantes Université

ETUDI'ART : Création théâtrale pour une lutte contre les VSS

FÉDÉRATION NATIONALE DES ÉTUDIANT.E.S EN SCIENCES INFIRMIÈRES : Lutte contre les violences sexistes sexuelles dans la formation infirmière

PROLOGIN : Stages Girls Can Code ! 2023-2024

PRUN' (RADIO ETUDIANTE NANTAISE) : Prun' s'engage dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

RADIO PHENIX : Une série de podcast pour informer, sensibiliser et lutter contre les VSS

---

100% HANDINAMIQUE POUR LA REUSSITE DES JEUNES HANDICAPES (100% HANDINAMIQUE) : Au croisement des violences sexistes et sexuelles et du handicap

ANIMAFAC : VSS contre VSS – Vigilance, Sensibilisation & Soutien contre les Violences Sexistes et Sexuelles

ASSOCIATION 86E DE L'EIP (ECOLE D'INGENIEURS DE PURPAN) : Rencontres Purpanaises de l'Inclusivité (JPI) - Journée de sensibilisation et de lutte contre les discriminations à Purpan

ASSOCIATION AMICALE DES ETUDIANTS EN PHARMACIE DE NANCY ( A.A.E.P.N. ) : Projet de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles

ASSOCIATION DE LA FONDATION ETUDIANTE POUR LA VILLE AFEV : Actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destinations des étudiants engagés auprès de l'AFEV en Ile de France

ASSOCIATION DES ÉLÈVES DE CENTRALESUPÉLEC : Sensibilisation aux enjeux des VSS sur le campus de CentraleSupélec

ASSOCIATION DES ELEVES DE L'EIGSI VIOLET (ADEEV) : Projet de lutte contre les VSS

ASSOCIATION DES ÉLÈVES INGÉNIEURS DE L'ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE CHIMIE DE MONTPELLIER : JEME - Journée de l'égalité dans le Monde de l'Entreprise

ASSOCIATION FEDERATIVE NATIONALE DES ETUDIANTS EN GEOGRAPHIE, AMENAGEMENT, URBANISME ET ENVIRONNEMENT "AFNEG" : 9e congrès national de l'AFNEG : lutter contre les discriminations

ASSOCIATION NATIONALE DES ETUDIANTS EN MEDECINE DE FRANCE ANEMF : Publication d'un guide de lutte contre les VSS avec des contenus multimédias

ASSOCIATION SPORTIVE DE L'IEP PARIS - PREMIER CYCLE DE NANCY : Formation de sensibilisation aux VSS dans le milieu sportif universitaire

BDE BSA : L'expédition

BDE OSTARA : Représentation théâtrale pour la lutte contre les VSS pour les nouveaux étudiants à la rentrée en septembre

BDE SUP'BIOTECH BUREAU DES ELEVES DE SUP'BIOTECH : Sensibilisation aux VSS

BECOMTECH : S'engager contre les violences sexistes et sexuelles et œuvrer pour la mixité du numérique

BUREAU DES ELEVES DE L'INSA : Team Stop VSS - INSA de Strasbourg

BUREAU NATIONAL DES ELEVES INGENIEURS BNEI : Orientation / Management diversité / Démarche Cpas1option

CENTRALE LILLE ASSOCIATIONS - CA ELEVES : Lutter contre les VSS et autres discriminations

CERCLE DES ELEVES DE L'ESISAR : Projet de lutte contre les VSS sur divers fronts

CERCLE DES ELEVES POLYTECH NANCY : Lutte contre les VSS au sein de l'école Polytech Nancy

COLLECTIF DE LUTTE ANTI-SEXISTE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (CLASCHES) : Diffusion d'informations sur les VSS dans l'Enseignement supérieur et la recherche

CONSEIL DE CORPORATION DES ETUDIANTS DE L'EM LYON : Refonte de la Semaine de la Vigilance

ELLES BOUGENT : Challenge Innovatech 2024

F STUDENT URBAN EVENT : Inside Art - Les Arts Urbains contre les violences sexistes et sexuelles

FEDELOR : Lutter contre les VSS en Lorraine

FAGE : Lutter contre les VSS en milieu étudiant à travers la prévention par les pairs

FÉDÉRATION NATIONALE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES LINGUISTES : La lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations dans le réseau de la FNAEL

FÉDÉRATION NATIONALE DES ETUDIANT·E·S EN KINÉSITHÉRAPIE – FNEK : Formation et sensibilisation aux VSS

FEDERATION NATIONALE DES ETUDIANTS EN SCIENCES EXACTES, NATURELLES ET TECHNIQUES (FNEB) : Formation trusted people et sensibilisation à la place des femmes en sciences

INGÉNI'HER : Lutte contre les VSS et promotion de la femme ingénieure à Polytech Nantes

LA FEDERATION DES ASSOCIATIONS ETUDIANTES DE BRETAGNE OCCIDENTALE : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

LES FALLOPES : Du sexisme ordinaire aux agressions sexuelles : soyons intransigeant·e·s !

LES LANNIONNAISE : Spectacle interactif sur la prévention des VSS en milieu étudiant

LES SIMONE : Représenter la violence

OBSERVATOIRE ETUDIANT DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : Le week-end d'intégration féministe : se rencontrer, lutter, danser !

POLE SOLIDARITE ET CITOYENNETE DE L'UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE COMPIEGNE (PSEC-UTC) : Mise en place d'actions de sensibilisation et de formation contre les violences sexistes et sexuelles à l'UT

SAVOIRS EMANCIPATION VIE ETUDIANTE (S.E.V.E.) : Campagne de prévention et de lutte contre les discriminations