



MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

BILAN ANNUEL 2022

État d'avancement du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023



ÉGALITÉ
DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Sommaire

Préambule 3

Axe 1 - Un plan national décliné au niveau local (académies, opérateurs). 5

1.1 - Élaboration et suivi des plans d'actions : une gouvernance structurée pour un déploiement complet des plans d'actions au plan national et local (actions 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.2.1., 1.3.2, 1.4.3, 1.5.1, 1.8.3 du plan national d'action)..... 5

1.2 - Du rapport de situation comparée au rapport social unique : des statistiques sexuées régulièrement enrichies pour mesurer les évolutions (actions 1.4.1, 1.4.2 du plan national d'action)..... 16

1.3 - La responsabilité première des encadrantes et encadrants dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité (action 1.6.1 du plan national d'action) 16

1.4 - Un accompagnement à renforcer pour une plus grande participation des MENJ/MESR aux appels à projets du FEP (actions 1.7.1, 1. 7.2 du plan national d'action)..... 18

1.5 - Une communication régulière pour inscrire ces politiques dans le « paysage » institutionnel et contribuer à un changement de culture (action 1.8 du plan national d'action) 19

Axe 2 - Égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles : des métiers et des filières encore très genrés, un accès plus équilibré aux postes à responsabilité grâce à une action très volontariste 23

2.1 - Des métiers et des filières encore très « genrés » (action 2.1.1 du plan national d'action)..... 23

2.2 - La mise en place d'un environnement plus favorable à la mixité et à la diversité (formation, information, outils)..... 24

2.3 - Des résultats concrets avec un meilleur équilibre dans l'accès aux responsabilités professionnelles 36

Axe 3 - Des promotions plus équilibrées qui contribuent à réduire les écarts de rémunérations 45

3.1 - Un bilan des avancements qui rend compte de la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (actions 3.6 du plan national d'action.) 45

3.2 - Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière (action 3.4.1 du plan national d'action) : des mesures interministérielles et des mesures spécifiques dans l'enseignement supérieur et la recherche 59

3.3 - Le déploiement de l'outil DGAFP de mesure des écarts de rémunération : un outil progressivement déployé dans l'enseignement supérieur et la recherche, qui reste à expérimenter au MENJ (action 3.1.3 du plan national d'action) 60

Axe 4 - Grossesse, parentalité, articulation des temps de vie professionnelle et personnelle : des actions pour améliorer la connaissance des droits des agents et la qualité de vie au travail 63

4.1 - Parentalité : mieux faire connaître leurs droits aux agentes et agents 63

4.2 - Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (action 4.7.1 du plan national d'action) 65

4.3 - Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle/vie personnelle (action 4.6.2 du plan national d'action)..... 66

Axe 5 - Une attention renforcée à la prévention et au traitement des violences, des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes 69

5.1 - Un axe obligatoire des plans d'actions 69

5.2 - Dispositif de signalements : un déploiement en cours, des compétences progressivement élargies 71

Annexes 74

Annexe 1 Plans d'actions académiques : les bonnes pratiques (action 1.1)..... 75

Annexe 2 - Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche (action 1.1.6) janvier 2022..... 97

Annexe 3 - La représentation équilibrée femmes/hommes dans les élections professionnelles nationales (action 1.3.2) 118

Annexe 4 - Les lauréats des appels à projets du fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) depuis 2019 (action 1.7)..... 122

Annexe 5 - Recensement des lettres d'information internes ayant évoqué les sujets d'égalité et de diversité (dont handicap) depuis 2020 127

Annexe 6 - Liste nominative des dirigeants et dirigeantes des établissements publics relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (hors élus) 129

Annexe 7 - Plan national d'action 2021-2025 contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 134

Annexe 8 - État des lieux des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements du ministère des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques..... 160

Remerciement aux services contributeurs 172

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.

Étroitement concerté avec les organisations syndicales nationales de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche, il a été symboliquement diffusé le 8 mars 2021, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes.

Il constitue un document « chapeau » à la fois pour le niveau national, qui contribue directement à sa mise en œuvre, et pour le niveau local (services déconcentrés et opérateurs, qui construisent leur propre plan d'action, décliné du plan national mais adapté à leur enjeux et leviers propres).

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 2022 est établi en application de ces dispositions, et vise à rendre compte, non seulement aux organisations syndicales, mais aussi à toutes les parties prenantes, de l'état d'avancement des actions inscrites au PNA 2021-2023.

Présenté et débattu en comité de suivi le 30 juin 2022, il a ensuite été présenté dans les trois comités techniques ministériels chargés respectivement de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'avancée majeure que révèle ce premier bilan est le déploiement complet de plans d'action sur l'ensemble des périmètres intéressés, avec un plan d'action adapté par et pour chaque opérateur et chaque académie ; un réseau dense et complet de référents et référentes ou chargés (chargées) de mission maille ce même périmètre et fait vivre ces politiques, dans le cadre d'un portage partagé au plus haut niveau.

Pour illustrer cette densité et cette richesse, on trouvera annexés au présent bilan une sélection (subjective) d'actions mises en œuvre dans les plans académiques, une synthèse des 181 plans d'action des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et une synthèse des plans d'action des établissements du secteur « sports ». Académies et opérateurs sont également tenus de rendre compte de l'avancée de leur plans d'action devant leurs propres instances.

On verra dans le présent bilan que certaines actions avancent plus que d'autres, qu'il reste çà et là des marges de progrès ; mais on verra aussi que de nombreux chantiers sont en cours, et on appréciera les avancées réelles, mesurables et mesurées, d'actions structurantes, telles que les progrès réalisés dans les nominations sur emplois de cadres supérieurs et dirigeants, l'équilibre mis en œuvre dans les promotions, l'attention portée à la mixité de nos métiers et fonctions, l'effort massif sur la formation, et la vigilance renouvelée qui doit être la nôtre sur les situations de discriminations, violences, harcèlement, agissements sexistes.

On mesurera surtout, et c'est une fierté pour notre institution, à quel point le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement la lutte contre toutes les discriminations ont trouvé leur place dans notre quotidien professionnel et réussi à irriguer les politiques de ressources humaines.

C'était le défi dans lequel s'étaient engagés nos ministères, en s'inscrivant, dès 2017 dans une démarche de certification AFNOR pour l'obtention des labels « égalité » et « diversité ». Ces labels leur ont été décernés en juillet 2022, à l'issue de l'audit réalisé en novembre et décembre 2021 au sein du périmètre pilote (administration centrale, académies de Versailles, Rennes et Strasbourg) et de l'audition des dirigeants ministériels par chacune des commissions « égalité » et « diversité », composées de représentants de l'État, des employeurs et des salariés.

Au moment où nous achevons ainsi un premier cycle (premier plan d'action pluriannuel, premier bilan annuel, première labellisation) se profile déjà la réflexion sur les enjeux et modalités du prochain plan d'action pluriannuel qui succédera au plan 2021-2023.

Cette réflexion permanente en forme de bilan/perspectives illustre ce que doit être la politique d'égalité entre les femmes et les hommes : un sujet durablement inscrit à l'agenda politique et administratif, en même temps qu'un processus constant d'amélioration continue, pour illustrer les valeurs qui sont les nôtres, contribuer au bien-être de nos personnels et maintenir l'attractivité de notre institution.

Le directeur général des ressources humaines

Vincent Soetemont

Axe 1 - Un plan national décliné au niveau local (académies, opérateurs)

Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, finalisé en décembre 2020 et largement diffusé le 8 mars 2021, s'applique aux services et aux personnels de l'éducation, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il constitue à la fois un document « autoporteur », ayant vocation à être mis en œuvre directement par les services nationaux des ministères concernés (ce dont rend compte le présent bilan), mais il est aussi un document d'orientation stratégique qui a valeur de référence pour les services déconcentrés (MENJ) ou les opérateurs des trois secteurs précités, qui se sont tous dotés d'un plan d'action académique (PAA) ou d'un plan d'action établissement (PAE) pour les établissements publics nationaux.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

100 % des plans attendus pour le 31-12-2020 (plan national et plans établissements, en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019) ont été élaborés, formalisés et débattus par les instances compétentes.

À la date du 31 mai 2022, 100 % des académies ont produit un plan d'action, présenté aux comités techniques académiques (voir annexe 1.). Pour rappel, la déclinaison du plan national en plans académiques n'est pas une obligation légale mais une décision prise dans le cadre de l'élaboration concertée du plan national, afin que cette politique irrigue tous les niveaux organisationnels du MENJ.

1.1. Élaboration et suivi des plans d'actions : une gouvernance structurée pour un déploiement complet des plans d'actions au plan national et local (actions 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6, 1.2.1., 1.3.2, 1.4.3, 1.5.1, 1.8.3 du plan national d'action)

1.1.1. Le rôle pivot du haut fonctionnaire à l'égalité des droits et de la direction de projet égalité diversité, pour une approche globale et un portage interne et externe

L'animation d'ensemble pour l'élaboration et le suivi des plans d'actions pour l'égalité professionnelle est assurée par la direction générale des ressources humaines, dans une double perspective :

- Concevoir et mettre en œuvre la politique d'égalité professionnelle pour qu'elle irrigue, de façon transversale, l'ensemble des volets de la politique des ressources humaines

- Assurer la coordination des politiques de ressources humaines avec les politiques publiques pour construire une approche globale, cohérente et coordonnée de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes ; c'est dans cette perspective large que le rôle de « haut fonctionnaire à l'égalité des droits (HFED) » est confié au directeur général des ressources humaines depuis 2012, date de mise en place des HFED dans tous les ministères suite à une circulaire Premier ministre du 23 août 2012.¹

Pour ces fonctions de HFED, le directeur général des ressources humaines s'appuie sur la direction de projet égalité diversité.

En externe, la direction de projet participe régulièrement à diverses rencontres interministérielles et contribue à ce titre à valoriser les actions mises en œuvre par le MENJ, le MESR et le ministère des sports ²

- réunions 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) des ministères sociaux³ ;
- travaux du Haut conseil à l'égalité (HCE), structure consultative placée auprès du Premier ministre. Les HFED sont membres de droit de cette instance ;
- réunions interministérielles animées par la DGAFP sur les politiques de diversité et la démarche de labellisation AFNOR.

En interne, la directrice de projet travaille en transversal avec l'ensemble des directions et services du MENJ, du MESRI et avec la direction des sports du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques (cf. en annexe liste des services ayant contribué au présent bilan).

Pour garantir la cohérence et la complémentarité des approches élèves/étudiants/personnels, ces travaux sont menés en concertation étroite et régulière avec d'une part la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO), en particulier le bureau de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, qui anime la politique d'égalité filles-garçons, et d'autre part le service commun aux directions générales chargées respectivement de l'enseignement supérieur et de la recherche, en particulier le département des défis sociétaux et environnementaux, qui anime le

¹ Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

² cf. le document produit pour les 10 ans du réseau des HFED, téléchargeable sur les sites du MENJ et du MESR : « regards sur 10 ans d'actions et propositions pour l'avenir (<https://www.education.gouv.fr/media/113987/download>)

³ Service des droits des femmes et de l'égalité

réseau des chargés et chargées de mission égalité dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

La direction de projet s'appuie également sur les directions qui assurent respectivement la tutelle des opérateurs des trois secteurs : la direction des affaires financières (DAF) pour la tutelle des opérateurs « éducation nationale », la direction des sports (DS) pour la tutelle des établissements de ce secteur et le service commun DGESIP/DGRI précité pour les 181 opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, chacune de ces directions assurant l'animation de son réseau d'établissements sur ces politiques, en lien avec la DGRH.

La DGRH (direction de projet) anime directement le réseau des référents et référentes académiques avec lesquels elle dialogue régulièrement, notamment via un forum d'échanges au sein de la plateforme « Magistère ».

Elle anime un groupe projet constitué des entités pilotes pour la labellisation AFNOR (service de l'action administrative et de moyens pour l'administration centrale et académies de Versailles, Rennes et Strasbourg). Les référents de ces entités constituent eux-mêmes, via les retours d'expérience, des relais et appuis pour l'ensemble des académies sur les sujets d'égalité et de diversité.

Un comité stratégique, présidé par les ministres, valide les grandes orientations proposées.

En outre, en 2022 ont été nommés des référents ou référentes pour chacune des directions d'administration centrale. Cette fonction a été confiée aux chefs de service adjoints aux directeurs, en charge des questions transversales dont les questions RH, pour un portage de la politique égalité/diversité à haut niveau. Les référents ainsi désignés et dotés d'une lettre de mission sont chargés à la fois de mettre en œuvre les politiques égalité pour les agents de leur direction et de veiller à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques qu'ils animent. Les référents d'administration centrale constituent ainsi un comité opérationnel à même d'assister le comité stratégique et de contribuer à la réflexion sur la mise en œuvre de ces politiques nationales.

La direction de projet est intervenue deux fois sur ces sujets en 2022 en collège des chefs de service (qui réunit les référents précités) et une formation spécifique à leur attention est à l'étude avec la direction de l'encadrement, pour qu'ils puissent pleinement et concrètement faire vivre ces politiques au quotidien.

L'élaboration des plans d'action et leur suivi s'inscrivent par ailleurs dans le cadre d'un dialogue social régulier avec les représentants des organisations syndicales siégeant aux trois comités techniques ministériels : éducation nationale, jeunesse et sports, enseignement supérieur/recherche (groupes de travail, comité de suivi, comités techniques ministériels, CHSCT ministériels).

Les organisations syndicales sont elles-mêmes soumises à des obligations de mixité, et la DGRH veille à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles, en application de l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ces dispositions prévoient 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 (voir fiche détaillée en annexe 3).

1.1.2. L'élaboration et le suivi du plan national d'action

Les trois ministères (chargés respectivement de l'éducation nationale et de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche) disposent d'un plan national d'action commun depuis le 31 décembre 2020.

Son élaboration a donné lieu à un cycle de concertations intense avec les organisations syndicales des trois secteurs, sous la forme à la fois de groupes de travail pléniers présidés par le directeur général des ressources humaines et de réunions bilatérales animées par la direction de projet.

Ce plan 2021-2023 a été adopté par les 3 comités techniques ministériels, du 14 décembre 2020 pour l'éducation nationale, du 17 décembre 2020 pour l'enseignement supérieur/recherche et du 14 janvier 2022 pour les Sports.

Le plan national d'action comporte 5 axes et 55 actions.

Il traite à la fois d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi de lutte contre l'ensemble des discriminations, contribuant ainsi à favoriser la diversité de ses personnels dans tous les métiers et fonctions.

Signé par les ministres et très largement diffusé symboliquement le 8 mars 2021 (également en ligne sur les sites internet des MENJ et MESR), il constitue un cadre de cohérence pour l'ensemble des services et opérateurs ; s'agissant des services déconcentrés, la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations a ainsi été introduite dans de nombreuses « feuilles de route RH » académiques, illustrant l'irrigation progressive du sujet dans les politiques RH et les orientations stratégiques.

La mise en œuvre du plan national d'action a fait l'objet d'un premier comité de suivi avec les organisations syndicales nationales, le 30 septembre 2021. Le présent bilan a été présenté devant un second comité de suivi le 30 juin 2022, puis aux trois comités techniques ministériels.

L'élaboration et le suivi des plans d'action académiques (cf. annexe : « plans d'action académiques, les bonnes pratiques »)

« Le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 (...) a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local ».

Ces dispositions du plan national d'action ont été rappelées aux recteurs et rectrices par lettre DGRH du 25 mai 2021, la DGRH soutenant et accompagnant les académies dans cet exercice.

La DGRH a ainsi réuni à plusieurs reprises en 2021 et 2022 les directrices et directeurs des ressources humaines (DRH) et les référentes et référents académiques pour établir un état d'avancement des plans d'actions, dialoguer et partager des bonnes pratiques (réunions DRH et référents du 28 octobre 2021 et 27 janvier 2022, réunion référents du 14 janvier 2022, évocation du sujet en réunion des SGA à plusieurs reprises).

Le 9 février 2022, le DGRH a invité les rectrices et recteurs d'académie à adresser leurs plans d'action d'académiques à l'administration centrale et la direction de projet a procédé à de l'accompagnement renforcé pour les académies demandeuses.

Pour élaborer leurs plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les académies se sont appuyées notamment sur les données de leurs bilans sociaux académiques respectifs. Elles ont associé les représentants et représentantes du personnel à cette démarche, en constituant des groupes de travail ad hoc.

Au 1^{er} juin 2022, toutes les académies ont élaboré leur plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, débattus par les comités techniques académiques (CTA) compétents.

La mise en ligne des versions définitives et maquettées des plans d'actions locaux sur les sites académiques est en cours.

1.1.3. L'élaboration et le suivi des plans d'actions des opérateurs

⇒ **Les plans d'actions des opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche** (voir synthèse en annexe) (actions 1.1.1, 1.1.6, 1.4.3 du plan national d'action)

L'accompagnement des opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action égalité est assuré par le département des défis sociétaux et environnementaux du service commun DGSIP/DGRI, en lien étroit avec la DGRH.

Depuis la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche de 2013 (« loi Fioraso »), tous les établissements de l'ESR disposent d'une personne référente sur les questions d'égalité. Le MESR anime le réseau des missions égalité via une liste de diffusion et en organisant, depuis 7 ans, une journée nationale annuelle. La dernière réunion a eu lieu dans les locaux de l'université d'Orléans le 30 mai 2022. Les présentations ou productions réalisées dans le cadre des journées nationales sont valorisées sur la page dédiée du MESR et des acteurs partenaires (conférences, établissement d'accueil de la journée, associations...).

Un référentiel des plans d'action pour l'ESR a été publié en octobre 2020 afin de servir de guide aux établissements, il figure en annexe du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle. Entre janvier et octobre 2021, le MESR a proposé des échanges individuels aux établissements en faisant la demande.

Un comité de suivi des plans (composé des conférences d'établissements, des organisations syndicales, d'établissements pilotes et d'associations) s'est réuni 4 fois entre février 2020 et décembre 2021. Il se réunira 1 à 2 fois par an pour assurer le suivi d'exécution des plans au sein des établissements. De même un travail est en cours avec le HCERES¹ concernant l'évaluation de ce suivi.

Un bilan qualitatif des plans d'action a été réalisé et publié en janvier 2022 (cf. annexe). Ce bilan est valorisé sur le site du MESR² et a été adressé à l'ensemble des présidences d'établissement à l'occasion du 8 mars 2022.

Par ailleurs, le ministère anime des réunions de DRH d'EPST, d'EPIC et d'universités et a également sensibilisé ces responsables aux enjeux des plans d'action d'établissement (PAE) et aux outils/ressources mis à disposition par le ministère pour les aider dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces plans.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

- Tous les établissements (181 opérateurs) ont remis leur plan d'action complet, vu par les instances représentatives au 30 octobre 2021.
- Réunion 2 fois par an du COSUI, avec CR diffusé à chaque réunion
- Liste de diffusion des chargés de missions égalité ESR régulièrement actualisée
- Journée nationale des missions ESR : 30 mai 2022

¹ Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

² - <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilan-des-plans-d-action-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-83594>

⇒ **Les plans d'actions des opérateurs de l'enseignement scolaire**

Les opérateurs de l'enseignement scolaire comptent cinq établissements :

Le centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) a pour objet d'étudier la relation entre la formation et l'emploi. Il réalise notamment des enquêtes représentatives au niveau national des sortants du système éducatif (« enquêtes génération ») pour connaître leurs conditions d'insertion sur le marché du travail avec pour objectif de faciliter l'orientation et l'évolution de l'intervention publique.

France Éducation international (FEI) a notamment pour mission l'expertise, la formation et l'évaluation dans les domaines de l'éducation et des langues. À ce titre :

- Il contribue à la mise en œuvre des programmes de coopération internationale en éducation,
- il assure la formation et le perfectionnement de spécialistes de l'enseignement du français langue étrangère,
- il assure l'évaluation et la certification des compétences en français des publics non francophones, ainsi que la reconnaissance académique et professionnelle des diplômés étrangers.

L'office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) a pour mission de mettre à la disposition des éducateurs, des parents, des étudiants et des élèves des établissements d'enseignement, la documentation nécessaire à ces derniers en vue de leur orientation scolaire et professionnelle. Il élabore et diffuse cette documentation en liaison avec les représentants des professions et des administrations intéressées. Il participe à l'insertion professionnelle des étudiants et des diplômés à leur sortie des établissements d'enseignement.

Réseau Canopé exerce historiquement une mission d'édition, de production, de développement et de mise à disposition de ressources et de services éducatifs à destination des enseignants, des communautés éducatives et universitaires, des écoles et des établissements d'enseignement scolaire, a recentré ses missions depuis 2021 sur la formation des professeurs au et par le numérique.

Le Centre national d'enseignement à distance (CNED) dispense un enseignement et des formations à distance, notamment en faisant appel aux nouvelles technologies de communication, à tous les niveaux de formation, de l'école primaire jusqu'aux

formations supérieures, qu'il s'agisse de la voie générale ou de la voie professionnelle. Dans le cadre du service public de l'enseignement à distance défini par l'article L.131-2 du code de l'éducation, il contribue à la formation initiale, notamment à destination des élèves empêchés dont il assure la scolarisation, mais également à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'accompagnement des opérateurs du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse est assuré par la direction des affaires financières (bureau des opérateurs de l'enseignement scolaire – DAF A2), en lien avec la DGRH.

Une première réunion d'information réunissant la DAF, la DGRH (direction de projet) et les DRH et/ou SG des 5 opérateurs s'est tenue le 9 janvier 2020. Ce GT a porté sur la présentation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment les dispositions concernant le renforcement de l'égalité professionnelle ainsi que sur la situation à date de chaque opérateur en matière d'égalité professionnelle. La réunion a permis de cadrer les différentes étapes à suivre pour aboutir au 31 décembre de la même année à la mise en œuvre d'un plan d'action, la désignation d'un référent égalité et la création d'une cellule d'écoute.

À partir du plan d'action type (maquette adaptée aux opérateurs) communiqué par le ministère en février 2020, les établissements ont défini seuls puis au sein d'un groupe de travail les items qui seraient retenus. Le GT du 22 juin 2020 a été principalement consacré au retour d'expériences des opérateurs dans l'élaboration de leur plan d'action.

Les organisations syndicales des établissements ont été parties prenantes dans l'élaboration des plans d'action.

Un plan de formation des différents acteurs a été mis en place par l'administration centrale du MENJS qui en a fait bénéficier les opérateurs (formation des dirigeants (septembre 2020) et formation de formateurs (décembre 2020)).

Un référent égalité F/H a été nommé au sein du bureau des opérateurs de l'enseignement scolaire de la DAF pour accompagner les 5 opérateurs.

Il a veillé à ce que chaque établissement nomme un référent et construise un plan d'action qui lui a été ensuite systématiquement communiqué pour évaluation selon une grille d'analyse fournie par la DGAFP.

Il a organisé au cours de l'année 2021 avec chacun des opérateurs (référent et/ou responsable RH) des entretiens téléphoniques ou en visio pour leur apporter un soutien dans l'élaboration de leurs plans respectifs.

Au 31 décembre 2021, chaque établissement disposait d'un plan d'action présenté aux instances consultatives compétentes et produit à la DAF.

Chaque établissement dispose d'un référent ou d'une référente. Les référents sont visibles sur l'annuaire des référents mis en ligne sur l'internet du MENJ. Ils sont invités aux réunions nationales de référents organisées par la DGRH (direction de projet) et bénéficient des formations de formateurs dispensées par l'IH2EF.

Les cellules d'écoute ont, selon la taille des établissements, commencé à être mises en place au sein de la structure ou ont fait l'objet de demande de mutualisation avec les académies les plus proches des structures (voir axe 5 du présent bilan).

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

- Réunions des 09/01/2020 et 22/06/2020

- Au 31 décembre 2021, 100 % des opérateurs ont communiqué leur plan d'action mis à jour conformément à l'article 3 du décret de 2020 sus visé. Ce dernier a fait l'objet d'un tableau de synthèse.

Le CEREQ a présenté son plan d'action au comité technique du 20 février 2021 et au CA du 2 juillet 2021.

Le CNED a présenté son plan d'action au CHSCT central le 10 décembre 2020 et en CTE le 15 décembre 2020.

FEi a présenté son plan d'action en CHSCT le 7 décembre 2020 et en CTE le 10 décembre 2020.

Réseau Canopé a présenté son plan d'action au CTEP le 5 février 2021.

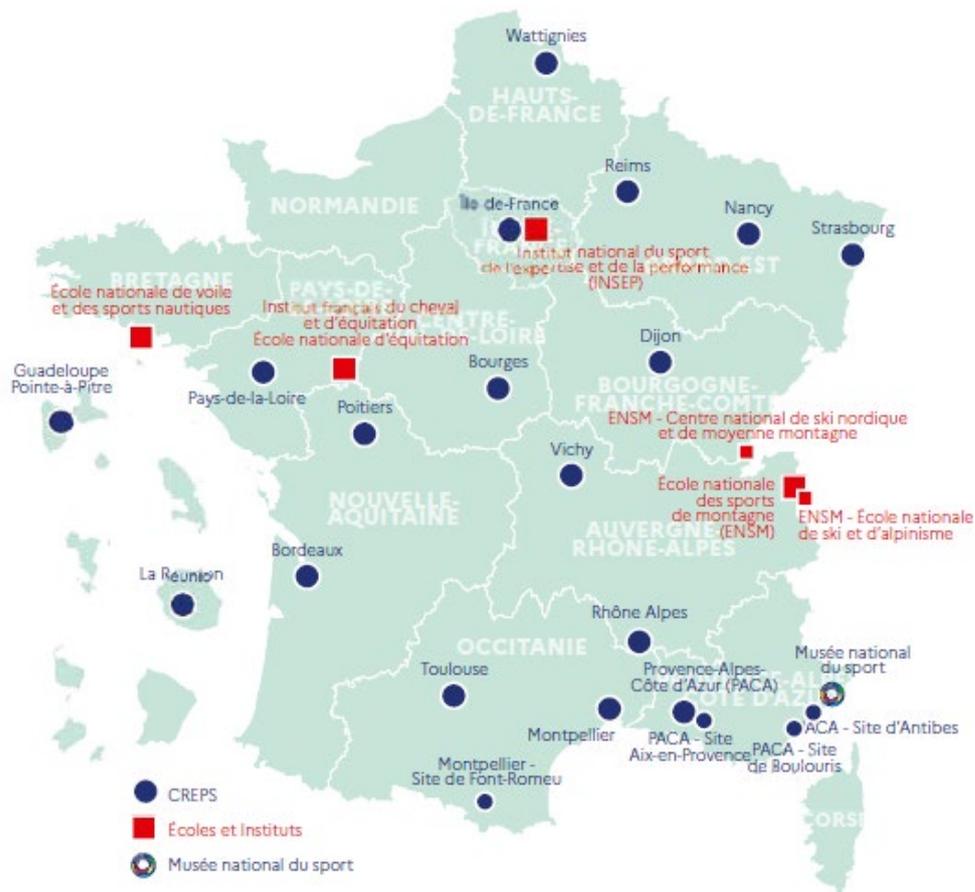
L'Onisep a présenté son plan d'action en CTE le 19 novembre 2020 et en CHSCT le 26 novembre 2020.

- 1 référent par opérateur scolaire et un référent désigné au sein du bureau des opérateurs de l'enseignement scolaire de la DAF

⇒ **Les plans d'actions des opérateurs des sports**

L'accompagnement des établissements du ministère des sports est assuré par la direction des sports du ministère des sports, des jeux Olympiques et Paralympiques, en lien avec la DGRH. Au 31 décembre 2021, ce sont 1 938 agents qui sont présents au sein des 22 établissements avec 986 femmes et 952 hommes.

Cartographie des établissements relevant du ministère des sports et des jeux Olympiques et Paralympiques :



Quatre opérateurs nationaux sont soumis à l’obligation légale de produire un plan d’action.

L’Institut national du sport, de l’expertise et de la performance (INSEP) a le statut d’établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel. L’INSEP est un établissement majeur dans le champ du sport de haut niveau (préparation et suivi socio-professionnel des sportifs en lien avec les fédérations, recherche et développement dans le champ de la haute performance, formation des cadres...). Il a formé, et forme toujours depuis sa création en 1975 un grand nombre de champions médaillés lors des plus grandes compétitions internationales de référence. Il accompagne, en 2021-2022, 769 sportifs (dont 692 inscrits sur les listes ministérielles de sportifs de haut-niveau) qui sont inscrits dans l’un des 19 pôles France (28 disciplines olympiques et paralympiques).

L’École nationale des sports de montagne (ENSM) est un établissement créé en 2010, il regroupe les activités de l’École nationale de ski et d’alpinisme (ENSA) de Chamonix (Haute-Savoie) et du Centre national de ski nordique et de moyenne montagne de

Prémanon (Jura). Cette école dispose d'un périmètre spécifique d'intervention autour de disciplines sportives identifiées : ski alpin, alpinisme et vol libre pour Chamonix ; ski nordique et activités physiques ou sportives de moyenne montagne pour Prémanon. L'établissement a contribué à la récolte de 8 médailles en ski nordique lors des Jeux Olympiques de Pékin en 2022.

L'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN) a été créée en 1970, elle porte des missions centrées autour de la formation des éducateurs sportifs dans le domaine du nautisme (voile, kitesurf...), l'accompagnement des dispositifs de haut-niveau de la fédération française de voile (FFV), la conduite d'actions de recherches (en particulier l'analyse des plans d'eau des sites olympiques) mais également comme centre de ressources techniques, scientifiques, pédagogiques et juridiques indispensables à la pratique de la voile et des sports nautiques pour le compte du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques.

Le ministère des sports assure conjointement avec le ministère de la culture la tutelle du **Musée national du Sport**, basé à Nice depuis 2013. Dès sa création, ce musée de France, a été conçu comme un instrument de sauvegarde, d'étude et de culture visant tout autant le grand public que les spécialistes du sport. Cette institution conserve, diffuse et valorise l'une des plus importantes collections au monde sur le patrimoine sportif (plus de 45 000 objets et 400 000 documents (matériels, vêtements, accessoires, trophées, mascottes, affiches, peintures, films, photos, archives).

Le plan national d'action égalité professionnelle 2021-2023 a en outre prévu que les centres de ressources et d'expertise de la performance sportive (CREPS) produiraient également un plan d'action.

Les 17 **centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (CREPS)** sont des établissements publics locaux de formation dans les domaines du sport, de la jeunesse et de l'éducation populaire placés sous la tutelle de l'État et des conseils régionaux. Ils assurent, en liaison avec les fédérations sportives, et l'Agence nationale du sport, la formation et la préparation des sportifs de haut niveau en veillant à concilier la recherche de la performance sportive et la réussite scolaire, universitaire et professionnelle du sportif. Au cours de la saison sportive 2021-2022, les CREPS ont accueillis 3 753 sportifs dont 2 761 inscrits sur les listes ministérielles.

Au 1^{er} juillet 2022 l'ensemble des opérateurs nationaux et des CREPS ont produit un plan d'action présenté aux instances consultatives compétentes et disposent d'un référent ou d'une référente. Ils sont invités aux réunions nationales de référents organisées par la DGRH (direction de projet).

1.2. Du rapport de situation comparée au rapport social unique : des statistiques sexuées régulièrement enrichies pour mesurer les évolutions (actions 1.4.1, 1.4.2 du plan national d'action)

Le plan national d'action 2021-2023 rappelle l'importance des statistiques et données sexuées pour établir à la fois un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes et une mesure de son évolution (cf. infra §2.1.).

Les bilans sociaux, qu'ils soient nationaux, académiques ou d'établissements, constituent à cet égard un outil structurant de ces politiques, sorte de « point de départ » et de « point d'arrivée ».

Le DGRH a rappelé aux recteurs et rectrices l'importance des bilans sociaux académiques et de leurs données sexuées dans la construction des politiques d'égalité (cf. courrier précité du 25 mai 2021) et l'enrichissement des bilans académiques constitue un objectif à part entière des plans d'actions académiques comme du plan d'action national.

En application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, du décret d'application du 30 novembre 2020 et de l'arrêté du 7 mai 2021, les bilans sociaux deviennent, à partir de 2022, des rapports sociaux uniques (RSU) et s'accompagnent de la mise en place progressive des bases de données sociales (BDS).

La DGRH (sous-direction de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales) pilote ces travaux pour le RSU et la BDS nationaux, en lien avec les directions et services concernés.

Le rapport social unique a vocation à rassembler le bilan social, le rapport de situation comparée, le bilan hygiène, sécurité et conditions de travail et 73 nouveaux indicateurs. La mise en place de la base de données sociales et du rapport social unique, avec la création de ces nouveaux indicateurs, va permettre d'améliorer plus encore la connaissance de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du MENJ et du MESR.

1.3. La responsabilité première des encadrantes et encadrants dans la mise en œuvre des politiques d'égalité et de diversité (action 1.6.1 du plan national d'action.)

Le plan national d'action 2021-2023 a souligné la responsabilité première des encadrantes et encadrants dans la mise en œuvre des politiques d'égalité, reprenant en cela les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette responsabilisation passe notamment par la formation et l'intégration des objectifs d'égalité professionnelle dans les évaluations ;

En matière de formation, l'axe V du schéma directeur de la formation continue 2022-2025 est spécifiquement dédié aux encadrants et comporte une entrée spécifique intitulée « favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations ».

L'objectif est de former progressivement le « flux » et le « stock » des fonctionnaires d'encadrement supérieurs ou dirigeants, mais aussi les personnels de direction ou les inspecteurs.

La direction de l'encadrement pilote la formation des cadres supérieurs et dirigeants et a mis en place des interventions spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations, au bénéfice des directeurs/directrices, recteurs/rectrices et de leur comité de direction (cf. infra action 2.2.1.3.).

Elle participe par ailleurs aux travaux de la nouvelle délégation interministérielle de l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), créée en janvier 2022 dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État, qui réfléchit, dans le cadre des lignes directrices de gestion interministérielles, à l'évolution des modalités d'évaluation professionnelle des cadres supérieurs et dirigeants. Il convient de noter que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parité et la promotion de la diversité sont au cœur des missions confiées à cette nouvelle délégation.

S'agissant des personnels de direction ou des inspecteurs, ils sont formés à ces politiques à l'occasion de la formation initiale comme en formation continue, par inscription aux formations dédiées inscrites aux plans de formation académiques.

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 (plans académiques de formation – PAF – ou plan national de formation – PNF).

Une formation sur l'entretien d'évaluation des personnels de direction est proposée par la direction de l'encadrement et l'IH2EF en 2022.

1.4. Un accompagnement à renforcer pour une plus grande participation des MENJ/MESR aux appels à projets du FEP (actions 1.7.1, 1.7.2 du plan national d'action)

La DGAFP organise chaque année depuis 2019 un appel à projet du « fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique » (FEP), fonds alimenté par les sanctions financières dues au titre du non-respect de la loi Sauvadet (40 % de chaque sexe pour les primo-nominations sur emplois de cadres supérieurs et dirigeants).

L'appel à projets est diffusé notamment sur les réseaux des référents par la direction de projet égalité/diversité de la DGRH pour le MENJ et par le service commun DGESIP/DGRI auprès des missions égalité pour les établissements de l'ESR. Les questions des porteurs de projet sont, le cas échéant, transmises à la DGAFP par ces deux structures, pour le compte de leurs réseaux respectifs.

Par ailleurs, le Département de la modernisation et de l'accompagnement des transformations au sein de la Sous-direction de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales à la DGRH accompagne les académies et DSDEN sur les actions innovantes et notamment sur ces appels à projets.

Actions 2021 :

- courriels d'information en direction des services centraux et des services déconcentrés (rectorats et DSDEN) ;
- élaboration de documents synoptiques d'information sur les différents fonds interministériels ;
- prise en compte de la dimension « égalité professionnelle » dans toutes les démarches d'accompagnement et d'appui des académies dans le cadre de leur « Feuille de route RH » et des transformations induites.

Les lauréats du FEP (voir annexe)

En 2019 et 2020, tous les projets présentés ont obtenu un financement (4 projets MESRI en 2019, 7 MESRI et 3 MENJS en 2020)

En 2021, 10 projets ont été retenus et financés, dont 9 pour le MESRI (sur 55 projets lauréats, soit 16 % des bénéficiaires) et un pour le MENJS ; 3 projets (un pour le MENJS, deux pour le MESRI) n'ont pas été retenus.

Au titre de l'appel à projets 2022, davantage de projets ont été déposés (18 pour le MESRI, 9 pour le MENJS) mais davantage ont aussi été refusés (respectivement 10 et 3).

Malgré une participation plus importante au titre de 2022, la participation des MENJS/MESRI reste faible.

Aussi la promotion des appels à projets et l'accompagnement des porteurs de projets vont-ils être renforcés par le Département de la modernisation et de l'accompagnement des transformations en direction des services du MENJS et possiblement des opérateurs des trois secteurs (éducation, sports, enseignement supérieur recherche) pour encourager une participation plus conséquente et une meilleure appropriation de ce levier.

Cette action s'inscrit dans le cadre des engagements du Grenelle de l'Éducation, porteurs d'une politique de promotion de l'égalité professionnelle notamment par les transformations RH qu'ils induisent pour les organisations et les cultures professionnelles.

Depuis janvier 2022, la DGRH accompagne au plus près les acteurs RH en académies dans le cadre de missions d'appui et d'accompagnement en intégrant cette thématique :

- Repérage et valorisation de bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Mise en réseau et mutualisation de pratiques innovantes favorisant une culture du recrutement prenant davantage en compte cette priorité nationale.

1.5. Une communication régulière pour inscrire ces politiques dans le « paysage » institutionnel et contribuer à un changement de culture (action 1.8 du plan national d'action)

Une consultation agents pour connaître la perception des discriminations (action 1.8.1 du plan national d'action)

Une consultation, menée par OpinionWay, a été réalisée en mai 2018. Les ministères ont interrogé leurs agentes et agents afin de connaître leurs opinions, leurs perceptions mais aussi leurs vécus en matière d'égalité et de diversité.

Cette consultation a été adressée à l'ensemble des agents de l'administration centrale du MENJ et du MESR ainsi qu'à ceux de trois académies pilotes pour la labellisation AFNOR (enseignants et non enseignants) : académie de Versailles, Rennes Strasbourg.

Les principaux enseignements de la consultation ont été les suivants :

- Pour les agents consultés, si la fonction publique constitue un environnement plus favorable que d'autres à l'égalité de traitement, les situations de discrimination ne sont pas perçues comme absentes de leur environnement professionnel.

- Les agents ayant participé à la consultation ont majoritairement été confrontés (d'une façon ou d'une autre) à ces situations dans l'évolution de leur carrière mais également dans leur travail au quotidien.
- Le sexe et l'âge sont les critères les plus fréquents de discriminations perçues, mais d'autres facteurs apparaissent comme susceptibles de gêner une évolution de carrière comme le handicap.
- L'immense majorité des agents et notamment les plus jeunes jugent important que les ministères se mobilisent en matière de lutte contre les discriminations. Ils sont par ailleurs un peu plus d'un sur deux à estimer que leur action est aujourd'hui insuffisante.
- Rares sont enfin les agents au courant de la démarche de candidature des deux ministères au label égalité et au label diversité.

Cette consultation a été menée en amont de la construction du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour disposer d'un « point de départ » sur la perception personnelle des agents sur ces sujets et sur leur connaissance de l'action des MENJ/MESR.

Une nouvelle consultation sera réalisée fin 2022/début 2023 pour appréhender les évolutions sur ces mêmes questions (« point d'arrivée » après la diffusion du plan national d'action et sa mise en œuvre) ; la consultation sera étendue à un périmètre élargi.

À moyen terme, l'objectif est de réaliser des consultations régulières, a minima une fois par plan pluriannuel d'action, et d'évoluer vers un « baromètre » permettant de mieux mesurer les évolutions. L'objectif est ainsi de contribuer aux orientations en termes d'action mais aussi en termes de communication à réaliser.

Des actions diversifiées (action 1.8.4 du plan national d'action)

- Rédaction d'un plan de communication 2021-2023,
- Mise en place d'un comité éditorial se réunissant une fois par trimestre pour piloter la communication (participants du comité éditorial : direction de projet égalité/diversité, DELCOM, DGESCO, DGESIP, SAAM, DGRH et académies pilotes)
- Mise en ligne du plan national d'action sur les sites internet MENJ et MESR. Valorisation du PNA auprès des personnels (mailings et lettres d'information – cf. en annexe recensement des lettres d'information internes évoquant ces sujets sur 2020/2021)
- Réalisation d'une charte graphique « Égalité, diversité : on en fait une réalité ! » en juin 2019

- Communication à l'occasion des journées thématiques (journée internationale des droits des femmes le 8 mars ; journée de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 21 mars ; journée internationale de lutte contre les LGBTphobies 17 mai : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes 25 novembre ; journée internationale des personnes handicapées 3 décembre).

Les MENJS/MESRI contribuent également, lors de ces journées à la valorisation de leurs actions sur le site de la fonction publique, qui recense annuellement les initiatives pour mise en ligne sur son propre site (cf. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/>) et sur les réseaux sociaux.

En parallèle, les académies et les opérateurs sont invités à déployer une communication ad hoc pour faire connaître leurs plans d'action : le niveau national valorise leurs initiatives et met à leur disposition divers outils (charte graphique, logo, visuels divers...).

Enfin, la DELCOM est particulièrement vigilante quant à la prévention des stéréotypes de genres dans toute sa communication interne et externe, et en particulier dans les campagnes de recrutement, comme en témoignent diverses vidéos de promotion des métiers du MENJSMESRI :

- Portraits vidéos de femmes et d'hommes pour illustrer les métiers de l'éducation nationale

<https://www.youtube.com/watch?v=jsfRmJugay8&list=PLjcV9PGUII77HQjXp5GtaMoUNQ3LENXEs>

- Valorisation de ces portraits sur les réseaux sociaux et dans les newsletters aux personnels et professeurs

[Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021](#)

- 16 vidéos en ligne (8 femmes et 8 hommes)

L'objectif est d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans la communication de la « marque employeur » et, ainsi, d'une part de contribuer à l'attractivité de l'institution et d'autre part de développer la fierté d'appartenance des agents à cette institution.

Axe 2 - Égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles : des métiers et des filières encore très genrés, un accès plus équilibré aux postes à responsabilité grâce à une action très volontariste

2.1. Des métiers et des filières encore très « genrés » (action 2.1.1 du plan national d'action)

Malgré une grande vigilance de l'institution en matière de communication externe et interne pour prévenir les stéréotypes de genres, en particulier dans les campagnes de recrutement (cf. § 1.5 supra), on constate que, malgré diverses évolutions positives, les métiers et les filières restent encore très déséquilibrés en matière de représentation F/H. Cette situation est notamment illustrée par les statistiques sexuées des bilans sociaux nationaux d'une part du MENJ, d'autre part du MESR.

Pour rappel, le MENJS compte près d'1,2 million d'agents (soit plus de la moitié des effectifs de la fonction publique d'État - FPE) et le MESRI près de 200 000 agents.

La part des femmes représente 73,1 % des agents du MENJ (elle est de 56 % des effectifs pour la FPE) et 52,7 % au MESRI.

Les femmes représentent également 71,2 % des effectifs enseignants du MENJS mais leur proportion est bien moindre dans l'enseignement supérieur : 41,8 %. En outre, plus on monte dans la hiérarchie des corps et des grades, plus leur part diminue : Les femmes représentent ainsi 84 % des professeurs des écoles, 65 % des professeurs certifiés, 53,5 % des professeurs agrégés, 38,2 % des professeurs de chaires supérieures et, dans l'enseignement supérieur, 45 % des maîtres de conférences et 28 % des professeurs des universités (en tendance, les chiffres tendent néanmoins vers un meilleur équilibre).

La part des femmes varie également selon les disciplines : elles représentent 79,4 % des enseignants en lettres, 83 % des enseignants en langues, mais 42,4 % des professeurs d'EPS et 15 % des professeurs de technologies.

La part des femmes est également plus importante dans les personnels BIATSS, au MENJ (79,1 %) comme au MESR (64 %), avec également un déséquilibre par filière et par corps : au MENJS, les femmes représentent 86,1 % des personnels de la filière administrative, sanitaire et sociale (ASS), 80,7 % des personnels de vie scolaire, 51,3 % des personnels d'encadrement. Dans cette dernière filière, des progrès notables sont à relever ces dernières années (cf. infra) mais la proportion des femmes demeure en deçà de leur proportion totale dans les effectifs.

Au MENJ, la part des femmes est également moins importante en proportion dans les catégories A que leur part dans l'effectif global, mais nettement plus importante dans les catégories B (79 %) et C (84 %).

En outre, la part des femmes ne cesse de croître au global puisque depuis la rentrée scolaire 2015, et sur l'ensemble des personnels relevant de l'enseignement scolaire, personnels enseignants et non-enseignants, la part des femmes est passée de 70,9 % à 73,2 %.

Outre les bilans sociaux (futurs rapports sociaux uniques – RSU), le MENJ et le MESR publient chaque année divers documents qui illustrent des déséquilibres en régression mais persistants, que ce soit dans l'égalité filles-garçons – cf. la publication annuelle « filles et garçons sur le chemin de l'égalité professionnelle, sur les étudiants ou sur les personnels – cf. pour l'ESR la brochure « Vers l'égalité femmes hommes ? Chiffres-clés », publiée chaque année le 8 mars. Ce document, 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.

De même, France université publie des chiffres dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

2.2. La mise en place d'un environnement plus favorable à la mixité et à la diversité (formation, information, outils)

Pour les personnels, la mise en place d'un environnement plus favorable à la mixité et à la diversité passe à la fois par le développement de la formation et par la production de ressources et d'outils.

2.2.1. Formation des personnels, information des usagers (étudiants, élèves)

⇒ **Pour les personnels, des formations pour prévenir les stéréotypes genrés et l'ensemble des discriminations** (action 2.2 du plan national d'action)

La sensibilisation aux enjeux de la mixité des métiers, des fonctions et des emplois fait partie du programme des formations délivrées à l'ensemble des personnels ; l'objectif est de prévenir les discriminations fondées sur le sexe mais de prévenir aussi l'ensemble des discriminations qui concourent aux déséquilibres professionnels (mixité des métiers, égal accès aux responsabilités professionnelles et plus largement égalité

de traitement dans l'ensemble des processus RH, en déconstruisant l'ensemble des stéréotypes conscients et inconscients).

Outre les formations dispensées aux enseignants et personnels pédagogiques dans une perspective de relation à l'élève, ces formations concernent l'ensemble des personnels non enseignants dans une perspective de relation avec les personnels. L'ensemble des agents a vocation à être formé, mais plusieurs publics sont définis comme « prioritaires » compte tenu de leur rôle dans les procédures de gestion RH et/ou de leur responsabilité managériale dans l'environnement professionnel (encadrants, gestionnaires RH...).

Des orientations nationales, une déclinaison en académies

Le schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale 2019-2022 définit les orientations pour la formation professionnelle au sein du ministère suivant trois objectifs :

- Se situer dans le système éducatif : acquérir la formation institutionnelle ou le socle commun aux métiers afin de se situer dans son environnement professionnel en tant que fonctionnaire de l'État ;
- Se former et perfectionner ses pratiques professionnelles : s'adapter aux évolutions des métiers ;
- Être accompagné dans ses évolutions professionnelles : valoriser ses compétences, diversifier son parcours professionnel et de formation, notamment dans le cadre de mobilités.

Il est décliné dans le cadre du plan national de formation (PNF 2021-2022), qui s'adresse préférentiellement aux cadres administratifs et pédagogiques des académies et concerne également les formations de formateurs.

Le PNF prend en compte l'évolution des pratiques professionnelles et le renforcement des politiques d'égalité : égalité professionnelle, égalité et diversité au travail. Il a ainsi intégré des formations comme les suivantes :

- Plan national d'action « égalité professionnelle » : former les formateurs « égalité/diversité au travail », formation en modalité hybride sur 8 demi-journées et à destination de 120 formateurs et 80 écoutants (voir ci-dessous § actions IHEEF).
- Égalité filles-garçons en milieu scolaire : une exigence pour tous (année 2), en présentiel sur 4 demi-journée et à destination des personnels de direction, IEN premier et second degrés, IA-IPR (100 personnes).

- Former les cadres à l'égalité filles-garçons, parcours hybride sur 8 demi-journées à destination des IA-IPR et formateurs (120 personnes).
- Lutter contre le racisme et l'antisémitisme, parcours hybride à destination des corps d'inspection, formateurs et équipes Valeurs de la République (120 personnes).
- Prévenir les LGBTphobies en milieu scolaire et améliorer l'inclusion des jeunes LGBT+, à distance sur 3 demi-journées, à destination des formateurs académiques, chargés de mission académiques égalité filles-garçons, équipes académiques de pilotage de l'éducation à la sexualité, personnels de direction (200 personnes).

Les actions de formation doivent à la fois permettre la mise en œuvre des objectifs de l'institution et, autant que possible, répondre aux demandes des agents. Au-delà des orientations du schéma directeur, il appartient aussi à chaque académie de mettre en place une offre de formation – ce sont les plans académiques de formation (PAF) – adaptée aux besoins exprimés, notamment en matière de perfectionnement des pratiques professionnelles (voir annexe 1 : plans d'action académiques, les bonnes pratiques page 69).

Plus de 400 formateurs (dont référents et référentes) formés par l'IH2EF (action 2.2.1 du plan national d'action)

L'IH2EF assure chaque année depuis 2019 des formations de formateurs et formatrices (qui incluent systématiquement les référents), qui peuvent à leur tour dispenser des formations en académie, sous la forme d'un à deux séminaires annuels de 2,5 jours :

2018/2019 : 3 séminaires

2019/2020 : 2 séminaires

2020/2021 : 1 séminaire en distanciel

2021/2022 : 1 séminaire (du 24 au 26 novembre 2021)

L'IH2EF met à disposition des formateurs et des référents une « mallette pédagogique » disponible sur la plate-forme numérique M@gistère : il s'agit d'un ensemble de ressources classées par thèmes.

Par ailleurs, un parcours d'autoformation ouvert à tous les personnels (action 2.2.3) des académies est en construction, avec un objectif de livraison pour la rentrée 2022. Il offrira à la fois des contenus structurés et organisés selon une progression pédagogique, mais aussi des activités qui permettront d'attester des compétences acquises (savoirs et compréhension).

Sont d'ores et déjà disponibles pour l'ensemble des agents un ensemble de ressources sur le site de l'IH2EF :

- Deux dossiers

<https://www.ih2ef.gouv.fr/lutte-contre-les-discriminations-au-travail>

<https://www.ih2ef.gouv.fr/egalite-femmes-hommes>

- Le podcast du film annuel

<https://www.ih2ef.gouv.fr/les-podcasts-du-film-annuel-promouvoir-legalite-et-la-diversite-au-travail>

Des formations étendues à divers publics en charge des RH

À noter : ce ne sont pas seulement les personnels « directement » en charge de ces politiques qui sont formés (par exemple : les référents), mais tous ceux qui y concourent, comme notamment les DRH de proximité et conseillers ou conseillères RH de proximité, dont la formation d'adaptation à l'emploi intègre pleinement les enjeux de la politique d'égalité professionnelle.

Une action spécifique pour les cadres supérieurs et dirigeants (action 2.2.2 du plan national d'action

Cette action est pilotée par la direction de l'encadrement, qui déploie une formation pour les cadres supérieurs et dirigeants en fonctions (action 2.2.2.a) et leurs comités de direction, comme pour ceux nouvellement nommés (le module est intégré dans le parcours de formation à la prise de poste des primo-nommés).

Plus largement, la formation de l'ensemble des personnels d'encadrement (action 2.2.2.b du plan national d'action) 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. Elle sera déclinée dans le PNF 2022 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 (cf. supra).

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

Encadrement supérieur et dirigeant :

Administration centrale : nombre de sessions réalisées entre 2019 et 2020 : 7, nombre de présents : 89, pourcentage des personnels formés : 86,4 % -

Académies : 21 CODIR académiques formés entre 2019 et 2021, 23 sessions de formations, nombre total de présents: 343, taux d'agents formés: 82,2 %

Pour tous les personnels encadrants, la mise en place des écoles académiques de la formation continue (EAFC) et l'animation du réseau par la direction de l'encadrement devront permettre de disposer fin 2022 d'un suivi fin du nombre de sessions organisées sur la thématique en académies et du nombre de personnels formés.

⇒ **Des jurys paritaires, formés et outillés** (actions 2.1.4 et 2.2.2 du plan national d'action)

Une représentation équilibrée F/H dans les jurys de concours

La représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les jurys de concours a été instituée par une disposition législative dès 2012. Le ministère de l'éducation nationale s'attache depuis à respecter la parité entre membres de jurys (60/40), notamment pour l'ensemble des concours nationaux.

Ainsi au titre de la session 2021, les données sont les suivantes :

Membres de jurys pour les concours enseignants du premier degré (académiques) : 6545 femmes (62 %) - 4020 hommes (38 %)

Membres de jurys pour les concours enseignants du second degré nationaux) : 4597 femmes (50 %) - 4510 hommes (50 %)

Membres de jurys pour les concours nationaux non enseignants : 575 femmes (51 %) - 542 hommes (49 %)

Membres de jurys pour les concours déconcentrés non enseignants : 1394 femmes (58 %) - 1020 hommes (42 %)

Une alternance F/H des présidences de jurys

Les dispositions de l'article 20 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 prévoient que la présidence des jurys est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.

Le ministère de l'éducation nationale respecte scrupuleusement l'alternance femme-homme pour les concours nationaux et rappelle aux académies l'obligation de se conformer à cette disposition dans le cadre de la mise en œuvre de leurs concours déconcentrés.

Le recours à la visioconférence pour les épreuves orales des concours notamment pour les candidates enceintes

La possibilité de passer des épreuves en visioconférence est fondée sur les dispositions du décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 et l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'État.

Dans ce cadre, les candidats résidant dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution ou à l'étranger, en situation de handicap, en état de grossesse ou dont l'état de santé le nécessite, bénéficient, à leur demande, du recours à la visioconférence pour passer des épreuves orales, lorsque l'arrêté d'ouverture du concours le prévoit.

Depuis la session 2019, il a été décidé de mettre en œuvre ces dispositions pour les épreuves d'admission en visioconférence des trois concours internes suivants : conseiller principal d'éducation ; psychologue de l'éducation nationale ; conseiller technique de service social.

Cela représente en moyenne 25 candidats chaque année au total pour les trois concours (10 pour les CPE et le PsyEN et 5 pour les CTSS).

En 2021 le contexte de crise sanitaire né de la pandémie de la COVID 19, imposant des restrictions aux déplacements, restrictions pouvant évoluer dans le temps et peu compatibles avec la tenue d'épreuves d'admission systématiquement en présentiel, a rendu nécessaire d'envisager un recours massif au dispositif de visioconférence pour la session de concours, dispositif s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'ordonnance n° 2020-1994 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant ladite crise et son décret d'application n° 2020-1695 de la même date.

Les visioconférences pour l'audition des candidats admissibles ont été jugés compatibles pour 65 concours.

Les candidats concernés étaient résidant en outre-mer ou à l'étranger, candidats en situation de handicap ou candidates en situation de grossesse. Sur ces 65 concours, 38 ont organisé des visioconférences uniquement avec les académies d'outremer ou les centres étrangers.

Au total, ce sont 555 candidats qui ont ainsi passé les épreuves orales d'admission en visioconférence. Il s'est agi majoritairement de candidats en outre-mer : 457 candidats, soit 82 % des cas mais également de l'étranger (44 candidats), et de métropole (54 candidats).

Au final 677 visioconférences ont ainsi été organisées.

Toutefois, les présidents de jurys ont été assez unanimes à considérer, indépendamment des problèmes matériels et de connexion inhérents à la mise en œuvre de la visioconférence, que cette modalité de passage ne permet pas toujours d’apprécier de manière satisfaisante le geste professionnel lié à la nature même du métier d’enseignant.

Des membres de jurys formés

L’organisation des concours s’inscrit dans le cadre général des politiques d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations. Le recrutement est en effet un des actes RH susceptibles de donner lieu à des discriminations inconscientes.

C’est pourquoi les membres de jurys font partie des publics prioritaires pour être formés aux enjeux de ces politiques et aux « biais de sélection ».

L’IHEEF a développé à cet effet un module de formation disponible sur la plateforme M@gistère. Un courrier du DGRH adressé en 2019 d’une part aux présidents et présidentes de jurys pour les concours nationaux, d’autre part aux recteurs et rectrices pour les concours déconcentrés, rappelle la nécessité de former les membres de jurys à ces enjeux. Ces dispositions sont rappelées dans la note annuelle adressée aux services « examens et concours » des rectorats.

Les ressources mises à disposition des membres de jurys par l’IH2EF seront prochainement actualisées.

La faible mixité des métiers au MENJ/MESR n’est pas une exception dans le monde professionnel, où les métiers sont également très peu mixtes¹ ; cette situation trouve sa source dans une orientation des élèves et des étudiants encore très « genrée », qui crée des déséquilibres en amont du monde professionnel. C’est pourquoi l’action de la DGESIP auprès des étudiants et étudiantes mais aussi de la DGESCO auprès des élèves, pour mieux faire connaître les métiers et développer une plus grande mixité des filières, est fondamentale pour corriger ces déséquilibres, en développant notamment divers partenariats.

¹ Un métier est dit « mixte » lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs. En se basant sur cette définition, il a été établi que sur les 87 familles professionnelles recensées, aujourd’hui, seules 15 % sont mixtes – source JLO.

- ⇒ **Pour les étudiants et étudiantes, renforcer l'information via les partenariats pour améliorer la connaissance des métiers et augmenter la mixité** (action 2.1.3 du plan national d'action)

La DGESIP développe des partenariats pour améliorer la connaissance des métiers par les étudiants et étudiantes et augmenter la mixité :

Financement de plusieurs associations partenaires

- * Femmes & Sciences
- * Femmes Ingénieurs
- * Becomtech
- * AFDESRI
- * Mnémosyne

Lancement prévu d'un appel à projet à destination de la communauté étudiante en avril 2022.

L'objectif de cet appel à projets est de mobiliser de nouveaux acteurs associatifs notamment auprès de la communauté étudiante

Les résultats seront publiés sur le site dédié du ministère.

- ⇒ **Pour les élèves, la promotion de la mixité des métiers et de l'orientation non genrée** (action 2.1.3 du plan national d'action)

Création d'un label Égalité filles-garçons pour les établissements du second degré (Circulaire du 10 mars 2022 parue au BOEN du 17 mars 2022¹) :

Les trois objectifs majeurs attachés à ce label sont la création d'une culture du respect, la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et la lutte contre les stéréotypes de genre, et l'accès pour toutes et tous à une orientation moins genrée.

Une action sur les mécanismes genrés d'orientation et sur les représentations des métiers

Le Ministre a souhaité que lui soit remis un rapport portant sur les mécanismes genrés d'orientation et les représentations des métiers dans la voie professionnelle. Ce travail est conduit depuis janvier 2022 par le chef de projet ministériel à la Transformation de

¹ <https://www.education.gouv.fr/bo/22/Hebdo11/MENE2207942C.htm>

la voie professionnelle (IGESR), le Recteur de la région académique Grand Est et de l'académie de Nancy-Metz et la Déléguée ministérielle à l'égalité filles-garçons.

Il est fondé sur une enquête scientifique réalisée par le coordonnateur du groupe égalité au CSE, directeur de recherche au CNRS.

Il est appuyé sur le comité de suivi de la Transformation de la voie professionnelle et sera élargi à divers experts et chercheurs.

Concernant les interactions école-entreprise, les 43 conventions de coopération signées depuis 2018 avec des branches, des OPCO, des entreprises et des associations ainsi que les 10 conventions en cours de négociation (OPCO2I, AFDAS, L'Oréal, ENGIE, Dirigeants commerciaux de France, etc.) intègrent systématiquement un article sur la promotion de la mixité, de la diversité et de l'inclusion.

À titre d'exemple, à l'occasion de la 10^e édition de la Semaine de l'industrie, le ministère s'est engagé aux côtés de l'association « JamaisSansElles » pour organiser des actions le 23 novembre 2021 avec trois objectifs : faire prendre conscience des stéréotypes, montrer que les métiers ne sont pas genrés et accompagner les jeunes dans leur projet professionnel.

La mobilisation de partenaires associatifs

La priorité « Égalité Filles-Garçons » a bénéficié de 1 050 410 € en 2021 sur le programme 230 Vie de l'élève au titre des subventions aux associations.

Ce montant regroupe deux types de soutien financier :

- Le soutien accordé dans le cadre des conventions pluriannuelles d'objectifs, cadre qui permet aux structures subventionnées de programmer des plans d'actions sur trois ans avec une sécurité financière et qui permet au ministère d'infléchir les orientations lors des bilans effectués pendant les dialogues de partenariats nationaux. Les actions des associations partenaires¹ ont touché 329 527 bénéficiaires :
- Le soutien accordé dans le cadre de la campagne annuelle de subventions. Sont particulièrement impliquées les associations suivantes ;
 - **Femmes et sciences** : promouvoir l'image de la science chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences et inciter les jeunes filles à s'engager dans des carrières scientifiques et techniques ; renforcer le statut des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques et améliorer leurs conditions et leurs perspectives de carrière : Sensibilisation des élèves du secondaire, en particulier les filles, à faire des sciences, y compris pendant le

¹ Cemea, Fédération Léo Lagrange, AROEVEN-FOEVEN, FGPEP, LES FRANCAS, La Ligue de l'enseignement, SOS-Racisme, UNSS

stage de 3^e ; former les équipes pédagogiques sur les stéréotypes.

- **Femmes ingénieurs** : le projet de l'association s'inscrit dans l'objectif Égalité Filles Garçons. Il vise à déconstruire les stéréotypes de genre attachés au métier d'ingénieur et plus généralement aux métiers scientifiques et techniques. Il vise à augmenter le nombre de jeunes filles s'orientant vers des études d'ingénieur.
- **Femmes solidaires** : sensibilisation des élèves, des personnels éducatifs, des classes de primaire, collège, lycée, afin de les sensibiliser, les aider à être plus à l'aise en fonction des âges avec les notions d'égalité femmes/hommes, de laïcité, de liberté d'expression, d'analyse critique des médias, d'éducation à l'image, de citoyenneté, des violences sexistes, du respect filles/garçons, du cyber harcèlement et de la place des femmes dans l'histoire.
- **Becomtech** : favoriser l'égalité entre les sexes dans le domaine de l'informatique et du numérique. JUMP IN TECH est un programme inédit d'initiation aux métiers techniques de l'informatique, à destination de filles de 3^e et de 2^{de}. L'objectif est de favoriser l'émancipation des filles via l'acquisition de compétences numériques, leur permettant d'élargir leurs choix professionnels et d'orientation. Il s'agit de contribuer à la mixité dans le secteur numérique, en déconstruisant les stéréotypes de genre et en élargissant le champ des possibles pour les filles.
- **V.ideaux** : proposer des outils participatifs et créatifs, pour lutter contre le sexisme. Il s'agit de motiver les jeunes tout en accompagnant les acteurs du monde éducatif dans leurs actions en faveur de l'égalité des sexes. Ce concours vidéo jeunesse s'inscrit dans une démarche pédagogique globale : à la fois proposer des contenus afin d'alimenter une réflexion et des discussions via la plateforme vidéo matilda.education, et inviter les équipes à s'appropriier ces contenus.
- **Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes** : sensibiliser, former et informer tous les publics à la nécessité de lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre, et promouvoir l'égalité femmes-hommes.

2.2.2. De l'égalité F/H à la diversité : des outils pour aller plus loin

- ⇒ **L'alimentation de la « base concours » interministérielle pour mieux appréhender la diversité des recrutements aux concours de la fonction publique (action 1.4.1 du plan national d'action)**

Le rôle de référence joué par le recrutement par concours dans la fonction publique laisse à penser que l'accès à l'emploi public dans son ensemble ne serait pas ou peu

exposé au risque de discrimination. Le rapport L'Horthy au premier ministre en 2016 a constaté que cela n'était pas le cas.

Ce rapport indiquait que l'analyse des données des concours de la fonction publique permettrait d'améliorer l'état des connaissances sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public. L'objectif proposé consistait à disposer d'un outil de pilotage des politiques d'égalité permettant de pérenniser des investigations dans ce domaine.

Le rapport proposait d'unifier l'ensemble des formulaires dématérialisés d'inscription aux concours de la fonction publique en coordonnant les systèmes d'information et de gestion des concours des ministères et des écoles du service public afin de constituer un réservoir de données de concours, individuelles, anonymes et exhaustives qui pourrait être utilisé de façon régulière pour le suivi de l'égalité de chaque concours.

Afin de mettre en œuvre les préconisations du rapport, le décret n° 2018-114 du 16 février 2018 relatif à la collecte de données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et créant la « Base concours » prévoit que le service statistique du ministère chargé de la fonction publique organise la collecte de données à caractère personnel relatives à la formation, à l'environnement social et professionnel, ainsi qu'au processus de sélection des personnes candidates au recrutement dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique.

Ces informations sont rassemblées dans une base de données dénommée « Base concours » qui a pour finalité la production d'études et de statistiques anonymes publiées notamment dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, ainsi que la réalisation de travaux de recherche sur l'accès à la fonction publique.

Ce décret est complété par l'arrêté du 4 mai 2020 fixant la nature et le format des données à caractère personnel relatives aux caractéristiques et au processus de sélection des candidats à l'accès à la fonction publique et les modalités de leur transmission au service chargé de la « Base concours ».

Les autorités organisatrices des recrutements transmettent ainsi au service statistique un ensemble de données d'identification des candidats inscrits (nom de naissance, nom d'usage et prénoms, sexe, date, lieu et pays de naissance, adresse postale de contact, adresse courriel de contact), les données indiquées par le candidat lors de son inscription (situation professionnelle, parcours niveau de formation, nationalité et, le cas échéant, à ses choix sur les débouchés du concours), les données relatives au concours et aux modalités de recrutement, notamment celles sur la composition des jurys et diverses données relatives à la sélection des candidats (participation du candidat à au moins l'une des épreuves, le résultat obtenu à l'issue de l'étape de pré admissibilité ; - le résultat obtenu à l'issue de l'étape d'admissibilité etc.).

La migration de la gestion des concours du système d'information Océan vers Cyclades et certaines contraintes techniques dues à ce transfert limitent les données qu'il est possible de transmettre au regard des plus de 550 concours (nationaux et déconcentrés) enseignants du premier et second degrés et non enseignants (médico-sociaux, administratifs, personnels des bibliothèques, personnels d'encadrement et jeunesse et sports) organisés par les services centraux et déconcentrés du ministère de l'éducation nationale pour chaque session.

Aussi, au titre des sessions 2020 et 2021, les données ont été transmises pour tous les concours enseignants du second degré (Agrégation, CAPES, CAPET, CAPLP, CAPEPS, CPE et PsyEn) ainsi que pour le concours d'attaché principal et un concours de personnel des bibliothèques.

Pour la session 2020 cela représente 135 771 candidats pour près de 370 concours dont les données ont été transférées sur un total de 329 732 candidats pour l'ensemble des concours nationaux et déconcentrés.

Pour la session 2021, cela représente 133 459 candidats pour près de 370 concours dont les données ont été transférées sur un total de 345 194 candidats pour l'ensemble des concours nationaux et déconcentrés.

L'objectif du ministère de l'éducation nationale est d'être en capacité pour les sessions à venir de fournir l'ensemble des données attendues pour les concours (nationaux et déconcentrés) enseignants des premier et second degrés et non enseignants (médico-sociaux, administratifs, personnels des bibliothèques, encadrement et jeunesse et sports).

Toutefois, le changement de système d'information de gestion des concours, Océan à Cyclades, et la nouvelle structuration des données qui en résulte, ne permet pas de déterminer à quel horizon cet objectif sera atteint.

⇒ **La diffusion d'un guide des bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer (action 2.1.4 du plan national d'action)**

Fruit d'un travail très largement concerté, à la fois avec les services et avec les organisations syndicales des trois secteurs (éducation, jeunesse et sports, enseignement supérieur et recherche), le « guide des bonnes pratiques pour recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » synthétise les éléments de cadrage juridiques et conceptuels à maîtriser pour assurer une égalité de traitement de tous les candidats et propose un ensemble de fiches outils à portée pratique.

Le guide est ainsi constitué de 10 fiches correspondant aux 10 étapes du processus considéré (de l'élaboration de la fiche de poste à l'archivage des données). Les

principales règles applicables et les critères de discrimination sont résumés en deux fiches memo.

Chaque fiche du processus retrace par étape les enjeux, les bonnes pratiques, les points de vigilance et les outils mobilisables.

Le guide s'adresse à tout service ou toute personne susceptible de participer à un processus de recrutement hors concours, mais constitue également une ressource utile pour les jurys de concours, notamment pour les épreuves orales.

Finalisé en janvier 2022, le guide a été très largement diffusé en administration centrale, aux académies et aux opérateurs ; il est consultable et téléchargeable sur les sites internet du MENJ et du MESR, dans un format qui permet de télécharger l'ensemble des fiches outils en format Word pour une utilisation directe par les services intéressés.

2.3. Des résultats concrets avec un meilleur équilibre dans l'accès aux responsabilités professionnelles

2.3.1. Accès aux emplois de directeurs d'école et aux postes spécifiques (action 2.1.2 du plan national d'action)

Direction d'école (DE) :

« On note entre 2021 et 2022, une très légère amélioration dans la correspondance entre la part des femmes directrices d'école et leur représentation dans les corps viviers. En effet, 78,92 % des directeurs sont des femmes alors que 84,13 % de l'ensemble des personnels enseignants du premier degré est féminin, soit 5,21 % moins de personnels féminins dans la direction d'école que dans l'ensemble des corps considérés.

En 2021, les chiffres étaient de 78,54 % et 83,84 % soit un différentiel de 5,30 %.

Ainsi et au global, le taux de représentation des femmes dans les fonctions de DE est assez proche de la part des femmes dans le corps. Il s'agit toutefois de moyennes, et les disparités peuvent être plus ou moins marquées selon les départements.

L'attention des IA-DASEN concernés sera attirée sur ce thème pour une vigilance renforcée, afin d'encourager l'accès des femmes à ces fonctions.

Postes spécifiques

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.

En matière de bilan global pour l'accès aux postes spécifiques pour l'année 2021, les données sont les suivantes :

- L'âge moyen des participants aux mouvements spécifiques 2021 s'élève à 41 ans (42 ans en 2020). La moyenne d'âge des candidats est en baisse.
- Le taux moyen de féminisation des professeurs candidats aux mouvements spécifiques nationaux est de 46,6 % et de 46 % pour les candidats retenus. Ce taux varie fortement en fonction du type de mouvement. Il varie de 80 % pour les mouvements des psychologues de l'Éducation nationale à 0 % pour les dispositifs sportifs conventionnés.

Concernant en particulier les taux de féminisation des candidats aux mouvements des CPGE : (2021)

- le taux de féminisation des candidats retenus s'élève à 36,3 % en 2021 pour les classes préparatoires aux grandes écoles. Il s'élevait à 40 % pour celui des candidats. Ce taux varie fortement selon les disciplines.

Ainsi, on observe un taux inférieur à 30 % dans les disciplines scientifiques (Maths / physique), en Histoire géographie, philosophie et sciences et techniques industrielles.

À l'opposé, le taux apparaît élevé dans les disciplines des lettres modernes / classiques et en langues vivantes ainsi qu'en SVT.

2.3.2. Accès aux postes de direction (action 2.1.2 du plan national d'action)

La mise en place des missions académiques de l'encadrement (MAE) pour la détection et l'accompagnement des viviers

Généralisées au printemps 2021, les missions académiques de l'encadrement 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 pour l'accès aux postes de direction, d'inspection ou l'accès aux postes fonctionnels. Le référent académique égalité/diversité est associé aux travaux des missions académiques de l'encadrement.

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

Le repérage des prochaines cohortes MAE intègrera également les personnels jeunesse et sports dans le dispositif.

Au-delà du suivi de la féminisation, la direction de l'encadrement réalise des référentiels métiers pour faire connaître les métiers du MENJS et du MESRI. La collection s'enrichira en 2022 d'un référentiel sur les DRAJES. Une infographie sur les emplois fonctionnels sera par ailleurs réalisée en 2022.

Personnels de direction : un rééquilibrage progressif

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 pour formuler des vœux vers des emplois de chef d'établissement ou vers des établissements des catégories 4 et 4ex (Perdir) 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.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

Chefs EPLE : 54,5 %H / 44,5 % F ; Adj EPLE : 38,1 % H 61,9 % F

catégorie financière	Hommes	Femmes	Total	% Femmes
1 ^{re} catégorie	336	346	682	50,7
2 ^e catégorie	1634	2128	3762	56,6
3 ^e catégorie	2045	2466	4511	54,7

4 ^e catégorie	1724	1725	3449	50,0
4 ^e exceptionnelle	574	454	1028	44,2
Total général	6313	7119	13432	53,0

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, déjà entamée, commence à porter ses fruits (cf. bilans de gestion). Si l'effort doit être poursuivi et, dans toute la mesure du possible, accentué, la présence majoritaire de femmes dans les établissements de 3^e catégorie et l'équilibre atteint pour la 4^e catégorie sont à souligner.

2.3.3. Rééquilibrer les filières Jeunesse et sports : un chantier à long terme (action 2.1.2 du plan national d'action)

Depuis leur création en 1985, le corps des professeurs de sport est constitué majoritairement d'hommes alors que celui des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse est davantage féminisé.

L'exigence de la licence STAPS (filière essentiellement masculine) pour se présenter au concours de professeurs de sport ou pour être détaché dans ce corps explique la composition de ce corps.

De même les viviers dans les domaines de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative sont très largement féminisés.

Le corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, corps de débouché des deux autres corps, comprend logiquement davantage d'hommes que de femmes.

Il est à noter que le pourcentage des femmes dans le corps des professeurs de sport et dans celui des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs augmente légèrement chaque année (1 % pour les PS et 3,29 % pour les CTPS par rapport à 2019).

Les recrutements par voie de concours ou par voie de détachement au cours des dernières années n'ont pas permis de corriger la répartition sexuée de ces trois corps.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

Corps		au 31 décembre 2019		au 31 décembre 2020		au 31 décembre 2021	
		femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Professeurs de sport		23,11 %	76,89 %	23,85 %	76,15 %	24,17 %	75,83 %
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse		60,08 %	39,92 %	63 %	37 %	64,19 %	35,81 %
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	domaine sport	22,36 %	77,64 %	24,57 %	75,43 %	25,23 %	74,77 %
	domaine jeunesse	57,78 %	42,22 %	60,47 %	39,53 %	61,36 %	38,64 %

Concours de recrutement	2019			2020			2021		
	Nb de postes offerts	lauréates	lauréats	Nb de postes offerts	lauréates	lauréats	Nb de postes offerts	lauréates	lauréats
Professeurs de sport	-	-	-	-	-	-	40	36,36 %	63,64 %
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	10	46,15 %	53,84 %	26	50 %	50 %	30	71 %	29 %
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	sport : 9 jeunesse : 4	sport : 44,44 % jeunesse : 75 %	sport : 55,56 % jeunesse : 25 %	-	-	-	-	-	-

Les concours de professeurs de sport et de conseillers techniques et pédagogiques n'ont pas été organisés chaque année

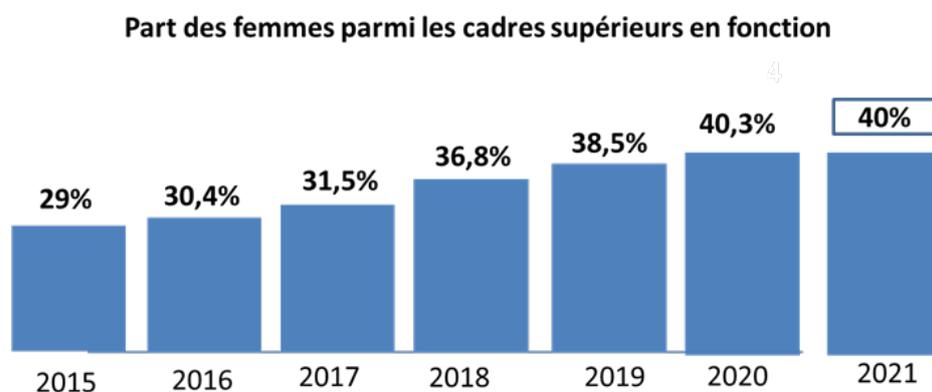
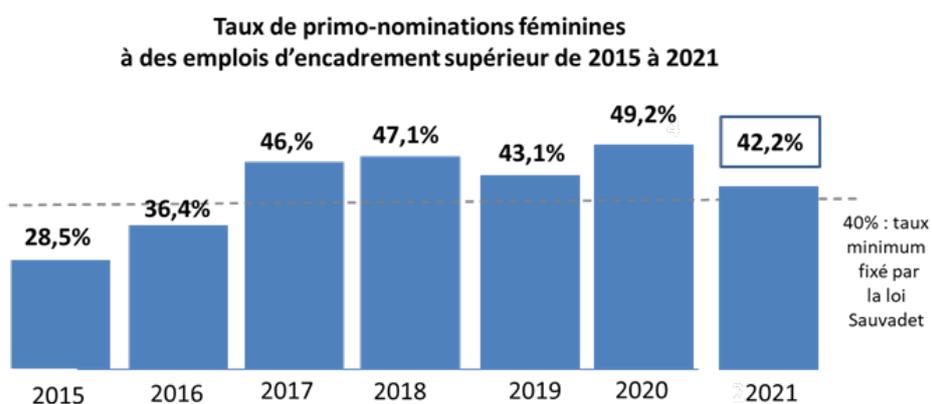
Recrutements par détachement au fil de l'eau	2019		2020		2021	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Professeurs de sport		100 %	62,50 %	37,50 %	33,34 %	66,66 %
Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse	100 %	-	66,66 %	33,34 %	66,66 %	33,34 %
Conseillers techniques et pédagogiques supérieurs	100 %	-	-	-	-	-

2.3.4. Depuis 2015, une forte progression de la part des femmes dans les emplois de cadres supérieurs et dirigeants (loi Sauvadet) (actions 2.3.1 et 2.3.2 du plan national d'action)

Engagée dans une politique volontariste de féminisation des emplois depuis 2017, la mission de la politique de l'encadrement supérieur (MPES) a poursuivi en 2021 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.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021



Opérateurs de l'éducation nationale : des nominations équilibrées sur les postes de dirigeants (action 2.3.2 du plan national d'action)

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

Parmi les 5 dirigeants des établissements, 3 sont des femmes.

Au sein des établissements, deux opérateurs assurent la représentation équilibrée sur les emplois de cadres supérieurs.

2.3.5. Enseignement supérieur et recherche : des avancées différenciées

⇒ **Chercheurs et enseignants-chercheurs** (action 2.1.2 du plan national d'action) :
la mise en œuvre des recommandations du rapport de 2018 sur les freins aux carrières

Un diagnostic complet avait été établi sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans le cadre d'un groupe de travail dédié, qui avait produit un rapport d'état des lieux et diverses propositions (mai 2018).

Depuis, 6 des 9 recommandations de ce rapport ont été mises en œuvre :

- Contingent de congés pour projet pédagogique réservé pour des femmes revenant de congé maternité
- Circulaire du 18 juin 2020 sur les biais de sélection pour les Jury
- Vidéo de sensibilisation aux biais de genre dans les comités de sélection réalisée par Sorbonne Université dans le cadre d'une impulsion ministérielle
- Encouragement des établissements à candidater aux labels égalité/diversité ou au label HRS4R
- Travaux avec le HCERES pour l'évaluation des politiques d'égalité dans les établissements
- Soutien à l'association Femmes & Sciences sur le mentorat pour les jeunes chercheuses

⇒ **Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé et des bibliothèques (BIATPSS) : un groupe de travail avant la fin de l'année 2022**

Dans le même esprit, il a été décidé dans le cadre du plan national d'action de mettre en place un groupe de travail sur les personnels administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé et des bibliothèques (BIATPSS).

Ce groupe de travail a fait l'objet de divers échanges entre les services concernés (DGRH/DGESIP-DGRI) et devrait être installé au second semestre 2022.

⇒ **Dirigeants des établissements : un état des lieux réalisé, des actions à imaginer pour progresser dans la mixité** (action 2.3.2 du plan national d'action)

La mixité des dirigeants élus ou nommés est encore faible dans les établissements d'enseignement supérieur.

La réflexion a été amorcée en 2021 sur les dirigeants et dirigeantes des écoles nommés par la ministre : un état des lieux a été établi qui illustre qu'elles sont encore très minoritaires (voir annexe 6).

Un groupe de travail sous pilotage DGSIP/DGRI, associant la DGRH et la direction de l'encadrement sera prochainement mis en place pour proposer des pistes d'action et progresser vers une plus grande mixité.

2.3.6. Accompagner la mobilité (action 2.4.1 du plan national d'action)

Les obligations de mobilité géographique constituent souvent un frein à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le déroulement des carrières.

S'agissant des corps d'encadrement, seuls les personnels de direction sont concernés. Il convient de souligner que la mobilité obligatoire qui leur est statutairement applicable intervient après une période longue (9 ans) et qu'elle peut se réaliser au sein de la même résidence administrative.

Chaque agent est accompagné lors de son entretien de mobilité avec le DASEN puis avec les services académiques et le cas échéant par la direction de l'encadrement. Les agents ont² 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

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

Sur les 76 agents en mobilité obligatoire, 40 hommes et 36 femmes

Axe 3 - Des promotions plus équilibrées qui contribuent à réduire les écarts de rémunérations

3.1. Un bilan des avancements qui rend compte de la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes (actions 3.6 du plan national d'action)

Nota bene : pour le détail des avancements par corps et par grade, se reporter aux bilans des lignes directrices de gestion (LDG) « carrières ».

La mesure 3.6 du plan national d'action « Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement » précise notamment que ce respect « contribue à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Ainsi que le précisent les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des MENJ/MESR, la gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière notamment d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.1. Pour les personnels enseignants des 1^{er} et second degré, personnels d'éducation et PsyEN

S'agissant du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions.

Les personnels encadrants et les gestionnaires de ressources humaines sont particulièrement sensibilisés et sont formés sur ces questions.

S'agissant du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les LDG disposent :

« Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions [...]. Le ministère s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. À cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions. À cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les

agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. »

Conformément aux LDG, les tableaux annuels d'avancement de la DGRH et ceux de certain(e)s 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 en exécution de ceux-ci.

Les données sexuées sont présentées dans les bilans 2021 relatifs à la mise en œuvre des LDG

Pour les campagnes d'avancement 2021 des personnels du second degré comme du 1^{er} degré, les exigences sont globalement respectées.

En 2021, concernant notamment les corps enseignants, d'éducation et Psy EN, l'objectif d'équilibre Femmes/Hommes est atteint : la part des femmes promues est égale ou supérieure à leur représentativité parmi les promouvables. Elle est proche ou supérieure à leur représentation dans les effectifs du corps.

Corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures

- Classe exceptionnelle des agrégés : les femmes étant plus nombreuses à avoir eu une appréciation « Excellent » au V1, elles sont surreprésentées parmi les promues (54,3 %) au regard de leur représentation parmi les promouvables (49,9 %) et les proposés recteur (49 %). La part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps.

- Hors-classe des professeurs agrégés : la part des femmes promues (52,5 %) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (51,6 %), proportionnelle à leur représentativité parmi les proposés (52,7 %) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (52,5 %).

- LA au corps des professeurs agrégés : tout comme en 2019 et 2020, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (59 %) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (54,9 %). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,8 %) et les promus (58,6 %).

- LA au corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes promues (46 %) augmente fortement par rapport à 2020 (40 %). Elle est supérieure à leur poids parmi les promouvables (38,6 %).

- Échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes parmi les promues (41,3 %) est supérieure à la part des femmes parmi les

promouvables (36 %) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (38,4 % en 2021 36 %).

Corps à gestion déconcentrée

- Classe exceptionnelle :

La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables ;

La part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps pour les PLP et les PEPS et inférieure pour les certifiés, les CPE et 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.

- Échelon spécial : La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, sauf pour les PLP. Elle est en nette progression pour tous les corps, sauf pour les professeurs certifiés et les PLP. La part des femmes promues est inférieure à leur représentativité dans les effectifs du corps.

Corps des professeurs des écoles

- Classe exceptionnelle : La part des femmes parmi les promus (76,7 % en moyenne) en 2021 est similaire à leur poids parmi les promouvables (77,2 % en moyenne) pour les 2 viviers. 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. Cependant, 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.

- Hors-classe : La part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente en 2021, 84,65 % contre 15,35 % pour les hommes. Cette part augmente légèrement par rapport à 2020 (84,27 % de femmes et 15,73 % d'hommes). La part des femmes parmi les promus est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles.

- Échelon spécial : La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (59,51 % en 2021 contre 51,4 % en 2020) est en hausse régulière. Elle est légèrement supérieure à la part des femmes

promouvables (58,22 %). Toutefois, cette part reste inférieure à la représentation des femmes dans ce grade de la classe exceptionnelle (76,7 %) et dans le corps (84 %).

3.1.2. Pour les personnels des filières ATSS et PTP

La campagne des promotions 2021 s'est caractérisée par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, d'une part, et la gestion des promotions des personnels techniques et pédagogiques par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, d'autre part.

Les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et des sports ont fixé les orientations générales suivantes pour 2021 :

- garantir des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière,
- garantir des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à assurer un traitement équitable des personnels en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et en prévenant les discriminations dans leurs dimensions suivantes :
 - 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.

Le bilan des opérations de promotions 2021 permet de constater que les académies et l'administration centrale ont été vigilants sur le respect de ces orientations, en particulier en matière de respect des équilibres femme/homme dans l'établissement des tableaux de promotions

Les données chiffrées sont disponibles dans le bilan annuel des LDG.

POINT D'ATTENTION

Les statistiques concernant les opérations de promotion assurées par les autorités déconcentrées (SAENES, ADJAENES, INFENES, ASSAE, ATRF), sur lesquelles sont

appuyés les présents constats, sont extraites des annuaires académiques donc peuvent ne pas recouvrir la totalité des promotions. Ces extractions partielles permettent toutefois de procéder à l'analyse et aux observations proposées dans ce bilan et confirment que les mêmes tendances sont observées que pour les promotions prononcées par la DGRH. »

La garantie des possibilités de promotions tout au long du parcours professionnel

✓ Promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement

Dans les filières ATSS et PTP, les opérations de promotion de carrière au choix ont donné lieu, en 2021, à l'établissement de 5 listes d'aptitude (LA) au corps supérieur et 25 tableaux d'avancement (TA) au grade supérieur. Ainsi, ont été prononcées 3 475 promotions réparties de la manière suivante :

- 454 promotions au titre des LA,
- 3 021 promotions au titre des TA.

Ces promotions ont été attribuées à 2 904 femmes et 571 hommes.

Pour les corps qui prévoient les deux voies d'inscription au tableau d'avancement (choix et examen professionnel), la répartition des possibilités de promotions au titre de l'une et l'autre de ces modalités a été conservée sans changement par rapport aux années précédentes, l'objectif général étant un équilibre entre les deux voies, permettant d'ouvrir à un plus grand nombre d'agents le bénéfice des promotions selon leur niveau d'avancement dans la carrière.

Ainsi les avancements de grade accessibles par la voie de l'examen professionnel pour le corps des attachés principaux de l'État (APAE) et le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur (SAENES) de classe supérieure et de classe exceptionnelle ont donné lieu à 750 promotions (respectivement 207 et 543) en complément des promotions au choix (respectivement 132 et 489).

✓ Promotions par nomination sur emplois fonctionnels

Pour les corps de catégorie A, les emplois fonctionnels constituent l'un des modes de promotion auxquels les personnels peuvent postuler lorsqu'ils remplissent les conditions statutaires.

Au 1^{er} octobre 2021, 666 attachés d'administration de l'État (AAE) occupent des emplois d'AENESR (426) et des emplois d'encadrement dans les services académiques, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des CROUS (240).

Au cours de l'exercice 2021, 103 nominations ont été prononcées dans ces emplois, dont 63 sur des emplois d'AENESR et 40 sur les autres emplois fonctionnels d'encadrement. La part des femmes représente 47 % de ces nominations.

Dans le domaine jeunesse et sport, 23 agents (14 CTPS et 9 PS) sont détachés sur des emplois fonctionnels de directeur et directeur adjoint d'établissement (CREPS, établissements nationaux du sport) et des emplois de cadre supérieur technique et scientifique. En 2021, 4 hommes (1 CTPS et 3 PS) ont été nommés sur ces emplois.

La garantie du traitement équitable des personnels

- La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience

La sélection des agents éligibles à une promotion est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par la hiérarchie (et parfois par les agents), à l'exception de la promotion à la hors classe et des bonifications d'ancienneté des PTP.

Parmi les éléments figurant dans les dossiers de propositions, l'administration s'est fondée sur les rapports d'aptitude professionnelle rédigés par les supérieurs hiérarchiques et le rang de classement des dossiers fixés par les recteurs ou selon les types de promotions et les corps concernés, la graduation de l'avis émis par les services (favorable, très favorable).

Toutes les propositions de promotions classées par les services sont examinées par la DGRH.

Les critères objectifs suivants ont été pris en compte pour le choix des promus :

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, le montant des budgets gérés, la nature des relations avec les partenaires, etc. ;
- en matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des ministères éducatifs, interministérielles ou vers d'autres fonctions publiques.

Conformément aux dispositions réglementaires, l'administration a également été attentive à la situation des personnels en sommet de grade depuis plus de 3 ans et remplissant les conditions prévues à l'article 3, 9^e alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation professionnelle de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. Pour les promotions prononcées par la DGRH, la situation des agents concernés est systématiquement examinée.

- La prévention des discriminations

L'examen des différents tableaux d'avancement et listes d'aptitude permet de constater que les procédures de traitement des promotions mises en œuvre par la DGRH et les académies prennent en compte, à travers l'application des dispositions statutaires existantes, les risques de discrimination suivants.

- Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sur les deux filières, on observe que la majorité des tableaux de promotions (LA et TA) affiche une proportion de femmes promues égale ou supérieure à la proportion de femmes promouvables.

Cette forte représentation vient compenser la plus faible proportion de femmes promues dans le cadre de l'examen professionnel d'APAE pour lequel les femmes représentent 69 % des promouvables, 66 % des admissibles et 59 % des promus. Il conviendra pour l'avenir de sensibiliser les jurys à ce moindre taux de réussite et d'examiner plus précisément les raisons qui conduisent les candidates à être moins retenues.

Lorsque les proportions femme / homme ne sont pas respectées, cela est dû :

- au nombre de promotions qui ne permet pas de respecter la proportion F/H (exemples : LA des CTSSAE, LA des CTPS domaine jeunesse),
- aux modalités d'attribution de la promotion qui nécessitent de cumuler des conditions d'ancienneté de service et d'échelon et des conditions d'exercice de fonctions particulières sur une période donnée. Le vivier des promouvables remplissant les doubles conditions ne permettant pas de respecter la proportion F/H (exemples : TA AAE Hors classe, TA CTPS classe exceptionnelle).

- La prise en compte de la diversité des univers professionnels

D'une manière générale, la diversité des environnements professionnels (établissements scolaires et établissements du sport, services académiques, administration centrale, enseignement supérieur) est représentée dans les différents tableaux de promotion. De même, la diversité des fonctions est examinée afin d'attribuer les promotions en tenant compte des missions d'encadrement mais également des missions d'expertise et de pilotage, les deux dimensions (environnement professionnel ; fonctions) pouvant se recouper. L'administration veille

à ce que la répartition des promotions reflète la répartition des affectations dans ces univers professionnels. Par exemple, une attention particulière est apportée aux ATSS affectés dans l'enseignement supérieur afin qu'ils ne soient pas défavorisés, ce que démontre la part des agents affectés dans l'enseignement supérieur parmi les inscrits sur la LA du corps des AAE : 16 % des promus exercent dans le périmètre du MESRI pour 17 % des promouvables. Il en est de même pour l'accès au grade d'APAE :

- avancement au choix : 15 % des promus pour 14 % des promouvables,
- examen professionnel : 16 % des lauréats pour 15 % des promouvables.

Toutefois, certains environnements professionnels peuvent se révéler plus favorables à l'obtention de certaines promotions.

Dans la filière administrative, on constate une plus grande représentation des promouvables issus des établissements scolaires parmi les inscrits sur les listes d'aptitude d'AAE. Ils représentent 62 % des promus alors qu'ils constituent 50 % des promouvables. Ces personnels sont majoritairement proposés par les académies car ils exercent déjà les missions du corps en qualité de gestionnaire ou d'adjoint gestionnaire selon la taille de l'établissement.

Dans la filière santé et la filière sociale, l'exercice des fonctions particulières de conseiller technique auprès du recteur d'académie ou auprès du directeur des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) sont particulièrement valorisées lors de l'attribution des promotions de grade, lorsque ces fonctions ne donnent pas lieu à l'attribution d'un emploi fonctionnel. Ainsi, 50 % des fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conseiller technique supérieur de service social occupent des fonctions de CTR ou CTD, alors qu'ils représentent seulement 26 % des promouvables.

De même, dans la filière jeunesse et sport, on observe une forte représentation des professeurs de sport détachés sur contrat de préparation olympique et de haut niveau pour l'accès au corps des CTPS par liste d'aptitude. Ils représentent 50 % des promus pour 22 % des promouvables. Le niveau et la responsabilité des fonctions exercées sont valorisés et leur donnent une priorité d'accès au corps supérieur.

– Prise en compte de l'exercice des activités syndicales

Conformément aux dispositions de l'article 23 bis de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, les situations des agents bénéficiant d'une décharge totale de service ou d'une décharge égale ou supérieure à 70 % ont fait l'objet d'un examen spécifique et ont permis de promouvoir 1 agent dans la filière des PTP (Tableau d'avancement des professeurs de sport hors classe).

Toutefois, l'identification des agents en décharge totale ou partielle de service pour activité syndicale remplissant les conditions de promotion au titre de l'article 23 bis n'a

pas pu être menée de manière identique dans toutes les filières. Afin de sécuriser la procédure d'identification de ces agents, il sera mis en place, à partir de 2022, une procédure interne de saisine systématique du département du droit syndical et de la veille sociale (DGRH F2). Les services académiques seront également sensibilisés à la nécessité de procéder à l'identification de l'ensemble de ces situations.

3.1.3. Personnels des bibliothèques, les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

La campagne des promotions 2021 s'est caractérisée par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion introduites par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ont fixé les orientations générales suivantes :

- 1) Garantir des possibilités de promotion et de valorisation des parcours des personnels tout au long de leur carrière,
- 2) Garantir des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à assurer un traitement équitable des personnels en tenant compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et en prévenant les discriminations dans leurs dimensions suivantes :
 - 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 et des branches d'activité professionnelle (BAP) pour la filière ITRF.
 - La prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

Chaque établissement public a déterminé ses propres LDG dans le respect des principes des LDG ministérielles.

Le bilan des opérations de promotions 2021 permet de constater que les présidents d'université, les directeurs d'établissements, les recteurs pour les services académiques et l'administration centrale ont été collectivement vigilants quant au respect de ces orientations dans leurs propositions, en particulier en matière de respect des équilibres femme/homme.

La garantie des possibilités de promotions tout au long du parcours professionnel

✓ Promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement

Dans les filières ITRF et BIBLIOTHEQUES, les opérations de promotion de carrière au choix ont donné lieu, en 2021, à l'établissement de huit listes d'aptitude (LA) au corps supérieur et quatorze tableaux d'avancement (TA) au grade supérieur y compris le TA des adjoints techniques de recherche et formation (ATRF) dont les opérations sont déconcentrées aux recteurs d'académie. Ainsi ont été prononcées **3 742** promotions réparties de la manière suivante :

- 643 promotions au titre des LA,
- 3 099 promotions au titre des TA, dont 2 407 attribuées au choix et 692 au titre d'un examen professionnel.

Ces promotions ont été attribuées à 2 238 femmes et 1 504 hommes.

POINT D'ATTENTION

Les statistiques concernant les opérations de promotion assurées par les autorités déconcentrées (SAENES, ADJAENES, INFENES, ASSAE, ATRF), sur lesquelles sont appuyés les présents constats, sont extraites des annuaires académiques donc peuvent ne pas recouvrir la totalité des promotions. Ces extractions partielles permettent toutefois de procéder à l'analyse et aux observations proposées dans ce bilan et confirment que les mêmes tendances sont observées que pour les promotions prononcées par la DGRH. »

Pour les corps qui prévoient les deux voies d'inscription au tableau d'avancement (choix et examen professionnel), la répartition des possibilités de promotions au titre de l'une et l'autre de ces modalités a été conservée sans changement par rapport aux années précédentes, l'objectif général étant de permettre l'ouverture à un plus grand nombre de personnes le bénéficie des promotions selon leur niveau d'avancement dans la carrière.

Les avancements de grade accessibles par la voie de l'examen professionnel ont donné lieu à 692 promotions (respectivement 440 femmes et 252 hommes) en complément des 2 407 promotions au choix (respectivement 1 429 femmes et 978 hommes).

Ils ont concerné les grades d'ingénieurs de recherche hors classe, de technicien de classe exceptionnelle et de classe supérieure, de bibliothécaire hors classe et bibliothécaire assistant spécialisé de classe exceptionnelle et de classe supérieure, adjoint technique de recherche et formation principal de 2^e classe

✓ Promotions par nomination sur emplois fonctionnels

La nomination sur emplois fonctionnels constitue l'un des modes de promotion auxquels les personnels peuvent postuler lorsqu'ils remplissent les conditions statutaires.

Au 31 décembre 2021, 95 ingénieurs de recherche dont 54 femmes occupent des emplois d'encadrement supérieur. Ces emplois sont répartis comme suit :

- 65 emplois sont implantés dans le périmètre du MESRI (DGS, Agent comptable d'EPSCP, emplois d'AENESR, Administration centrale),
- 30 emplois concernent le périmètre du MENJS (SGA, emplois d'AENESR en rectorats et en administration centrale).
- Au cours de l'exercice 2021, dix-sept nominations ont été prononcées dans ces emplois, dont sept sur des emplois d'AENESR implantés principalement en établissements d'enseignement supérieur et 10 sur les emplois de DGS et agents comptables d'EPSCP.
- La part des femmes représente plus de 70 % de ces nominations.

La garantie du traitement équitable des personnels

- **La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience**

La sélection des personnels éligibles à une promotion est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par les supérieurs hiérarchiques et, pour les tableaux de promotion de la filière ITRF et la liste d'aptitude donnant accès au corps des conservateurs généraux, par les rapports d'activité des personnes concernées.

Parmi les éléments figurant dans les dossiers de propositions, l'administration s'est fondée sur le rang de classement des dossiers fixés par les présidents d'université, les directeurs d'établissements et les recteurs d'académie.

Toutes les propositions de promotions classées par les services sont examinées par la DGRH.

Les critères objectifs suivants ont été pris en compte pour le choix des promus :

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées, le niveau d'expertise, les publications, la coopération internationale, la catégorie

d'établissement, le montant des budgets gérés, la nature des relations avec les partenaires, la capacité à animer un collectif de travail ;

- en matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des établissements d'enseignements supérieur et de recherche, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.

Conformément aux dispositions réglementaires, l'administration a également été attentive à la situation des personnels en sommet de grade depuis plus de trois ans et remplissant les conditions prévues à l'article 3, 9^e alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation professionnelle de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État. Pour les promotions prononcées par la DGRH, la situation des agents concernés est systématiquement examinée.

○ **La prévention des discriminations**

L'examen des différents tableaux d'avancement et listes d'aptitude permet de constater que les procédures d'élaboration des propositions des employeurs affectataires (universités, BNF, rectorats) et *in fine* de traitement de ces propositions par la DGRH permettent de prendre en compte et d'appliquer des dispositions statutaires visant à prévenir les risques de discrimination suivants.

– Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans les deux filières, on observe que la quasi-totalité des tableaux de promotions (LA et TA) affiche une proportion de femmes promues égale ou supérieure à la proportion de femmes promouvables.

Les établissements et l'administration ont été particulièrement volontaristes pour l'accès aux corps des IGR et des IGE par liste d'aptitude (les taux sont supérieurs de trois points pour les IGR et de cinq points pour les IGE). Dans la filière des personnels de bibliothèque, les taux de femmes promues comparé au taux de femmes promouvables sont globalement équivalents. Les résultats observés dans les LA BIBAS et CG n'étant pas significatifs mais dus au nombre réduit de possibilités de promotions.

Le seul tableau où il est constaté une sous-représentation avérée des femmes parmi les personnels promus concerne l'accès à l'échelon spécial du grade d'IGR hors classe (37 % de femmes promues pour 43 % de femmes promouvables). Ce déficit de représentation est dû :

- Aux modalités d'attribution de ces promotions qui nécessitent de cumuler des conditions d'ancienneté de service et d'échelon et des conditions d'exercice de fonctions particulières sur une période donnée,
- Au déficit de candidatures féminines. Sur 288 dossiers proposés pour l'accès à

l'échelon spécial d'IGR hors classe, seulement 30 % des dossiers sont des candidatures féminines, alors qu'elles représentent 43 % des promouvables.

– La prise en compte de la diversité des univers professionnels

D'une manière générale, la diversité des environnements professionnels (établissements d'enseignement supérieur et de recherche, établissements publics de la culture, services académiques, administration centrale) est représentée dans les différents tableaux de promotion et se retrouve dans la répartition des promotions.

La diversité des fonctions est également examinée afin d'attribuer les promotions en tenant compte de la multiplicité des missions : encadrement, pilotage, recherche, expertise, accueil du public en particulier pour la filière bibliothèque.

Dans la filière ITRF, l'administration s'assure que la répartition des promotions reflète la répartition des métiers exercés en veillant à l'équilibre entre les branches d'activités professionnelles (BAP). En additionnant la totalité des promotions de corps et de grade attribuées, hors tableaux d'avancement des ATRF, on constate que la proportion des promus par BAP est égale ou supérieure à la proportion des promouvables pour six BAP sur les huit BAP existantes.

L'examen de la répartition des dossiers proposés fait apparaître que les BAP déficitaires en promotions sont le résultat d'un nombre réduit de propositions et d'un rang de classement non prioritaire.

Ces déséquilibres étaient déjà constatés les années précédentes.

– Prise en compte de l'exercice des activités syndicales

Conformément aux dispositions de l'article 23 bis de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, les situations des personnes bénéficiant d'une décharge totale de service ou d'une décharge égale ou supérieure à 70 % ont fait l'objet d'un examen spécifique et ont permis d'en promouvoir une dans la filière des personnels ITRF (TA IGE HC).

Par ailleurs, deux personnes en situation de décharge de service au titre de l'exercice d'activités syndicales ont été promus par liste d'aptitude, une dans le corps des IGR et une dans le corps des ASI.

Toutefois, l'identification des personnels en décharge totale ou partielle de service pour activité syndicale remplissant les conditions de promotion au titre de l'article 23 bis n'a pas pu être menée systématiquement de manière identique dans toutes les filières. Afin de sécuriser la procédure d'identification de ces personnes, il sera mis en place, à partir de 2022, une procédure interne de saisine préalable du département du

droit syndical et de la veille sociale (DGRH F2). Les établissements et service académiques seront également sensibilisés à la nécessité de procéder à l'identification de l'ensemble de ces situations pour le corps des ATRF.

3.1.4. Dans les corps enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le bilan de la campagne 2021 d'avancement de grade par groupes disciplinaires, par grade et par sexe des promouvables, des candidats et des promus fait apparaître les données suivantes (extrait du diaporama présenté lors d'un groupe de travail avec les OS le 7 février 2022 sur l'égalité professionnelle) :

Au global, en 2021, la part des femmes progresse en matière de promouvables/promues de l'ordre de +22 % en PR1 (professeurs de 1^{re} classe) et PRCE1 (professeur en classe exceptionnelle 1^{er} échelon.), de +7 % en MCF Ex (maître de conférence de classe exceptionnelle) et PRCE2 et reste stable pour l'accès à MCF HC.

Campagne 2021	MCF HC	MCF EX	PR1	PRCE1	PRCE2
Taux de femmes parmi les promouvables	43,4%	42,6%	33,7%	28,9%	24,0%
Taux de femmes parmi les candidats	41,1%	40,5%	33,2%	27,3%	20,3%
Taux de femmes parmi les promus	43,6%	45,6%	41,0%	35,3%	25,7%
<i>Progression :</i>	0,6%	7,0%	21,8%	22,1%	7,1%

Depuis 2017, la progression est nette avec +25 à +36 % d'augmentation de la part des femmes promues dans les avancements sauf pour l'accès à MCF HC pour lequel les femmes ne sont pas avantagées et suivent une chronique baissière.

Taux de femmes parmi les promus	MCF HC	MCF EX	PR1	PRCE1	PRCE2
2017	44,0%	36,2%	30,9%	28,3%	18,8%
2021	43,6%	45,6%	41,0%	35,3%	25,7%
<i>Progression :</i>	-0,9%	26,0%	32,7%	24,8%	36,7%

3.2. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière (action 3.4.1 du plan national d'action) : des mesures interministérielles et des mesures spécifiques dans l'enseignement supérieur et la recherche

Afin de résorber l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements 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 (cf. Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 et infra axe 4).

Des initiatives ministérielles complètent ces dispositions, pour mieux accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption (action 3.4.2 du plan national d'action), par exemple dans l'ESR :

- Une enveloppe de 200 CPP est spécifiquement dédiée aux retours de congés 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 CPP.
- La circulaire relative aux opérations de gestion des carrières des enseignants-chercheurs du 18 octobre 2021 attire l'attention sur l'importance à accorder des semestres de CRCT aux enseignants-chercheurs après un retour de congé maternité, parental ou d'adoption, afin de leur permettre de reprendre leur recherche dans de bonnes conditions. Destinée aux présidents d'université, elle est également transmise aux présidents des sections du CNU.

Les circulaires « cadre » CRCT et CPP de 2017, 2019 et du 7 juillet 2020 rappellent toutes la possibilité de mobiliser ces dispositifs au retour de congés maternité, d'adoption ou parental. Ces circulaires, diffusées lors de leur publication, sont mises en ligne et disponibles sur le site galaxie en permanence. Elles sont par ailleurs complétées par des circulaires annuelles qui précisent également ces possibilités.

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

- Le nombre de semestres de CRCT accordés par les sections du CNU à des enseignants-chercheurs de retour de congés maternité est en augmentation : 13 semestres de CRCT en 2021 (12 semestres après congé maternité et 1 après congé parental) et 28 semestres en 2022 (27 semestres après congés maternité et 1 après congé d'adoption). Leur part sur le total des semestres attribués par le CNU passe de 5 % à 9 %. Le nombre de sections du CNU ayant attribué un CRCT à ce titre s'est également élargi : 11 sections en 2021, 21 sections en 2022.
- D'une manière générale, la mobilisation des CPP mérite d'être renforcée. En 2021, sur près de 200 CPP accordés, 3 l'ont été à la suite d'un congés maternité, d'adoption ou

parental. La campagne 2021-2022 étant en cours, les chiffres ne sont pas encore disponibles.

La mobilisation des CPP doit être renforcée dans la mesure où ce congé est sous-utilisé d'une manière générale, avec une attention particulière qui doit être portée s'agissant du recours au CPP de retour d'un congé de maternité, parental ou d'adoption.

Les prochaines circulaires annuelles 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 de congés maternité, parental ou d'adoption.

3.3. Le déploiement de l'outil DGAFP de mesure des écarts de rémunération : un outil progressivement déployé dans l'enseignement supérieur et la recherche, qui reste à expérimenter au MENJ (action 3.1.3 du plan national d'action)

La DGAFP a développé en 2019, une méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permettant aux employeurs publics de décomposer les différentes causes des écarts de rémunération tels que, par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de carrière, les primes, les heures supplémentaires, les temps partiel et temps non complet, les interruptions ou retards de carrière en raison des charges familiales.

Cet outil méthodologique a été mis à disposition des ministères en 2020 en format test. Il se présente sous la forme d'une feuille de calcul qui retrace l'ensemble des éléments de payes renseignés par les services concernés. Cet outil permet d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à la différence de recours au temps partiel, la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps), la démographie au sein des corps, la différence des primes à corps-grade-échelon identique.

Les opérateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche ont bénéficié en 2020, d'une présentation de cet outil et d'un atelier dédié à ce thème dans le cadre de la journée nationale des référents et du comité de suivi des plans d'action des établissements.

De nombreux établissements ont commencé à déployer cet outil. Parfois confrontés à des difficultés techniques, ils ont été mis en relation avec la DGAFP qui les accompagne.

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.

En ce qui concerne le MENJ, un groupe de travail DGRH/DAF a été mis en place et une première réunion de travail a eu lieu le 3 mars 2022, pour échanger sur les enjeux de la démarche. La DAF a prévu d'expertiser l'outil pour s'approprier son fonctionnement et analyser sa plus-value par rapport aux statistiques produites par la Depp, avant d'envisager les modalités d'un déploiement en académies.

Axe 4 - Grossesse, parentalité, articulation des temps de vie professionnelle et personnelle : des actions pour améliorer la connaissance des droits des agents et la qualité de vie au travail

Les mesures de l'axe 4 du plan d'action concernent à la fois des avancées législatives et réglementaires en termes de droits des agents, qu'il convient de mieux faire connaître par tous moyens aux personnels, et des initiatives diverses au plan national comme local (voir en annexe : plans d'action académiques : les bonnes pratiques) pour développer la qualité de vie au travail et contribuer à l'articulation harmonieuse des temps de vie personnelle et professionnelle.

4.1. Parentalité : mieux faire connaître leurs droits aux agentes et agents

État des lieux des textes publiés récemment sur la parentalité

- Congé parental des fonctionnaires et disponibilité pour élever un enfant (actions n° 3.4.1 et 4.5.1 du plan national d'action)

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.

- Congé de naissance (action 4.1.2)

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 crée un congé de naissance d'une durée de 3 jours et le décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 en prévoit les modalités concrètes de mise en œuvre. Ces textes se substituent à l'autorisation d'absence portant, auparavant, sur le même objet ; ils substituent au « conjoint » les

bénéficiaires suivants : « fonctionnaire père de l'enfant ainsi que, le cas échéant, (...) fonctionnaire conjoint de la mère ou (...) fonctionnaire lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ».

- **Congé de maladie pendant la grossesse / Délai de carence** (action 4.2.1 du plan national d'action)

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.

- **Compte épargne-temps** (action 4.3.1 du plan national d'action)

Le décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 prévoit la possibilité d'utiliser, à compter du 1^{er} 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 ce droit au bénéfice de tout agent de retour d'un congé de proche aidant.

- **Annualisation du temps partiel** (actions 3.5.1 et 4.6.1 du plan national d'action)

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 est expérimental : il prend fin au 30 juin 2022.** Sa reconduction est liée à une évaluation devant notamment être présentée au conseil commun de la fonction publique.

- **Situation des élèves et fonctionnaires stagiaires** (actions 4.4.1 du plan national d'action)

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.

La mise en œuvre de ces dispositions par l'IH2EF (action 4.4.2 du plan national d'action)

L'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF), opérateur de formation pour les MENJS/MESRI rattaché à la direction de l'encadrement, veille à la mise en œuvre de ces dispositions, bien que les publics accueillis ne soient pas considérés comme « en scolarité » comme dans les 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 cette action, mais s'est engagé à organiser, le cas échéant, tout aménagement nécessaire pour le suivi des formations.

- **Effets sur la rémunération** (action 3.4.1 du plan national d'action)

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.

Une note en 2022 pour accompagner les académies et les opérateurs de l'ESR

L'ensemble de ces mesures ont été appliquées au sein des deux départements ministériels dès la parution des textes.

Une note, en cours d'élaboration, sera adressée prochainement aux recteurs, aux présidents d'université et aux responsables d'établissement d'enseignement supérieur pour les accompagner dans la mise en œuvre de ces dispositifs et en mesurer les impacts.

4.2. Favoriser la mise en place de solutions de garde d'enfants (action 4.7.1 du plan national d'action)

Dans le cadre des travaux de l'agenda social ministériel (2019-2020) puis du Grenelle de l'Éducation, le nécessaire développement de prestations en faveur de la garde d'enfants a été souligné.

État des lieux des prestations existantes

Certaines prestations en faveur de la garde d'enfants existent au niveau interministériel et académique.

1. Prestation interministérielle CESU garde d'enfants 0-6 ans

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.

- **En 2020, 26 452 personnels des MENJS et MESRI ont perçu au titre du CESU interministériel un montant moyen de 447 € pour un total de 11,8 M€.**

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

2. Aides proposées par les académies en matière de garde d'enfants dans le cadre des ASIA

14 académies proposent des aides pour garde d'enfants qui s'adressent notamment aux familles astreintes à des horaires atypiques ou décalés. Elles sont financées sur les crédits du titre 2 du programme 214.

Parmi celles-ci, cinq académies (Bordeaux, Créteil, Nancy, Nantes et Paris) ont mis en place un dispositif d'aide pour frais de garde d'enfants de plus de 6 ans.

- L'académie de Nice a mis en œuvre un CESU garde d'enfants 0/6 ans pour les assistants d'éducation (non éligibles au CESU fonction publique).

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.

Proposition de déploiement d'une aide à la parentalité

La question de la création d'une prestation ministérielle destinée à soutenir la parentalité pour les enfants de 6 à 12 ans (aide à la garde périscolaire, soutien scolaire, financement d'activités culturelles et sportives) avait été demandée par les organisations syndicales dans le cadre des travaux de l'agenda ministériel en 2019-2020.

Compte tenu des initiatives déployées par certaines académies pour ce type de prestations, la DGRH a expertisé la création d'une prestation ministérielle, qui pourrait être gérée au niveau académique.

La suite que la direction générale des ressources humaines pourra lui réserver relève de la loi de finances pour 2023 que le nouveau Gouvernement arbitrera.

4.3. Permettre et accompagner le recours au télétravail dans le respect de la distinction vie professionnelle/vie personnelle (action 4.6.2 du plan national d'action)

État des lieux

Le Gouvernement, les fédérations de fonctionnaires et les représentants des employeurs publics, partageant l'ambition d'envisager la pratique du télétravail comme un des modes d'organisation du travail au bénéfice des personnels et du

service public, ont conclu l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Cet accord vise à reconnaître des droits et une protection de la santé et de la sécurité pour les personnels en télétravail et à inscrire cette modalité dans l'organisation collective des services et établissements.

La déclinaison de cet accord au sein du MENJS et du MESRI vise à ce que le télétravail trouve sa place de façon positive dans le cadre d'une organisation du travail adaptée. La négociation avec les organisations syndicales représentatives a, d'ores et déjà, conduit à conclure un accord de méthode le 7 avril 2022.

Sous réserve des modifications auxquelles la négociation en cours pourrait conduire, l'accord ministériel (ou les accords ministériels) prévoit un plan de sensibilisation et de formation aux enjeux d'égalité professionnelle et de non-discrimination, en lien avec la qualité de vie au travail. Ses modalités de mise en œuvre seront mentionnées dans tous les accords ou règlements intérieurs locaux.

La distinction entre la vie professionnelle et la vie personnelle repose notamment sur l'effectivité du droit à la déconnexion. L'accord en cours de négociation entend garantir ce droit opposable à ne pas être sollicité *via* les outils numériques professionnels de communication pendant les heures et périodes non travaillées.

Dans cette optique, et dans le cadre du dialogue social de proximité, les accords ou règlements intérieurs locaux fixeront notamment les modalités :

- de la formation au bon usage des outils numériques (contenu, durée, publics cibles) ;
- de déconnexion pratique des outils numériques ;
- d'ajustement de l'organisation pour adapter la charge de travail au temps de travail des personnels.

De façon plus globale, le droit à la déconnexion est perçu comme une porte d'entrée vers une réflexion plus large portant sur la qualité de vie au travail.

Perspectives

Au-delà du ou des accords ministériels portant sur le télétravail, le ministère a engagé un partenariat avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) à partir de 2016. Ce partenariat, qui est reconduit sur la période 2022-2024, sera principalement orienté sur des démarches d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), visant notamment à faire évoluer l'organisation du travail en vue de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Les travaux conduits dans le champ de la QVCT avec l'Anact prendront en compte les engagements des académies en matière de gestion des ressources humaines

formalisés dans les « feuilles de route RH académiques », ainsi que les priorités du plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025.

Ces travaux permettront d'identifier les orientations stratégiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, que le ministère adresse annuellement aux académies.

Axe 5 - Une attention renforcée à la prévention et au traitement des violences, des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes

5.1. Un axe obligatoire des plans d'actions

En application de la loi TFP du 6 août 2019, « la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes » est une thématique obligatoire des plans d'action pour l'égalité professionnelle.

Elle figure au plan national d'action 2021-2023 mais également dans les plans d'actions académiques et les plans d'actions des opérateurs avec des mesures sur la formation des personnels, la communication et la mise en place des dispositifs de signalement (voir ci-après §2).

Au niveau national, une réflexion est en cours pour mettre en place des modules d'approfondissement sur cette thématique pour l'encadrement supérieur et dirigeant, à la faveur des marchés de formation interministériels en cours de concertation.

Pour l'ensemble des personnels encadrants, la mise en place des écoles académiques de la formation continue (EAFC) et l'animation du réseau par la direction de l'encadrement devraient permettre de disposer fin 2022 d'un suivi fin du nombre de sessions organisées sur la thématique en académies et du nombre de personnels formés.

Pour les opérateurs de l'enseignement scolaire, diverses initiatives ont été relevées :

CEREQ : inscription de ce thème dans le plan de formation ;

FEi : formation de sensibilisation sur les différents types de harcèlement ;

ONISEP : définition des indicateurs de suivi, recensement de l'ensemble des signalements en cours

Réseau Canopé : affichage, sensibilisation, rappel de la réglementation en la matière ;

CNED : Ce thème est inscrit au plan d'action et fait l'objet de détails au point 5.2. Les écoutants ont suivi des formations.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, une nouvelle étape a été franchie avec le déploiement d'un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

2021-2025¹. Annoncé par la ministre en octobre 2021 (voir annexe), il a pour objectifs d'accompagner les établissements.

Ce plan est le fruit des réflexions d'un groupe de travail mis en place au printemps 2021, avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et les quatre conférences d'établissements du supérieur (Conférence des Présidents d'Université (CPU), Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), Conférence des grandes écoles (CGE), Conférence des directeurs d'écoles françaises de management (CDEFM).

Des auditions menées auprès de plus de vingt structures (organisations étudiantes, CNOUS, organisations syndicales...) ont ainsi nourri le plan organisé en quatre grands axes :

- Un plan de formation et de sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Un renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ;
- Une communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître ;
- La valorisation de l'engagement des étudiantes et des étudiants, ainsi que des personnels.

Le plan, pluriannuel, mobilisera une enveloppe de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025.

La mise en œuvre du plan national a débuté dès le mois d'octobre 2021 :

- Le ministère met à disposition de tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, publics et privés, des sessions de formation gratuites. Celles-ci ont lieu une fois par mois sur le site du MESRI ou au niveau local et s'adressent en priorité aux membres des dispositifs de signalement et aux membres des sections disciplinaires.

Dans le cadre du Plan, deux référents VSS ont été nommés au sein de l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Leurs missions consistent à assurer la veille et le suivi de ces sujets, mais également à accompagner les établissements de l'ESR. Dans ce cadre, des sessions de formation sur les enquêtes administratives internes ont été mises à disposition de tous les établissements d'ESR, réunissant ainsi **plus de 400 personnes lors de deux webinaires les 21 et 24 juin derniers**.

¹ Plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/violences-sexistes-et-sexuelles-49931> (voir annexe)

- Un appel à projets intitulé « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les VSS » a été lancé en juillet 2021, afin de rendre visible et d'améliorer le fonctionnement des dispositifs de signalement mis en place. Le MESRI a ainsi apporté son soutien à cinquante initiatives d'établissements publics et privés d'enseignement supérieur et de recherche, pour une enveloppe globale s'élevant à plus de 700 000 euros.
- Une campagne de communication sur le consentement est en préparation avec l'association *Sexe & Consentement* et la DELCOM

Valeur des indicateurs au 31 décembre 2021

- Cf. plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025 <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/violences-sexistes-et-sexuelles-49931> (annexe)

5.2. Dispositif de signalements : un déploiement en cours, des compétences progressivement élargies

La mise en place de dispositifs de signalements par les employeurs publics est prescrite par la loi n° 2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique qui transpose les dispositions de l'accord du 30 Novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Toutefois, là où l'accord de 2018 prévoyait la mise en place de dispositifs dédiés aux « violences sexistes et sexuelles », la loi de 2019 étend les compétences des dispositifs aux actes de « violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes ». Ce texte entend, dans l'esprit, couvrir les actes commis en interne à l'institution. Mais La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République (article 11) étend le périmètre des dispositifs de signalement ¹aux « agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, de menace ou de tout autre acte d'intimidation ». Ces dispositions (confirmées par l'exposé des motifs de la loi) font ainsi entrer dans le dispositif les actes commis par des tiers à l'institution (usagers) à l'encontre des agents.

¹ Au sein de l'article 6 quarter A de la loi 13 Juillet 1983, devenu article L 135-6 du Code général de la fonction publique, «

Toutefois le décret d'application n° 2020-256 du 13 mars 2020 n'a pas encore intégré les dispositions relatives à cette extension de compétences.

En application de ces textes, les dispositifs de signalement (...) comportent :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, pour l'État, par arrêté ministériel pour chaque ministère, après information des comités sociaux compétents.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche, l'arrêté d'application du 17 mars 2021 prescrit ainsi à chaque établissement de se doter d'un dispositif de signalement. La mise en place et le fonctionnement font l'objet d'une décision du directeur ou de la directrice, du président ou de la présidente de l'établissement, après information du ou des comités sociaux compétents.

Dans les faits, le déploiement progressif de cellules d'écoute dans l'enseignement supérieur et de la recherche a précédé l'obligation légale. En effet, dès 2018, sous l'impulsion de la ministre F. Vidal, des cellules d'écoute ont été progressivement déployées dans les 181 établissements sous tutelle du MESRI. Ces cellules, ouvertes aux personnels comme aux étudiants, ont concerné, dans un premier temps, les violences sexistes et sexuelles.

Depuis l'arrêté du 17 mars 2021, leur mise en place est obligatoire et leurs compétences sont élargies aux « violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes » (VDHA). Les établissements sont aujourd'hui en phase d'adaptation de leurs dispositifs à ces nouvelles compétences élargies. Les modalités d'organisation et de fonctionnement sont variables selon les établissements (interne, externe ou mutualisé), mais très généralement, les dispositifs de signalement/cellules d'écoute disposent d'un ou de plusieurs écoutants, d'une ligne tel et/ou d'une adresse mail dédiées et procèdent à un examen des situations par un collège d'experts pluridisciplinaires.

En termes de fonctionnement, la situation est assez hétérogène à l'échelle de l'ensemble du territoire : certains établissements ont déjà un dispositif en place depuis

de nombreuses années, avec des moyens humains et financiers dédiés. D'autres sont encore en cours de validation du fonctionnement de leur dispositif.

Peu de données sont, pour l'heure, disponibles sur l'activité des dispositifs de signalement mais devraient l'être à moyen terme, sous l'effet des mesures du Plan national de lutte contre les VSS et des dispositions réglementaires relatives aux données à produire dans le cadre du futur rapport social unique (RSU).

Au MENJ, des travaux sont en cours pour un cadrage national par arrêté, qui généralisera un dispositif encore expérimental, déployé en administration centrale et dans trois académies pilotes pour la labellisation AFNOR (Versailles, Rennes, Strasbourg).

- À partir de 2018, des cellules d'écoute « expérimentales » ont en effet été mises en place respectivement en administration centrale et dans les académies de Versailles, Rennes et Strasbourg, périmètre soumis à l'audit AFNOR dans le cadre de la labellisation (la mise en place de ces cellules pour les « discriminations » étant un prérequis pour obtenir les labels). Ces cellules couvrent le champ « violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes » tels que prescrit par les textes (loi 2019 + décret 2020), bien qu'elles aient été mises en place avant la parution desdits textes.

Ces cellules fonctionnent sur la modèle des cellules de l'ESR dont elles se sont inspirées (numéro ou mail dédié + écoutant + équipe pluridisciplinaire).

Pour les 4 entités du périmètre pilote (entre 50 et 80 signalements par entité et par an), les saisines sont majoritairement relatives à des faits de « harcèlement » présumé, cette qualification recouvrant dans les faits des situations très diverses de souffrance au travail.

À cet égard, la situation est très semblable à celle de l'ensemble des dispositifs ministériels.¹

Au-delà de cette expérimentation, de nombreuses académies ont commencé à formaliser, dans le cadre de leur plan d'action académique et en application du plan national d'action (axe 5), un projet de dispositif d'écoute/signalement inspiré des dispositifs expérimentaux, mais peu disposent déjà d'un dispositif opérationnel.

Au plan national, le directeur général des ressources humaines a mis en place un groupe de travail avec les organisations syndicales, avec l'objectif de publier un arrêté de cadrage national inspiré des initiatives académiques. Une première réunion a eu lieu le 9 février 2022 et les réflexions se poursuivent en interne.

¹ Le ministère des affaires étrangères a initié récemment, en partenariat avec la DGAFP, un réseau d'échanges de bonnes pratiques entre les responsables des dispositifs de signalement ministériels ; une première réunion a eu lieu le 30 mai 2022.

Annexes

Axe 1

Annexe 1 - Plans d'action académiques : les bonnes pratiques (action 1.1)

Annexe 2 - Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche (action 1.1.6)

Annexe 3 - La représentation équilibrée femmes/hommes dans les élections professionnelles nationales (action 1.3.2)

Annexe 4 - Les lauréats des appels à projets du fonds pour l'égalité professionnelle (FEP) depuis 2019 (action 1.7)

Annexe 5 - Recensement des lettres d'information internes ayant évoqué les sujets d'égalité et de diversité (dont handicap) depuis 2020

Axe 2

Annexe 6 - Liste nominative des dirigeants et dirigeantes des établissements publics relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (hors élus)

Axe 5

Annexe 7 - Plan national d'action 2021-2025 contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

Annexe 8 - État des lieux des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements du ministère des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques

Remerciements aux services contributeurs

Axe 1

Annexe 1 Plans d'action académiques : les bonnes pratiques (action 1.1)

Sommaire

1. - Un accompagnement national pour aider les académies à élaborer leur plan d'action et suivre l'avancée des travaux

2. - Des objectifs partagés, des modalités de mise en œuvre adaptées : exemples d'actions

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

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

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

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

3. - Tableau de suivi des plans d'action académiques pour l'égalité professionnelle femme/homme et la diversité (mise à jour 2 juin 2022)

1. - Un accompagnement national pour aider les académies à élaborer leur plan d'action et suivre l'avancée des travaux

Contexte

Le plan national d'action (PNA) 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit (axe 1 mesure 1.1.) que le PNA « a vocation à être décliné par chaque académie qui l'adapte aux données et aux enjeux de son contexte local ».

Le directeur général des ressources humaines a rappelé ces dispositions aux recteurs et rectrices d'académie, par lettre du 25 mai 2021, et les a invités à se doter d'un plan d'action académique adapté aux enjeux et spécificités de leurs territoires.

La direction générale des ressources humaines (DGRH) a accompagné les académies dans cet exercice, par des contacts réguliers entre la direction de projet égalité diversité et les référents académiques mais aussi en mobilisant les secrétaires généraux d'académies et les directeurs et directrices académiques des ressources humaines et en leur rappelant l'importance du portage de ces thématiques et des travaux afférents, en particulier leur inscription dans un dialogue social local renforcé (évocation par le DGRH lors des réunions de SGA – notamment 14 mars 2022 – et réunions animées par l'adjointe du DGRH avec les SGA/ les 28 octobre 2021 et 27 janvier 2022, journée d'échange des référents organisée par la directrice de projet le 14 janvier 2022).

Les académies de Versailles, Rennes et Strasbourg, académies pilotes dans la démarche de labellisation AFNOR, ont partagé leurs travaux et d'autres académies ont également témoigné de leur méthode et de leurs actions.

Les académies ont été invitées par la DGRH à finaliser leur plan d'action au plus tard en février 2022 (consultation des instances locales incluse), en vue de maintenir une cohérence temporelle entre le plan national et ses déclinaisons locales.

Par courrier du 9 février 2022, le directeur général des ressources humaines a invité les rectrices et recteurs d'académie à adresser leurs plans d'action académiques à l'administration centrale, en vue de rendre compte de l'avancée des travaux dans le bilan annuel de la mise en œuvre du PNA.

Pour élaborer leurs plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les académies se sont appuyées sur divers documents tels que le bilan social académique et le rapport de situation comparée. Elles ont associé de manière étroite les représentants du personnel à cette démarche. Tous les plans d'action académiques ont été à la fois élaborés en groupe de travail associant les représentants du personnel, et présentés formellement en comité technique académique (cf. tableau de suivi joint en annexe).

Calendrier des remontées

Les premières académies engagées dans la démarche ont transmis leur plan d'action à la DGRH dès octobre 2021. C'est le cas de l'académie de Lille qui a soumis son plan d'action au comité technique académique le 20 octobre 2021 et a adressé à l'administration centrale du ministère la version définitive du document le 29 octobre 2021, ce qui a permis un partage avec l'ensemble des académies engagées dans l'exercice. Plus de la moitié des académies avaient soumis leur plan d'action à leur comité technique académique fin février et adressé le document en version définitive en mars 2022.

Au 1^{er} juin 2022, toutes les académies ont élaboré leur plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La quasi-totalité des plans d'action académiques ont été examinés par les comités techniques académiques (CTA) compétents et les versions définitives post comité technique ont été transmises à la DGRH.

Liens entre les plans d'action académiques et la feuille de route RH

Les académies ont progressivement intégré de façon de plus en plus visible la thématique de l'égalité professionnelle dans les feuilles de route RH :

L'académie de Montpellier s'est par exemple dotée d'une feuille de route propre à sa politique de l'égalité professionnelle.

L'académie de Rennes a inscrit et rattaché chaque action de son plan académique à un des axes de sa feuille de route RH.

Structure des plans d'action

La plupart des académies ont choisi de présenter leur plan d'action sous la forme d'un tableau de bord, structuré par axe, et listant les actions retenues (académies de Bordeaux, Lyon, Mayotte, Nantes, Rennes, Strasbourg, Toulouse, etc.).

D'autres académies ont entièrement rédigé leur plan d'action sous forme littéraire. C'est le cas par exemple des académies de Limoges et de Nancy-Metz.

Certaines d'entre elles ont eu recours à une formule intermédiaire, alternant les développements littéraires et les tableaux au sein d'un même document (académie d'Orléans-Tours).

Les plans d'actions comportent généralement un préambule, ou avant-propos, présentant les enjeux de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'académie et le contexte local d'élaboration du plan académique. Ce préambule est généralement signé par la rectrice ou le recteur d'académie.

Les académies ont structuré leur plan d'action en cinq axes, conformément au plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 et à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 :

- Axe 1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Certains plans d'action académiques comportent des particularités :

- ⇒ **L'académie de Besançon** a retenu seulement trois axes pour son plan d'action, le premier axe, qui comprend 47 actions, fusionne les axes 2, 3 et 4 du plan national d'action

Axe 1. L'égalité femme homme dans les actes de gestion

Axe 2. Développer une culture générale favorisant l'appropriation des enjeux de l'égalité et de la diversité professionnelles

Axe 3. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Clermont-Ferrand** comprend six axes, le sixième et dernier axe supplémentaire comportant des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

La plupart des plans d'action académiques précisent pour chaque axe, chaque mesure et/ou action le ou les services pilotes chargés de la mettre en œuvre et d'en assurer le suivi, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et un calendrier prévisionnel.

La durée et le calendrier

D'une manière générale, les plans académiques précisent la période sur laquelle ils portent, souvent calée sur celle du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJS et MESRI, soit 2021 à 2023.

Toutefois, certaines académies ont choisi de décaler d'un an leur plan qui couvrira les trois années 2022, 2023 et 2024, pour des raisons liées au décalage entre les travaux au plan national et leur déclinaison au plan local. C'est le cas des académies de Créteil, de Guadeloupe, de la Réunion, de Lyon.

Les académies de Besançon et de la Martinique se sont, quant à elles, dotées de plans d'action d'une durée plus courte qu'elles mettront en œuvre sur une durée de deux ans, qui couvrira les années 2022 et 2023, maintenant ainsi une parfaite cohérence de calendrier entre le plan national et leurs plans académiques respectifs.

À l'instar du plan national, les actions retenues dans les plans académiques sont généralement accompagnées d'un calendrier prévisionnel de réalisation couvrant la durée du plan.

Deux académies ont eu recours à des tableaux de bord qui précisent l'état d'avancement de chaque action (démarrage, en cours, avancé, terminé), au moyen d'une signalétique couleur (exemples : académies de Clermont-Ferrand, Montpellier) ce qui permet d'articuler en un document le plan d'action et le suivi de sa mise en œuvre (logique de tableau de bord).

Les annexes

Enfin certains plans comportent des annexes dont le contenu vient enrichir le plan d'action, par exemple :

- ⇒ **L'académie de Grenoble** a annexé quatre séries de documents : Outre un mémo DGRH sur les mesures égalité de la loi de transformation de la fonction publique, les annexes regroupent les chiffres académiques de l'égalité femmes-hommes 2019-2020 et 2020-2021, le programme du séminaire académique sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, ainsi qu'une synthèse sur le projet académique «MARGUERITE», lauréat du fonds pour l'égalité professionnelle (voir ci-après mesure 1.7)
- ⇒ **L'académie d'Orléans-Tours** présente, en annexe à son plan d'action, la lettre de mission du référent académique et une lettre de mission « type » des référentes et référents départementaux

- ⇒ **L'académie de Créteil** a annexé au plan d'action la liste prévisionnelle des groupes de travail à mener sur les thématiques à approfondir
- ⇒ **L'académie de Limoges** présente, en annexe 1, la composition des comités stratégique, de pilotage et de suivi et en annexe 2 le dispositif académique de recueil des signalements des personnels qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (objectifs, acteurs, charte de déontologie, circuit d'un signalement etc.)

La plupart des académies présentent des indicateurs sexués figurant dans leur bilan social ou rapport de situation comparée.

2. - Des objectifs partagés, des modalités de mise en œuvre adaptées : exemples d'actions

Les trente académies sont toutes dotées d'un plan d'action dans lequel elles déclinent les mesures figurant au plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des MENJS et MESRI, tout en adaptant les actions au contexte et aux enjeux territoriaux.

Nombre d'académies ont élaboré leur plan en s'inspirant des recommandations formulées par les directions du ministère et les sites pilotes engagés dans la labellisation AFNOR. Elles ont ainsi pu identifier les actions les plus susceptibles d'aider le niveau académique déconcentré à atteindre ses objectifs.

En articulation avec le renouvellement les plans nationaux, ces plans d'action académiques ont vocation à être renouvelés tous les trois ans, dans une démarche d'amélioration continue.

Axe 1 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

1.1 – Déclinaison du plan national d'action en plans académiques

Pour soutenir un processus d'amélioration continue et durable et s'assurer de la mise en œuvre effective de leur politique d'égalité professionnelle, les académies se sont dotées de ressources, d'une comitologie et d'une capacité d'expertise dédiées à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de leur plan d'action : comité stratégique, comité de pilotage, comité de rédaction, comité de suivi, etc.

Les représentants des organisations syndicales ont été associés aux travaux menés : représentants désignés par les organisations syndicales sur la base de la composition du comité technique académique (CTA) ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique (CHSCTA).

Plusieurs académies ont retenu, au titre de leurs priorités, la nécessité de de coordonner ou d'articuler leurs actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations avec la politique d'égalité filles/garçons.

- ⇒ À l’instar de nombreuses académies, **l’académie de Dijon** s’est dotée notamment d’un comité stratégique, d’un comité de pilotage et de groupes de travail. Elle anime en outre le réseau des référents académique et départementaux et un réseau de formateurs académiques.
- ⇒ **L’académie d’Amiens** a mis en place un comité de rédaction et de suivi de son plan d’action égalité professionnelle : présidé par le directeur des ressources humaines (DRH), il comprend les référents académique et départementaux, la chargée de mission transformation RH, le référent violences sexistes et sexuelles (VSS), les représentants des personnels siégeant au comité technique académique et au comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique, en fonction de la représentativité des organisations syndicales ainsi que des représentants des maîtres de l’enseignement privé. Ce comité de rédaction et de suivi doit veiller à la cohérence et à l’articulation des politiques d’égalité professionnelle, du handicap et d’égalité filles/garçons. Il devra formuler des actions et des propositions au comité de pilotage (action 1.1.3)
- ⇒ **L’académie de Guyane** a instauré un comité de pilotage animé par la référente égalité et diversité, qui associe la référente égalité filles garçons de l’académie, le correspondant handicap, des personnels de direction et d’inspection, des chefs de service du rectorat, et tout autre service utile en fonction de l’actualité du sujet (action 1.1.2)

1.2 – Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d’élaboration et de mise en œuvre des politiques d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La gouvernance des politiques académiques d’égalité professionnelle s’appuie en particulier sur un dialogue social structuré, qui permet de suivre et d’évaluer l’efficacité des actions engagées.

Les mesures des plans d’action académiques ont fait l’objet d’une concertation avec les représentants du personnel, dans le cadre d’un dialogue social renforcé. Les académies ont associé à cet effet les organisations syndicales siégeant au CTA ou au CHSCTA, selon le cas.

La plupart des académies ont constitué des groupes de travail correspondant aux thématiques des cinq axes du plan national d’action composés, en fonction des sujets traités, des délégués et conseillers académiques, des chefs de divisions, des chefs d’établissement, de la psychologue du travail, des assistantes sociales des personnels, des conseillers et conseillères RH de proximité, etc.

- ⇒ Pour élaborer son plan d’action, **l’académie d’Aix-Marseille** a constitué un premier groupe de travail issu du comité technique académique (CTA) et un second issu du comité d’hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui se sont réunis à plusieurs reprises.

1.3 – Favoriser l’égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

- ⇒ Dans son plan d’action, **l’académie de Nice** s’est fixée comme objectifs de veiller à une meilleure représentation des femmes dans les instances de consultation ou de réflexion dans le respect des règles de représentativité qui régissent la composition de certaines instances et , au-delà des obligations réglementaires déjà appliquées,

de veiller à ce que cette parité soit, quand cela est possible, également respectée lors des instances non paritaires ou lors des réunions informelles pour l'ensemble des participantes et participants (mesure 1.4)

1.4 – Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle

Dans leurs plans d'action, les académies s'engagent à collecter des données par sexe/genre et à réaliser des bilans annuels basés sur les indicateurs qu'elles ont retenus dans leur plan d'action. Ainsi, la plupart des académies prévoient pour chaque action de procéder au recensement des populations cibles, précisent les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre des mesures.

L'exercice de rédaction de leur plan d'action a été l'occasion pour les académies de réfléchir à la manière de sélectionner les indicateurs les plus pertinents, à la manière de collecter, analyser et publier les données annuelles.

Le recueil des données sexuées doit permettre d'analyser les progrès, l'atteinte ou non des objectifs fixés et la nécessité ou non de mettre en place des actions correctrices pour atteindre les cibles du plan académique.

- ⇒ **L'académie de Bordeaux** prévoit dans son plan d'action des mesures pour enrichir le bilan social avec des données sexuées objectivées, et notamment d'expérimenter un suivi de cohorte de néo titulaires à l'échelle d'un département pour suivre leur évolution de carrière (action 1.4)

1.5 – Déployer des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

Les référentes et référents égalité professionnelle et diversité (lutte contre les discriminations) sont chargés de coordonner l'ensemble des actions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et jouent un rôle central dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des plans d'action.

Ils constituent le relais local de la politique ministérielle de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle, acteurs et facilitateurs de la déclinaison locale du plan national d'action, de sa mise en œuvre et de son appropriation par l'ensemble des agents de l'académie. Ils sont également force de proposition dans l'animation académique comme dans le dialogue national.

L'ensemble des académies disposent de référents académiques et départementaux, de statut et de fonctions variés, dotés d'une lettre de mission signée le plus souvent par le recteur ou la rectrice.

- ⇒ **L'académie de Créteil** a recruté une référente égalité professionnelle et diversité (lutte contre les discriminations) à temps plein sur la base d'une fiche de poste dédiée à ces fonctions. La référente a été intégrée au pôle ressources humaines du secrétariat général d'académie afin de coordonner l'ensemble des actions relatives à l'égalité femmes/hommes. Elle travaille en lien étroit avec le directeur des relations et des ressources humaines, ses adjointes et l'ensemble des services du rectorat. Elle a notamment pour mission d'animer le réseau des référentes et référents égalité

professionnelle et diversité en département, de participer aux actions de formation à l'égalité et à la diversité et d'assurer la veille réglementaire (action 1.1).

1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

- ⇒ **L'ensemble des académies a intégré la responsabilisation de l'encadrement comme objectif prioritaire, et prévu** de développer la culture de l'égalité au travers de la formation ; les enjeux sont d'acculturer les encadrants à ces politiques, d'adapter les postures managériales et de faire des encadrants les premiers responsables de la mise en œuvre de ces politiques au quotidien dans les process RH comme dans l'environnement professionnel.
- ⇒ Plusieurs académies ont réalisé ou prévu des séminaires spécifiques à cet effet (exemple : **l'académie de Grenoble**).

1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle (FEP)

Le Fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique (FEP) cofinance des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Depuis 2019, ce fonds fait l'objet chaque année d'un appel à projets piloté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), pour financer des projets portant sur la promotion de l'égalité professionnelle, la mixité des métiers, la prévention des stéréotypes de genre et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Plusieurs académies ont été lauréates du FEP, par exemple :

- ⇒ Le projet MARGUERITE de **l'académie de Grenoble**, (lauréat FEP 2020) a pour objectif de constituer un vivier d'hommes dans deux métiers très féminisés, les assistants de service social et les infirmiers (indicateur ciblé : le nombre d'hommes se présentant aux concours pour le recrutement d'assistant(e)s de service social et d'infirmier(e)s de l'éducation nationale)
- ⇒ **L'académie de Guadeloupe**, lauréate FEP 2020, avec le projet Management : comment sensibiliser et lutter contre les propos et comportements sexistes et sexuels en milieu scolaire)
- ⇒ **L'académie de Rennes** a été lauréate deux années consécutives en 2020 avec le projet Harcèlement, sexisme, sans façon et en 2021 pour EGALE = EGAL, formations, en présentiel et à l'aide de webinaires, relatives à la promotion de l'égalité professionnelle

D'autres académies ont inscrit dans leur plan d'action des projets de mobilisation du FEP :

- ⇒ **L'académie de Montpellier** prévoit dans son plan d'action de mobiliser le FEP pour organiser un concours féminin de l'éloquence francophone sur l'égalité professionnelle, avec pour objectif de faire monter les femmes en compétence en termes d'éloquence pour favoriser la mixité dans les postes d'encadrement (action 1.7.1)

1.8 – Déployer une communication appropriée auprès des personnels favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

La plupart des académies publient leur plan d'action sur leur site internet et/ou le valorisent au moyen d'une page internet de présentation sur leur site web. Cette publication présente l'avantage de partager l'information avec l'ensemble des personnels et de la communauté éducative. Outre cette publication, les académies mettent en place des actions de communication auprès des personnels pour favoriser l'implication de tous et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

- ⇒ **L'académie de Nancy-Metz** a publié son plan d'action sur son site internet et sur l'intranet, elle assure la mise en œuvre d'actions évènementielles et réalise des campagnes thématiques : prévention des stéréotypes, mixité des métiers, prévention des violences, des discriminations, du harcèlement, ainsi que des actions participatives de type prix innovation égalité, rencontres/échanges avec grands témoins, etc.
- ⇒ **L'académie de Strasbourg** a prévu notamment d'organiser des moments d'échanges informels avec les agents pour discuter des problématiques et enjeux d'égalité et de diversité : cafés, petits déjeuners de travail, débats mesure 1.8)
- ⇒ **L'académie de Mayotte** prévoit une action de communication dans les médias sur des parcours de femmes « inspirantes » et illustrant la réussite de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle (mesure 2.1 du plan d'action)

Les académies valorisent également les journées et semaines internationales dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre l'ensemble des discriminations :

- Journée internationale des droits des femmes le 8 mars
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) le 21 mars
- Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie, le 17 mai
- Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) en novembre et en particulier, depuis 2020, la journée du DUODAY, temps d'accueil et de partage d'expérience au sein des entreprises, collectivités ou associations
- Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre,
- etc.

Quelques exemples sont à signaler parmi les plus récents :

- ⇒ Le 8 mars 2022, **les académies d'Aix-Marseille et de Nice** ont co-organisé deux tables rondes sur le thème "Comprendre pour agir : l'égalité professionnelle femme-homme en question » <https://www.youtube.com/watch?v=EDjhQR9pWc0>
- ⇒ Le 17 mai 2022, **l'académie de Besançon** a organisé une table ronde sur les LGBT phobies relayée sur twitter https://twitter.com/acbesancon/status/1526452524311617536?s=21&t=3bNAr_stOP6RXarGY-E3yA

Table ronde : <https://youtu.be/ByMujvGTSpQ>

- ⇒ Pour la journée du 17 mai 2022, **l'académie de Clermont-Ferrand** a réalisé une vidéo « non à l'homophobie et à la transphobie » diffusée sur l'intranet académique, sur twitter, Instagram et YouTube : <https://www.ac-clermont.fr/egalite-diversite-124510>, mettant en scène des agents de l'académie.

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

2.1 – Développer la connaissance des métiers, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

Sur la base des constats effectués au plan national, les académies ont cherché à identifier les déséquilibres existants au niveau académique. Certaines académies ont réalisé une comparaison de leur situation par rapport au niveau national et à mettre en place le cas échéant des actions correctrices.

- ⇒ Dans son plan d'action, **l'académie de Lille** constate que les déséquilibres en défaveur des femmes sont encore plus importants dans cette académie qu'au niveau national, avec, par exemple, une sous-représentation des femmes dans les personnels d'encadrement qui s'accroît dans les postes à forte responsabilité et des personnels d'inspection peu féminisés avec en moyenne un écart de 10 points par rapport au national, qui atteint la parité.

Elle inscrit dans son plan une action pour cibler les écarts et les marges de progrès (action 2.1.2)

2.2 – Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

Toutes les académies ont intégré dans leurs plans la mise en place ou le renforcement d'une offre de formation à l'égalité et à la diversité. En termes de méthode, les académies ont mis en place une démarche assez similaire. Elles réalisent un état des lieux de l'existant, puis elles procèdent au recensement des populations cibles ainsi qu'à l'identification des personnes prioritaires. Enfin, elles précisent les actions, les objectifs à atteindre et déterminent les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Les engagements affichés dans les plans d'action académiques pour l'égalité professionnelle doivent se traduire concrètement par un élargissement de l'offre de formation dans les plans académiques de formation (PAF).

Certaines académies indiquent que les dynamiques qu'elles avaient engagées pour constituer des groupes de formateurs chargés de développer une politique de formation et de sensibilisation à l'égalité et à la diversité ont été interrompues et doivent être relancées. En effet, la crise sanitaire du COVID 19 et les confinements successifs ont conduit les académies à annuler ou reporter un certain nombre d'actions de formation.

Quelques illustrations ci-après.

- ⇒ **L'académie de Besançon** a inscrit dans son plan d'action une mesure visant au déploiement d'un plan de formation à l'égalité professionnelle structurant. Elle prévoit d'augmenter le vivier de formateurs et d'inscrire au plan académique de formation (PAF) des actions de sensibilisation à destination prioritairement des personnels d'encadrement (sous la forme de webinaires ou en proximité par demi-journées dans le cadre des réseaux d'éducation). Cette académie prévoit notamment de former les personnels devant procéder à des recrutements et de renforcer la professionnalisation de la fonction de recrutement en s'appuyant sur le projet SARI (Sourcing Attractivité Recrutement Intégration), lauréat du Fonds d'innovation ressources humaines (FIRH) 2021 (objectif 3 axe 2)
- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Grenoble** met l'accent sur la formation des membres du personnel : haut encadrement, personnels, présidents et membres des jurys, formatrices et formateurs, membres du personnel. Pour toucher l'ensemble des agents, cette académie prévoit d'intégrer la thématique de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'offre des formations d'initiative territoriale (FIT) organisée par l'académie en complément de l'offre institutionnelle.

L'académie de Grenoble prévoit également d'instaurer une obligation renforcée pour les membres de jurys : la validation du parcours d'autoformation sur M@gistère sera obligatoire pour pouvoir être membre d'un jury académique. Elle prévoit également de concevoir une charte « égalité » à faire signer obligatoirement en début de séance avec l'émargement par les membres du jury pour attester avoir suivi la formation académique sur M@gistère (mesure 1.5)

2.3 – Équilibrer les nominations dans l'encadrement supérieur et dirigeant

Les missions académiques de l'encadrement participent, en lien avec la direction de l'encadrement du ministère, au repérage des viviers équilibrés F/H pour l'accès aux postes d'encadrement supérieur. Les académies mettent en œuvre diverses initiatives pour aider les femmes à accéder à ces responsabilités.

- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Dijon par exemple** prévoit une mesure visant à aider les femmes à briser « le plafond de verre » au moyen de mentorat, diffusion de capsule vidéo avec figure de référence féminine, repérage de potentiels, immersion professionnelle, accompagnement individualisé) (mesure 2.3)

2.4 – Accompagner la mobilité géographique

- ⇒ **L'académie de Corse** a intégré dans son plan d'action une mesure d'accompagnement de la mobilité visant à favoriser ou rendre possibles les mobilités fonctionnelles en lieu et place des mobilités géographiques, compte tenu des contraintes liées à l'insularité (action 2.3.1)

Axe 3 - Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Les plans d'action académiques comportent des mesures d'évaluation et de traitement des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, afin de mieux garantir l'égalité des droits dans le déroulement de carrière des membres du personnel.

- ⇒ Par exemple, **l'académie de Besançon** prévoit de se doter d'un indicateur intitulé « index d'égalité professionnelle » qui lui permettra d'identifier les causes des écarts de rémunérations femmes/hommes et de mettre en place des mesures de correction. Cet index est calculé sur 100 points : Sur 40 points les écarts de rémunérations ; sur 20 points l'écart de répartition des augmentations individuelles ; sur 15 points l'écart de répartition des promotions ; sur 15 points le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité, sur 10 points la répartition entre les femmes et les hommes sur les dix plus hautes rémunérations. L'académie s'engage à calculer cet indice tous les ans et le communiquer (objectif 1 mesure 2 de l'axe 1)

3.1 – Mettre en œuvre la méthodologie nationale d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

Il est important que les instruments d'évaluation utilisés par les académies permettent d'assurer une comparabilité appropriée des résultats. C'est la raison pour laquelle les académies prévoient de recourir à la méthodologie d'identification des écarts de rémunération développée par la DGAFP en 2019.

Cet outil interministériel d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires permet aux employeurs publics d'identifier finement la cause des écarts éventuels des rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par type d'effets liés à :

- La différence de recours au temps partiel
 - La ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps)
 - La démographie au sein des corps
 - La différence des primes à corps-grade-échelon identique
-
- ⇒ Afin de mettre en œuvre la méthodologie d'identification des écarts de rémunération (outil DGAFP), **l'académie de la Réunion** prévoit dans son plan d'action de créer une cellule dédiée composée de membres de la direction des personnels enseignants et de la DPATE, de la coordination paye et en collaboration avec la Direction régionale des Finances Publiques (DRFIP). Il s'agira d'identifier les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'académie pour agir ensuite sur ces mêmes causes (mesure 3.1)
 - ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Poitiers** comporte une mesure visant à mettre en œuvre les conditions d'une politique salariale égalitaire : réaliser un bilan indemnitaire

sexué, sexuer les données de paye, établir un bilan des rémunérations pour les non titulaires et élaborer un état sexué des salaires moyens par tranche d'âge (mesure 3.1)

3.2 – Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération

- ⇒ **L'académie de Nantes** prévoit de mener une réflexion et d'observer dans le temps l'évolution de la répartition par sexe des éléments propres au 1^{er} degré (primes...) et au second degré (IMP et HSA...) susceptibles d'expliquer les écarts de rémunération et de sensibiliser l'encadrement (inspection de circonscription et du second degré, directions d'EPL) concerné par ces questions Puis elle proposera des mesures correctives en fonction du diagnostic selon la typologie fournie par l'outil d'analyse des écarts de rémunération de la DGAFP (action 3.2)
- ⇒ En fonction du diagnostic réalisé au moyen de l'outil DGAFP, **l'académie de Paris** prévoit de mettre en place des mesures de résorption des écarts de rémunération. Elle étudiera plus finement les régimes indemnitaires et les heures supplémentaires (action 3.2)

3.3 – Assurer la transparence des rémunérations

- ⇒ **L'académie de Limoges** prévoit dans son plan d'action une mesure pour que les avis de concours, les avis de vacances et tout document utile aux candidats et candidates précisent les éléments de rémunération du poste (grille de rémunération, groupe indemnitaire, logé ou non, etc.). L'académie va systématiser cette action par l'information des services recruteurs et rédigera les appels à candidature de manière non discriminante (mesure 3.3)
- ⇒ **L'académie de Lyon** prévoit de communiquer avant le recrutement les éléments de rémunération (grilles indiciaires, critères d'attribution des primes) et tout élément disponible permettant d'apprécier leur niveau, lors des recrutements par concours académique (ADJAENES, infirmiers, assistants sociaux), sans concours, directs ou lors d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle (mesure 3.3)

3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière

Les congés familiaux ne doivent pas être un frein dans la carrière des agents, ils ont fait l'objet de réformes portées par la DGAFP qui ne sont pas forcément connues des agents qui pourraient en bénéficier.

- ⇒ **L'académie d'Amiens** souhaite mieux faire connaître la réforme qui maintient le droit à l'avancement pour les agents en congé parental ou en disponibilité (décret n° 2020-529 du 5 mai 2020), au moyen de plusieurs supports : note académique, guide Ressources Humaines, livret d'accueil des personnels, site intranet etc. (mesure 3.4)

- ⇒ **L'académie de Nice** va veiller à une parfaite information des personnels sur les dispositions applicables en termes de maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les agents en congé parental ou en disponibilité (mesure 3.4)
- ⇒ **L'académie de Guyane** a inscrit dans son plan d'action une mesure visant à mieux anticiper, accueillir et accompagner les retours de congés maternité, parental ou d'adoption. Il s'agit d'informer (guide d'information à destination des personnels) et de former les services de gestion sur les modalités d'accompagnement du retour des agents. L'académie souhaite également assurer une veille particulière sur les personnels contractuels, afin d'éviter toute mesure discriminatoire (action 3.5)

3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

Les congés familiaux ne doivent pas être un frein dans la carrière des agents. Les académies prévoient des actions d'information et de communication des services et des membres du personnel.

- ⇒ **L'académie de Rennes** prévoit de sensibiliser les encadrants à cette modalité et d'informer les agents concernés au moyen d'actions de communication (mesure 3.5)
- ⇒ **L'académie de Montpellier** prévoit d'élaborer un guide RH pour informer sur les droits des agents à destination des services de gestion et de l'ensemble des agents (action 3.5.1)

3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Les académies ont inscrit dans leur plan d'action des mesures pour assurer le respect de l'égalité professionnelle dans les procédures d'avancement, qui contribuent à prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- ⇒ **L'académie de Nice** va poursuivre sa démarche d'équilibre dans les promotions en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes dans les corps/grades concernés
- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Lille** comporte une mesure visant à équilibrer les promotions femmes/hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades concernés, en réalisant un suivi des tableaux annuels d'avancement par corps, de l'évolution de la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et des agents susceptibles d'être promus (action 3.7)
- ⇒ **L'académie d'Orléans-Tours** prévoit d'inscrire le principe d'égalité des sexes dans les lignes directrices de gestion (LDG) académiques et d'équilibrer les promotions femmes/hommes en fonction de la représentation respective des deux sexes dans les corps/grades pour les membres du personnel enseignant, d'encadrement, les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux, de santé et des bibliothèques (action 3.2.1)

- ⇒ **L'académie de Nancy-Metz** s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. Cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions. Le tableau annuel d'avancement précise ainsi la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus.

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

Les plans d'actions académiques visent à assurer et garantir un environnement de travail favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la conciliation d'une vie familiale avec l'engagement professionnel.

Pour améliorer l'information des membres du personnel, la plupart des académies s'engagent, dans leurs plans d'action, à assurer une veille juridique, à actualiser les guides RH existants et à en élaborer de nouveaux, à diffuser les nouvelles réglementations dès leur publication et à informer les personnels au moyen de campagnes de communication ciblées. Elles souhaitent également encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

4.1 – Reconnaître la coparentalité

4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

- ⇒ **L'académie de Guadeloupe** souhaite donner une plus grande lisibilité aux congés et aux autres dispositifs liés à la parentalité en se fixant comme objectif de mieux faire connaître les droits familiaux auprès des personnels. Elle prévoit d'élaborer un document relatif à toutes les autorisations d'absence pour l'ensemble des personnels et une circulaire sur les nouvelles règles du congé parental et du congé de paternité, qui seront communiqués à l'ensemble des agents (mesure 4.1)
- ⇒ **L'académie de Nantes** prévoit de mener une campagne pour mieux faire connaître aux agents les enjeux et les droits associés à la coparentalité : Diffuser un document formalisé pour les personnels concernés et intégrer ces dispositions dans le guide d'information à destination des personnels ; Mettre en application les autorisations d'absences liées à la parentalité, notamment le congés de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé de présence parentale, l'autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint, agent public ou à la conjointe, agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse (action 4.1.1)

- ⇒ **L'académie de Toulouse** a inscrit dans son plan une mesure pour mieux protéger et soutenir les femmes enceintes. Pour assurer une vigilance accrue sur les situations de travail durant la grossesse, cette académie prévoit notamment des actions pour informer les personnels concernés sur les situations à risque, (par exemple la manipulation de produits toxiques par les femmes enceintes) et une a vigilance sur le remplacement des personnels en congé maternité (mesure 4.2)
- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Mayotte** comporte une mesure visant à faciliter le paiement des salaires pendant les congés maternité en mettant en place la subrogation pour éviter les ruptures de salaires des femmes contractuelles en congé maternité (action 4.5)
- ⇒ **L'académie de Martinique** prévoit de circulariser les nouvelles règles en vigueur en matière de congé parental, d'actualiser le guide RH et de lancer une campagne d'information vers les agents concernés, (action 4.5.1)

4.6 – Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Diverses initiatives sont prévues par les académies, par exemple :

- ⇒ **L'académie d'Aix-Marseille** s'engage notamment à élaborer et à diffuser des fiches de bonnes pratiques, (droit à la déconnexion), à poursuivre la formation-information des agents télétravailleurs en lien avec la plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH). Sera également prise en compte l'organisation du travail des agents pour lesquels le télétravail n'est pas possible, ainsi que les contraintes spécifiques aux agents « aidants » (mesure 4.6)
- ⇒ **L'académie de Poitiers** souhaite encourager la tenue des réunions dans des limites qui ne les rendent pas incompatibles avec la vie familiale (pas après 18h). Dans les EPLE, une attention particulière devra être portée aux situations individuelles (enfant en bas âge, monoparentalité, handicap...) pour établir les emplois du temps dans la limite des nécessités de service. L'académie se fixe pour objectif de sensibiliser les encadrants et diffusera une note aux EPLE et aux services en ce sens (action 4.2.1)
- ⇒ Le plan d'action de **l'académie de Martinique** prévoit de définir des dispositifs d'organisation du temps de travail visant une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle notamment en se dotant d'une charte des temps et d'une charte QVT (4.6.3)

Axe 5 -Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, désormais codifié à l'article L132-2 du code général de la fonction publique, prévoit que les plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent

comporter des mesures visant notamment à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Conformément à ces dispositions, toutes les académies se sont engagées, dans leurs plans d'action, à mettre en place et à renforcer les mesures de prévention et de lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et contre les agissements sexistes. Ces mesures comprendront notamment une formation pour les membres du personnel en vue d'établir une culture de « tolérance zéro » en la matière.

- ⇒ **L'académie d'Orléans-Tours** s'est dotée en 2021 d'un observatoire de prévention et de lutte contre les discriminations LGBTQ+ à destination des élèves et des personnels. Son objectif est de garantir à chaque élève, à chaque adulte quelle que soit son orientation sexuelle et affective, son identité de genre ou son expression de genre, un traitement égal et une même attention portée à son parcours. L'observatoire est copiloté par le référent égalité professionnelle et diversité et la référente égalité filles garçons. Cette académie va s'attacher à communiquer sur sa mise en place (cible 100 % des personnels) et se dote d'un indicateur sur la connaissance du dispositif, par exemple par un échantillon aléatoire (mesure 5.3).

Elle a également inscrit une action 5.3.2 visant à la mise en place d'un plan d'action propre à cet observatoire autour de 4 axes : recenser, accompagner, sensibiliser, former. L'académie prévoit de réaliser un bilan annuel

5.1 – Faire de la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, une thématique obligatoire des plans d'action

- ⇒ **L'académie de Normandie** prévoit de mettre en place un groupe de travail dédié à cette thématique, pérenne, stabilisé quant à sa composition et qui se réunit régulièrement. Elle se fixe pour objectifs de créer les conditions organisationnelles, administratives (arrêté de composition, convocations, etc.) et méthodologiques nécessaires à la mise en place et à l'efficacité des travaux menés (mesure 5.1)
- ⇒ Dans son plan d'action, **l'académie de Paris** prévoit d'inscrire cette thématique dans une circulaire pour insister sur son caractère obligatoire, d'établir un calendrier de mise en œuvre des mesures, de lister les indicateurs de suivi, d'instituer un comité de signalement et de désigner un référent au sein du CHSCTA (mesure 5.1)

5.2 – Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes auprès des services centraux, déconcentrés et des opérateurs

Plusieurs académies ont mis en place un dispositif de signalement/cellule d'écoute. Quelques exemples sont cités ci-après.

- ⇒ Pour assurer le déploiement du dispositif de recueil de signalement, le plan d'action de **l'académie de Rennes** prévoit des actions visant à informer régulièrement les agents de l'existence de ce dispositif, à améliorer, si besoin est, le fonctionnement de la cellule d'écoute, à présenter un bilan annuel du dispositif en CTA et CHSCTA et à intégrer les données afférentes au bilan social académique ou au rapport social unique académique (mesure 5.1)

- ⇒ **L'académie de Strasbourg** a mis en place un dispositif de signalement en décembre 2018. Elle se fixe pour objectif de communiquer davantage sur ce dispositif. Elle prévoit d'assurer un bilan régulier du dispositif d'écoute devant les instances du dialogue social (actions 5.2.1 et 5.2.2)
- ⇒ **L'académie de Versailles** prévoit d'assurer le recensement des signalements reçus et traités dans le cadre des dispositifs d'écoute/signalement et de présenter un bilan devant les instances de dialogue social
- ⇒ **L'académie de Clermont-Ferrand** s'est dotée d'une cellule d'écoute et établira un document de suivi des appels doté d'indicateurs tels que le nombre d'appels reçus, le bilan et la catégorisation des appels par motifs pour la mise en place d'actions de prévention (mesure 5.2)

5.3 – Former les publics prioritaires à la prévention et à la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Dans leurs plans d'action, les académies s'engagent à déployer des formations spécifiques pour les agents intervenant dans les dispositifs de signalement.

- ⇒ **L'académie de Créteil** prévoit d'élaborer un plan de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, dans la mesure où la compréhension des mécanismes de ces types de violences est indispensable pour les combattre. Ces formations seront dans un premier temps destinées aux écoutantes et écoutants de la cellule d'écoute et assistantes et assistants sociaux des personnels. Elles comprendront un module initial ainsi que des modules de formation continue. L'académie de Créteil va s'assurer du suivi effectif de ces formations lors des entretiens professionnels et des rendez-vous de carrière (action 5.1)
- ⇒ **L'académie de Dijon** indique, dans son plan d'action, vouloir former en priorité les encadrantes et les encadrants, former et professionnaliser les membres de la cellule d'écoute et déployer une campagne académique de sensibilisation sur les actes de violences sexuelles et sexistes (mesure 5.2)

5.4 – Accompagner les agents victimes de violences

Les plans d'action académiques tendent à mieux accompagner les agents victimes de violences en apportant des réponses adaptées à chaque situation : mobilisation des services sociaux et médico-sociaux, mesures conservatoires, octroi de la protection fonctionnelle, prise en compte des violences (y compris intrafamiliales) dans les demandes de mobilité...

5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

- ⇒ **L'académie d'Aix-Marseille** s'engage dans son plan d'action à responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire, au moyen de plusieurs actions : La communication aux services de gestion de personnel et aux chefs d'établissement d'un mode opératoire pour la conduite d'entretiens RH sensibles, notamment pour procéder aux suspensions ; La mise en place d'une formation spécifique à la conduite d'une procédure disciplinaire à l'attention des services RH des services académiques ;

L'information sur le recours possible à l'article 40 du code de procédure pénale (communication via la Newsletter académique) ; La publication des sanctions dans le bulletin académique, cette publication intervenant après recueil de l'avis de la CAPA compétente. Les données concernant la personne et l'établissement sont « anonymisées ».

- ⇒ **L'académie de Montpellier** s'engage à assurer l'application systématique de mesures disciplinaires adaptées (action 5.5.1)
- ⇒ **L'académie de Nantes** se veut exemplaire dans le traitement disciplinaire, elle veut renforcer auprès des personnels la connaissance de la politique disciplinaire de l'académie et s'assurer de la perception de cet engagement bâti autour du principe d'exemplarité (action 5.4.1)

Le volet diversité de certains plans d'action académiques

Quelques académies ont intégré un volet diversité à leur plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce volet diversité traite de la politique handicap des académies. Quelques exemples sont développés ci-après.

- ⇒ **L'académie de Nantes** a intitulé son plan d'action « égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations » et fait figurer à l'axe 5 les mesures concernant la prise en compte des personnels en situation de handicap :

5.5.1 Informer et sensibiliser les personnels à la politique handicap académique conçue comme un outil de lutte contre les discriminations

5.5.2 Accroître l'accès à l'emploi de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en développant le nombre de recrutements

5.5.3 Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes recrutées par la réalisation des éventuelles formations de reconversion et l'adaptation, en parallèle, des postes de travail et des organisations

5.5.4 Renforcer l'employabilité dans le temps des personnes recrutées en prenant mieux en compte les évolutions possibles des handicaps des personnes embauchées et leur impact sur leur activité et les organisations.

5.5.5 Prévenir les risques de mise à l'écart et de mal-être au travail en portant une attention particulière lors des retours de congés longue maladie ou longue durée)

- ⇒ **L'académie de Strasbourg** a intégré dans l'axe 5 de son plan d'action une mesure 5.6 visant à améliorer les conditions d'accès des agents en situation de handicap à la formation et à l'information. À cette mesure sont rattachées plusieurs actions :

Action 5.6.1 Communiquer auprès de tous les agents sur les modalités d'accompagnement d'accès à la formation DAFOR

Action 5.6.2 Adapter le format et le contenu des formations en fonction des demandes des personnels handicapés Demandes des personnels handicapés DAFOR - Mission handicap

Action 5.6.3 Renforcer l'accès à l'information des personnels mal entendants

- Mettre en place un sous-titrage systématique lors des allocutions de la rectrice et des webinaires/conférences
- Permettre l'installation de l'utilisation de la plateforme adéquate pour favoriser l'accès des personnes sources ou malentendantes aux services du rectorat et des DSDEN

⇒ L'académie **de Clermont-Ferrand** a souhaité ajouter à son plan d'action un volet diversité, qui fait l'objet d'un axe 6 intitulé « Favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (B.O.E) ». Cet axe 6 comporte quatre séries de mesures déclinées en actions, assorties d'objectifs et d'indicateurs :

Mesure 6.1 Augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap (B.O.E)

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels
- Participer à des opérations nationales (DUODAY, semaine du handicap, forum)
- Former des encadrants
- Informer sur les droits des personnes B.O.E
- Fiabiliser le recensement des personnes B.O.E

Mesure 6.2 Faire connaître et reconnaître le référent handicap

- Élaborer une circulaire adossée à l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique
- Communiquer sur le métier de référent handicap (communication LinkedIn...)

Mesure 6.3 Faciliter les démarches pour les personnes en situation de handicap

- Favoriser le recrutement au titre du décret de 1995
- Informer sur et faciliter les aménagements de postes
- Développer le recours au Conseil en Évolution Professionnelle, (C.E.P)
- Faciliter le recours à l'informations sur les dispositifs et droits ouverts aux personnes B.O.E

Mesure 6.4 Développer des partenariats

- Participer au dispositif HANDI-PACTE Auvergne Rhône Alpes
- Collaborer avec des organismes intervenant pour l'emploi des personnes handicapées
- Participer à différents dispositifs partenariaux d'accompagnement de la mobilité des agents handicapés

3. - Tableau de suivi des plans d'action académiques pour l'égalité professionnelle femme/homme et la diversité (mise à jour 2 juin 2022)

Académie	Nom DRH	Nom référent	Date comité technique académique	Site web de publication du plan d'action académique
Aix-Marseille	BOURDEAUD'HUY Charles	DESHAYES Muriel	25 janvier 2022	https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes
Amiens	HAYE Samuel	HAYE Samuel	17 janvier 2022	https://www.ac-amiens.fr/actualites/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-122039
Besançon	THOMAS Emmanuelle	SICLET Philippe	17 mai 2022	Non publié
Bordeaux	MICHELI Philippe	NGUYEN Nathalie	8 février 2022	Non publié
Clermont-Ferrand	VOISSE Peggy	FAURE Floripe	8 février 2022	Non publié
Corse	AILLAUD Vincent	BATTESTI Toussainte	14 février 2022	https://www.ac-corse.fr/egalite-professionnelle
Créteil	CHERFI Mehdi	RICK Roxane	14 février 2022	https://www.ac-creteil.fr/l-academie-de-creteil-s-engage-vers-plus-d-egalite-professionnelle-et-plus-de-diversite-121880
Dijon	PETITJEAN Cédric	MEYNENT Rachel	11 février 2022	https://www.ac-dijon.fr/plan-academique-d-action-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-125576
Grenoble	JAILLET Fabien	PONCHANT-NAVARRO Rémy	8 février 2022	Non publié
Guadeloupe	MICHAUX Frédérique	MICHAUX Frédérique	1 ^{er} avril 2022	Non publié
Guyane	ROCHUR Nicole	EUZET Geneviève	15 février 2022	Non publié
La Réunion	CLEMENT Maryvonne	SEDILOT Alain	Pas de date de CTA	Non publié
Lille	DERACHE Christelle	CHENU Catherine	20 octobre 2021	https://www1.ac-lille.fr/le-plan-academique-2021-2023-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-122776
Limoges	DUMONT Gilles	POUSSIN Lysiane	10 mars 2022	https://www.ac-limoges.fr/plan-d-action-academique-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2021-2023-123143
Lyon	DE SAINT-JEAN	DE SAINT-JEAN	29 mars 2022	https://www.ac-lyon.fr/plan-academique-d-action-pour-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-2022-2024-124961
Martinique	RODRIGUEZ Jean-Philippe	THIERY Nathalie	15 février 2022	Non publié
Mayotte	BERNARD Sébastien	TRUMPI Patricia	23 février 2022	Non publié
Montpellier	LOPES Alma	LAVAUD-CHARRONDIERE Déborah	8 février 2022	Non publié
Nancy-Metz	SEYER Laurent	FEIPEL Guylaine	4 février 2022	Non publié
Nantes	SIMON Arnaud	MARECHAU Olivier	22 février 2022	Non publié
Nice	PEIFFERT Christian	FIORUCCI Elisabeth	9 novembre 2021	https://www.ac-nice.fr/egalite-professionnelle
Normandie	FOSELLE François	DESTAIS Alexandra	28 et 29 mars 2022	Non publié
Orléans-Tours	BERTRAND Frédéric	CLAVE Frédéric	24 février 2022	Non publié
Paris	PIERRE Thibaut	GASCHAT Emmanuelle	24 mai 2022	Non publié
Poitiers	DEPARDIEU Nathalie	TILATTI Isabelle	8 février 2022	Non publié
Reims	BOURGERY Cyrille	AVIGLIANO Isabelle	mai 2022	Non publié
Rennes	RAULT Anne-Sophie	SONET Véronique	29 mars 2022	Non publié
Strasbourg	PILLET Carine DRH	HUMBERT Camille	19 octobre 2021 et 18 janvier	Non publié

			2022	
Toulouse	MACH Laurent	DARRAULT Monique	21 mars 2022	Non publié
Versailles	CHAUSSARD Michaël	WOLFF Gaëlle	16 novembre 2021	https://www.ac-versailles.fr/il-elle-l-academie-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-122858
Administration centrale MENJS/MESRI			1 ^{er} février 2022	Non publié

**Annexe 2 -
Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes
dans l'enseignement supérieur et la recherche
(action 1.1.6)
janvier 2022**



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Janvier 2022

Bilan des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

esr.gouv.fr

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle
et Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation
Sous-direction territoires, société et savoirs – Département des défis sociétaux et environnementaux
Rédaction : Sarah Pouyaud Ely

TABLE DES MATIERES

Statistiques	5
Méthodologie d'accompagnement des établissements	6
Evaluation des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	7
L'enseignement supérieur et la recherche : un contexte particulier	8
Des structures d'établissements très différentes	8
Des différences au sein des établissements.....	8
Les apports des plans d'action pour l'égalité professionnelle : illustrations	9
Points de blocage des établissements	10
Un contexte propre à l'ESRI.....	10
Les écarts de rémunérations : un besoin de formation	11
La répartition du travail entre les services	11
Suivi et mise en œuvre des plans	11
Un plan national d'action contre les VSS en appui aux établissements.....	12
Un besoin de partage au sein de la communauté.....	12
Conclusion	13
Textes de référence	14
Annexe 1 : Questionnaire sur les politiques d'égalité (2019)	15
Annexe 2 : Calendrier présenté lors du comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 6 juillet.....	17
Annexe 3 : Liste des établissements concernés	19

Le présent bilan est réalisé en vue d'être remis à la Ministre chargée de la transformation et de la fonction publiques, tel que le prévoit l'article 4 du décret du 4 mai 2020¹ : *« les ministres de tutelle des établissements publics administratifs de l'Etat informent le ministre chargé de la fonction publique, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, du nombre de plans d'action élaboré et du nombre de manquements constatés. Le ministre chargé de la fonction publique transmet pour information au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat un document présentant le bilan de la mise en œuvre, par les départements ministériels et les institutions et autorités mentionnées au 1° du I de l'article 1er ainsi que par les établissements publics administratifs de l'Etat, des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ».*

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est pleinement engagé dans l'accompagnement des établissements sur les sujets relatifs à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité professionnelle, de la lutte contre les discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles.

Afin de s'assurer de la bonne application de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019², le MESRI propose un accompagnement renforcé aux opérateurs dans l'élaboration des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2019. Le département « Défis sociétaux et environnementaux³ » (services communs DGESIP-DGRI) est particulièrement mobilisé sur ce sujet depuis deux ans. Par ailleurs, le dialogue constant entretenu avec les divers partenaires du MESRI (Conférence des Présidents des Universités, Conférence des Grandes Ecoles, Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs, Conférence Permanente des chargés de mission Egalité et Diversité - CPED, Association des Directions des Ressources Humaines, Association des Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation...), les organisations syndicales et les établissements (notamment à l'occasion des séminaires des DRH, du séminaire des Directions Générales des Services, du séminaire des référent.e.s égalité des centre régionaux des œuvres universitaires et scolaires – CROUS et des comités de suivi des plans d'action) a permis d'organiser la remontée des plans d'action mais aussi de participer à leur synthèse.

Il s'agit ici d'une grande première pour le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche. La loi, de par son aspect novateur mais aussi contraignant, rend possible l'existence d'un état des lieux détaillé, établissement par établissement, ainsi qu'une feuille de route des politiques d'égalité à l'échelle locale.

Je tenais à remercier vivement tous les établissements de leur engagement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Frédérique Vidal
ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

¹[Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.](#)

²[Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.](#)

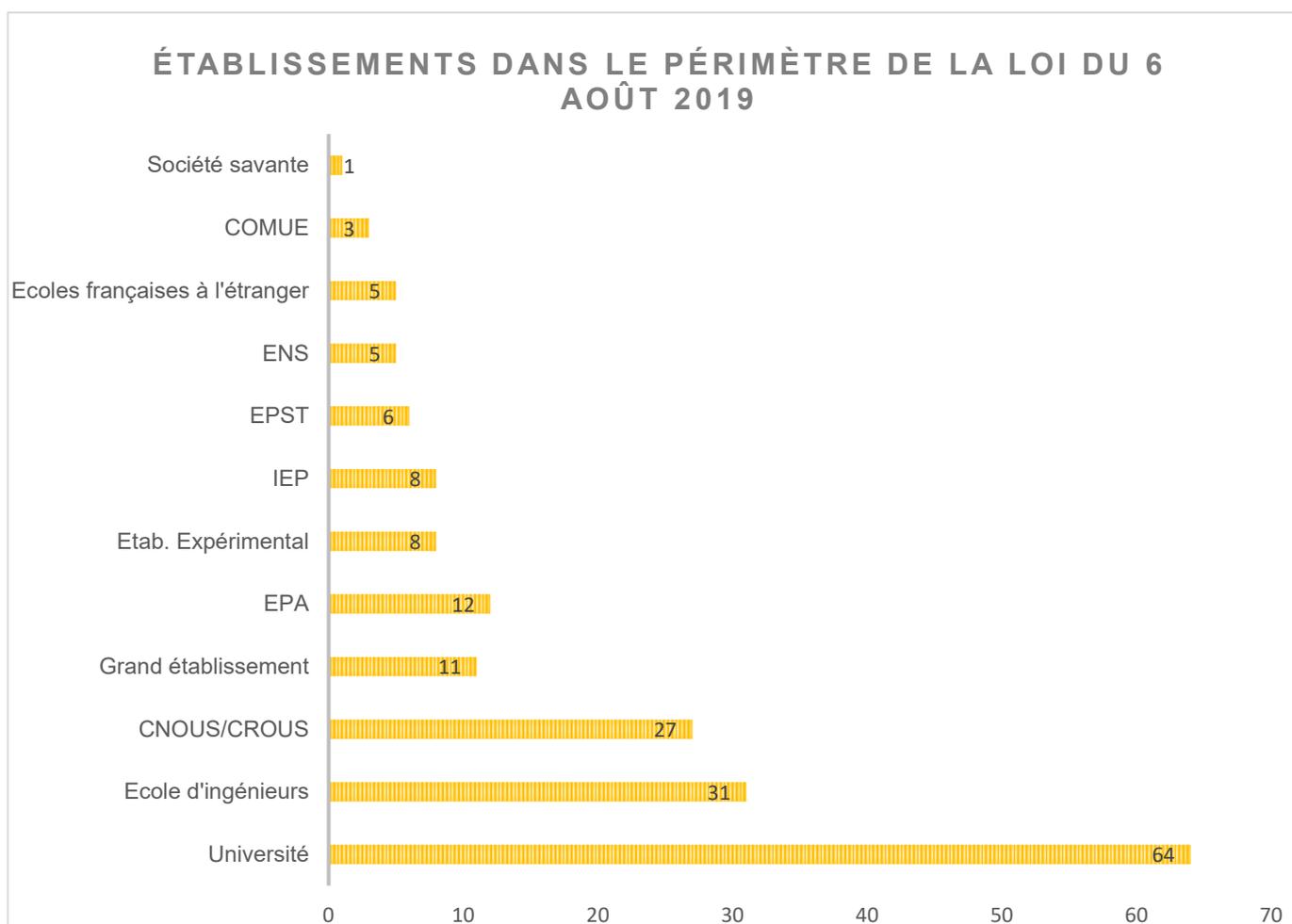
³En septembre 2021, le département des « stratégies de ressources humaines, pour la parité et la lutte contre les discriminations » (DSRHPADI) a changé de nom pour devenir le département « Défis sociétaux et environnementaux » (DDSE).

STATISTIQUES

Au total, **181 établissements publics** sous tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation sont concernés par l'obligation d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ces établissements recouvrent **12 statuts différents** :

- Universités
- Écoles d'ingénieurs
- CNOUS et CROUS
- Grands établissements
- Établissements publics administratifs
- Établissements expérimentaux
- Instituts d'études politiques
- Organismes de recherche
- Écoles normales supérieures
- Écoles françaises à l'étranger
- COMUE
- Sociétés savantes



METHODOLOGIE D'ACCOMPAGNEMENT DES ETABLISSEMENTS

Le MESRI a entrepris une véritable démarche d'accompagnement des établissements sous sa tutelle dans l'élaboration et de la remontée des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle. Cet accompagnement se décline selon les étapes suivantes.

En novembre 2019, un questionnaire a d'abord été adressé à plus de 200 établissements, afin de dresser un premier état des lieux des politiques d'égalité mises en œuvre dans l'enseignement supérieur et la recherche. Ce questionnaire portait à la fois sur les moyens alloués par les établissements (en termes de budget et de moyens humains) et sur la cible des politiques menées (dans la plupart des cas, la communauté étudiante était la principale cible). Plus de 120 établissements (publics comme privés) ont répondu⁴ à ce questionnaire dans un délai contraint. Les remontées de terrain récoltées ont ainsi permis d'identifier la place des missions pour l'égalité et leur portage politique au sein des établissements.

Sur la base des réponses à ce questionnaire, le MESRI a constitué un groupe pilote d'établissements en vue de la création du premier comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le comité de suivi des plans d'action est composé des services du MESRI (département « défis sociétaux et environnementaux », DGRH), du département des études statistiques et des systèmes d'information de la DGAFP, d'associations de l'ESR (association des DRH, Jurisup, Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité), d'établissements (IEP de Lyon, Inserm, Centrale Supélec, université de Montpellier,...) et d'organisations syndicales. Il s'est tenu à trois reprises entre 2020 et 2021 : le 10 février 2020, le 12 décembre 2020 et le 6 juillet 2021. Le comité de suivi a permis d'associer les différents acteurs de l'ESRI et de faire remonter des difficultés, en termes de calendrier, de moyens ou encore de mise en œuvre ainsi que les pratiques inspirantes.

Par ailleurs, le MESRI a mis à disposition des établissements sous sa tutelle [un référentiel adapté à l'ESR⁵](#), publié en octobre 2020. Ce document, rédigé sur la base du référentiel produit par la DGAFP, est illustré d'un ensemble de bonnes pratiques et d'exemples concrets en matière de politiques d'égalité professionnelle, afin d'accompagner les établissements dans la compréhension des dispositions de la loi du 6 août 2019 et dans l'élaboration de leur plan d'action.

Au-delà de la diffusion d'un questionnaire, de la constitution d'un comité de suivi et de la mise à disposition d'un référentiel, la Directrice Générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle a précisé, dans une note de décembre 2020, que le délai de réception par le MESRI de chaque plan d'action était fixé au 1^{er} mars 2021. Le MESRI a également tenu compte de la période difficile vécue par les établissements tout au long de l'année 2020. Ainsi, en raison de la crise sanitaire, de la fusion de certains établissements et des élections universitaires, ce délai a été prolongé jusqu'en septembre 2021.

Enfin, dans l'optique de permettre aux établissements de poser des questions relatives aux plans d'action et de centraliser la réception de l'ensemble des plans, le département des défis sociétaux et environnementaux⁶ a créé une boîte fonctionnelle⁷ en octobre 2020.

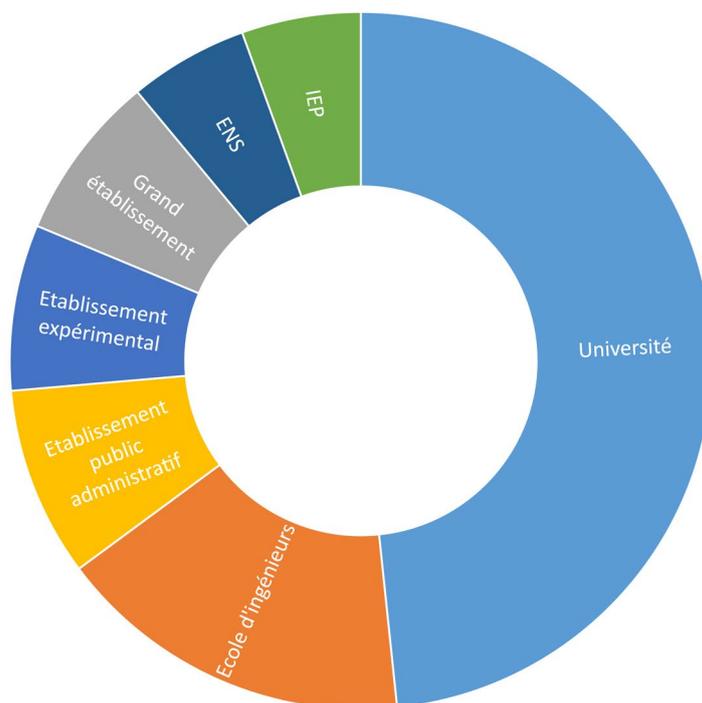
⁴ Voir annexe 1

⁵ [Référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, MESRI, octobre 2020.](#)

⁶ Le département des stratégies de ressources humaines, pour la parité et la lutte contre les discriminations est devenu le département des défis sociétaux et environnementaux le 1^{er} septembre 2021.

⁷ Plansdactionegalite2021@recherche.gouv.fr

Nombre de demandes de report selon le type d'établissements



- 36 plans ont été transmis **avant le 1^{er} mars**, soit 20%.
- 81 plans ont été transmis **entre le 1^{er} mars et le 1^{er} mai**, soit 65% au total.
- 64 plans ont été transmis **entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre**, soit 100% au total.

EVALUATION DES PLANS D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le MESRI s'est appliqué à évaluer chaque plan d'action selon une grille fournie par la DGAFP. Cette grille permet de s'assurer que le plan est complet (avec les quatre axes obligatoires), qu'il est passé devant les instances représentatives (Comité technique), qu'il contient un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences et de discriminations ainsi que des mesures, indicateurs, objectifs et calendriers. Il faut noter que dans la plupart des cas, les plans d'action ont été présentés pour information dans les Conseils d'administration des établissements.

Lors de l'évaluation, le ministère a pris l'initiative de revenir systématiquement vers les établissements dont le plan semblait incomplet et/ou insuffisant au vu des obligations de la loi du 6 août 2019, afin de leur indiquer les éléments à compléter et d'échanger avec eux sur l'élaboration d'une nouvelle version de leur plan. Ainsi, le MESRI a systématiquement demandé un argumentaire précisant les raisons de la demande d'un report et a relancé plus de soixante établissements. Un accompagnement renforcé a été proposé à plus d'une trentaine d'entre eux entre mars et septembre 2021.

Le MESRI s'est assuré que les axes soient complets et que des mesures concrètes soient proposées et accompagnées d'indicateurs de suivi, de calendrier et d'objectifs, et ce, en respectant les exigences imposées par la maquette de la DGAFP.

Lorsque le plan était complet et qu'il présentait des imperfections, le MESRI a proposé des retours sur les points d'amélioration sur lesquels s'appuyer lors du renouvellement du plan à l'issu des trois ans.

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE : UN CONTEXTE PARTICULIER

Des structures d'établissements très différentes

Les 181 établissements concernés ont des effectifs allant de 10 à plus de 7 000 agents.

On constate que dans les universités, les femmes représentent souvent plus de la moitié des personnels. Si les enseignants-chercheurs sont majoritairement des hommes (60% en 2019), les femmes sont quant à elles majoritaires parmi les personnels administratifs (63% en 2019). Ces disparités s'accroissent d'autant plus que l'on rentre dans les détails des fonctions administratives, avec 89% de femmes dans le corps des adjoints administratifs et 76% parmi les bibliothécaires. En revanche, les hommes représentent 61% des ingénieurs de recherche en 2019⁸.

Si cette tendance générale se vérifie dans les rapports de situation comparée propres à chaque établissement, certains ont, cependant, un taux de féminisation très élevé (ENS Louis Lumière, INALCO...). Dans ces cas précisément, l'élaboration d'un plan d'action s'est avérée difficile. En effet, si les axes 3 et 4 relatifs à l'articulation des temps de vie et à la lutte contre les violences restent pertinents, les deux premiers axes relatifs au calcul des écarts de rémunérations et à l'égal accès aux postes et responsabilités se sont révélés complexes à élaborer dans un contexte d'établissement où les femmes sont déjà très majoritaires.

De la même façon, certains petits établissements ont fait part de leur difficulté à élaborer des plans d'action alors que leurs effectifs ne dépassaient pas les 10 ou 15 agents. Dans ce cas, il leur semblait peu pertinent de dresser un bilan et d'en déduire des mesures, au vu du faible nombre d'agents sur lesquels s'appuyer pour tirer des conclusions sur les besoins en matière d'égalité. Pour ces derniers, il leur était systématiquement demandé qu'un état des lieux soit fournis ainsi que des mesures pertinentes pour l'établissement dans chacun des quatre axes.

Des différences au sein des établissements

L'une des spécificités de l'enseignement supérieur et de la recherche est l'hétérogénéité des cultures professionnelles entre les personnels enseignants et les personnels techniques et administratifs. Cette différence a pu se faire ressentir lors de l'élaboration des plans d'action, notamment lorsque les services collaboraient avec les missions égalité. Par exemple, la question des écarts de rémunérations était souvent traitée par le service des ressources humaines comme une question purement technique alors qu'elle peut être abordée par la mission égalité d'un point de vue politique.

Enfin, la loi Fioraso⁹ impose depuis 2013 à toutes les universités de se doter d'une personne référente (ou « chargée de mission ») en matière d'égalité. S'il est évident que la place de la mission égalité a un impact très fort sur la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité, l'élaboration des plans d'action égalité a révélé d'autant plus de disparités entre les établissements en fonction de la taille de la mission égalité, du budget alloué ou encore du

⁸ Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés. MESRI, 2021.

⁹ [Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.](#)

positionnement de la mission par rapport à la gouvernance et à la politique de l'établissement. En effet, l'existence de « commission égalité » ou encore de « vice-présidence » à l'égalité a montré une certaine efficacité dans l'élaboration de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

LES APPORTS DES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE :

ILLUSTRATIONS

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique, en apportant l'obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a permis aux établissements de s'emparer de ce sujet.

Tout d'abord, cela a permis aux établissements déjà engagés sur cette thématique depuis plusieurs années de structurer les différentes actions mises en œuvre, de servir de « feuille de route » et d'informer les agentes et les agents des mesures portées par l'établissement. Par ailleurs, cela a facilité l'élaboration de politiques en faveur de l'égalité pour de plus petites structures dont le sujet n'était pas encore central.

Les plans d'action sont un excellent levier de coopération puisqu'ils ont rendu possible la collaboration entre plusieurs services (mission égalité, direction des ressources humaines, direction générale des services...) et l'implication des agents (notamment via la consultation, des réunions, des groupes de travail dans le cadre de cette élaboration). Le passage obligatoire du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devant le comité technique a mis les politiques d'égalité à l'ordre du jour du dialogue social des établissements.

L'université de Strasbourg a mis en place des groupes de travail pour chacun des axes du plan d'action. Ces groupes de travail étaient pour chacun composés de la DRH, de la mission égalité, de la gouvernance, des organisations syndicales ou encore des associations étudiantes. Une commission a par ailleurs été créée sur les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement.

L'article 80 a rendu possible la mise en réseau d'établissements, spécifiquement sur cette question, comme c'est le cas du réseau des référentes égalité des 26 CROUS sous le pilotage du CNOUS comme tête de réseau. Cela a donné lieu, en septembre 2021, à un séminaire de deux jours sur les politiques d'égalité auquel le MESRI a été invité et a participé.

Concernant le contenu des plans d'action, des bonnes pratiques ont émergé lors de leur élaboration. Si l'axe 1 relatif aux écarts de rémunérations s'est avéré être un exercice très difficile pour bon nombre d'établissements, il a également fait l'objet d'une prise de conscience pour plusieurs d'entre eux qui ont utilisé l'outil de calcul des écarts de rémunérations. En effet, cet outil a mis en lumière des inégalités en termes de rémunérations mais permettait aussi, pour certains établissements, de trouver des leviers d'action pour les résorber.

L'université d'Aix-Marseille est intervenue lors de la 3^{ème} réunion du comité de suivi des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements de l'ESR. La DRH de l'établissement est venue présenter la manière dont l'université s'est emparée de l'outil de calcul des écarts de rémunérations de la DGAFP, le diagnostic qui a émergé et les mesures concrètes qui ont été planifiées afin d'y remédier. L'outil a permis de dégager les effets (temps partiel, ségrégation des corps, démographique, primes) et d'en comprendre les

mécanismes pour proposer des actions pertinentes adaptées à chaque type d'écart (impact de la vie familiale, congés parentaux, primes).

Dans 37% des cas, les établissements proposaient un axe spécifique à la « gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ». Cela témoigne de l'engagement de la structure et du portage politique de l'établissement en matière d'égalité.

L'université d'Angers est également intervenue à la troisième réunion du comité de suivi pour présenter la place de la gouvernance dans l'élaboration du plan d'action. Afin d'« inclure l'égalité dans toutes les politiques » et non seulement « développer une politique de l'égalité », elle a inclus cette question dans le périmètre de délégation de la première vice-présidente. Par ailleurs, des référents ont été nommés dans toutes les structures de l'établissement. Un comité de suivi du plan d'action de l'université d'Angers va être créé à l'échelle de l'établissement afin de s'assurer que les mesures soient mises en œuvre.

La spécificité de l'enseignement supérieur et de la recherche a fait que plusieurs établissements ont également produit un axe relatif à la communauté étudiante et à la diffusion d'une culture de l'égalité à la fois pour les personnels et pour le public étudiant. Le MESRI encourageait les établissements à rédiger un axe relatif aux usagers lorsqu'ils en avaient la possibilité.

L'université de Nantes propose un axe relatif aux usagers dans son plan d'action pour l'égalité professionnelle. En effet, des mesures telles que « Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés » ou encore « Lutter contre la précarité menstruelle chez la communauté étudiante par la mise en œuvre d'une étude préalable et d'expérimentations sur des sites pilotes, en intégrant la dimension de développement durable » ont été prévues dans leur plan.

POINTS DE BLOCAGE DES ETABLISSEMENTS

Un contexte propre à l'ESRI

La crise sanitaire a touché toute la société mais le monde de l'ESRI a dû particulièrement faire face à la gestion des étudiantes et des étudiants, au télétravail généralisé, à la mise en place de cours à distance et à la mise en place de mesures adaptées au soutien psychologique de la communauté étudiante. Les élections universitaires qui devaient avoir lieu dans un grand nombre d'établissements au printemps 2020 ont dû être reportées à la fin de l'année, voire au début 2021. Cela a bouleversé le calendrier universitaire et rendu difficile l'élaboration des plans d'action. Cela a eu une grande incidence sur leur élaboration puisque le renouvellement ou non de la gouvernance a souvent retardé le calendrier du dialogue social et le processus de validation du plan d'action. Enfin, les restructurations de certains établissements (fusion d'établissements, établissements expérimentaux, ...) ont rendu plus difficile la coopération entre certains services dans la perspective d'élaborer des politiques d'égalité. C'est pourquoi, la directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle a accordé des délais supplémentaires s'ils étaient motivés et accompagnés d'un calendrier concernant l'élaboration.

Les écarts de rémunérations : un besoin de formation

L'axe 1 relatif aux écarts de rémunérations est l'axe qui semble avoir été le plus difficile à élaborer¹⁰. En effet, les établissements se sont heurtés à deux types de difficultés ; à la fois des difficultés techniques, mais également des difficultés de compréhension et de formation sur le sujet.

Tout d'abord, bien que l'outil de calcul des écarts de rémunérations ait été d'une grande utilité pour beaucoup d'établissements, il fut très difficile à maîtriser pour d'autres. Cet outil ne pouvait pas être utilisé par tous les établissements puisqu'il était conçu pour des fichiers de paie comme ceux utilisés par les universités. Ainsi, les écoles d'ingénieurs, les organismes de recherche, ou encore les très petits établissements ont eu plus de difficultés pour réaliser ce calcul. Certains établissements se sont inspirés de cet outil pour l'adapter à leur type de fichier élaborant les paies. D'autres sont parvenus à calculer les écarts par d'autres biais, par exemple en créant leur propre outil de calcul.

Parfois, le problème relatif aux écarts de rémunérations n'était pas tant d'ordre technique que d'ordre théorique. Beaucoup n'ont pas compris l'intérêt d'un tel axe dans le contexte de grille de rémunérations de la fonction publique. Par exemple, il nous a été souvent remonté « *nous respectons la grille salariale* », « *nous ne pouvons agir sur le temps partiel* ». Cette incompréhension est liée au manque de pédagogie et de formation autour de la question générale des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. Nous en avons conclu qu'il serait nécessaire de proposer des formations aux personnels en charge des ressources humaines sur cette question.

Nous proposons donc d'engager une discussion avec la DGAFP afin d'organiser des formations sur l'outil de calcul des écarts de rémunérations mais également sur la compréhension des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes pour les équipes des établissements de l'ESRI, en lien avec la DGRH du ministère.

La répartition du travail entre les services

Dans le cadre de la relance des établissements effectuée entre mars et septembre 2021, le MESRI a pu échanger de vive voix avec un grand nombre d'entre eux. Beaucoup ont fait part de leur solitude dans l'élaboration du plan d'action. Qu'il s'agisse des missions égalité ou des services de ressources humaines, il a souvent été remonté le fait qu'une seule personne était en charge de ce dossier. Le MESRI avait pourtant rappelé, dans son référentiel des plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'ESRI, la nécessité d'associer tous les services dans l'élaboration des plans, ce qui ne peut se faire que grâce à un soutien déterminé de la présidence ou de la direction de l'établissement.

Suivi et mise en œuvre des plans

L'autre question qui est souvent revenue de la part des établissements est celle du suivi : une fois le plan d'action élaboré, comment s'assurer de la mise en œuvre et du suivi des actions ? Il est essentiel pour cela qu'une commission égalité se tienne régulièrement afin de s'assurer de la répartition du travail par service. Il apparaît aussi très important de maintenir le dialogue social sur cette question et que les organisations syndicales s'emparent de ce sujet. Enfin, il est prévu par la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche que

¹⁰Pour les trois autres axes obligatoires, peu ou pas de difficultés nous ont été remontées.

chaque présidence ou direction d'établissement « *présente chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes* ». Ce rapport devra ensuite être transmis, après approbation par le conseil d'administration, aux ministres en charge de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Le comité de suivi initié par le MESRI a vocation à perdurer et à se réunir au moins une fois par an afin de faire le point sur la mise en œuvre des plans d'action au sein des établissements, d'échanger sur les bonnes pratiques et de permettre le témoignage des établissements sur leurs éventuelles difficultés. D'autre part, le MESRI a initié une collaboration avec le HCERES afin d'assurer un suivi régulier des plans d'action comme le prévoit la loi de programmation de la recherche (article 34)¹¹.

Un plan national d'action contre les VSS en appui aux établissements

Il a été soulevé la difficulté d'élaborer des politiques ambitieuses en faveur de l'égalité sans budget pérenne adapté aux politiques d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. C'est pourquoi, le département défis sociétaux et environnementaux organise un appel à projet tous les deux ans afin de financer les projets d'associations et d'établissements. La Ministre a annoncé en octobre 2021 un plan national d'action contre les VSS dont le principal objectif est de franchir une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles. Ce plan, pluriannuel, mobilisera une enveloppe de 7 millions d'euros sur la période 2021-2025. Une première étape a été initiée dès la rentrée 2021 avec un Appel à projets qui a permis de retenir 50 projets pour une enveloppe de 700 k€. Un plan de formation est proposé par le MESRI pour les personnes travaillant sur le sujet des VSS dans les établissements.

Un besoin de partage au sein de la communauté

Bien que le MESRI ait publié un référentiel en octobre 2020, certains établissements ont regretté ne pas avoir eu de trame commune pour élaborer leur plan d'action. Un format commun à chacun des établissements avec une clarté sur la nécessité de faire apparaître mesures, objectifs, calendrier et indicateurs aurait été souhaitable.

Par ailleurs, les établissements ont fait part de leur souhait de pouvoir partager leur plan d'action avec d'autres établissements afin de pouvoir s'inspirer réciproquement. Certains réseaux d'établissements ont pris l'initiative de le faire entre eux de manière informelle. Lorsque les établissements en faisaient explicitement la demande, le MESRI leur adressait des plans d'actions considérés par l'équipe du département « Défis sociétaux et environnementaux » comme de grande qualité au regard des dispositions de la loi du 6 août 2019.

A l'issue de la troisième réunion du comité de suivi des plans d'action des établissements, qui a eu lieu le 6 juillet 2021, les membres du comité ont formulé le souhait de travailler en groupes de travail thématiques. Il s'agirait ainsi de constituer des groupes de travail sur chacune des thématiques des plans d'action : gouvernance, rémunérations, carrières, articulation des temps de vie et lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations.

¹¹ LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

CONCLUSION

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 constitue un tournant important pour les politiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Impactant tous les établissements publics, elle est exigeante et permet à chaque établissement de se doter d'une feuille de route pour trois ans. Au-delà de son caractère fortement structurant pour l'ESRI, elle contribue à établir un dialogue riche et permanent entre le Ministère et ses opérateurs afin d'assurer une cohérence sur tout le territoire en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Ce dialogue est aussi interne aux établissements puisque chaque plan a été présenté à leurs organisations syndicales. Le comité de suivi du plan piloté par le ministère inclut aussi, outre des représentants des établissements, des organisations syndicales du MESRI.

Dans ce contexte de crise sanitaire, qui a amené toutes les équipes des établissements à faire preuve de créativité et de volonté pour maintenir la formation des étudiants, l'élaboration des plans d'action à l'égalité a été faite par l'intégralité des 181 qui en avaient l'obligation.

Les équipes du MESRI ont fait en sorte d'accompagner les établissements au cas par cas par des conseils et la mutualisation de ressources. Cette relation dynamique et de confiance doit être soulignée et explique que 100% des plans aient été réalisés et validés avant la fin de l'année 2021. Cette dynamique va perdurer et le comité de suivi va poursuivre ses travaux afin d'assurer la mise en œuvre des plans d'action.

Cette mobilisation en elle-même et ce résultat montrent la maturité des établissements de l'enseignement supérieur et de leur gouvernance ainsi que dans certains cas, par le transfert entre les recherches et formation dispensées par les établissements et leur politique de ressources humaines.

Ces plans manifestent de manière éclatante la volonté de passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle. Il s'agit d'éviter, par exemple, de considérer que le statut garantit par définition l'égalité des rémunérations. C'est certainement l'axe qui a permis des prises de conscience très nettes de la part des services de ressources humaines. En termes de suivi des plans d'action, cet aspect sera particulièrement observé et ce en lien avec le HCERES, dont la loi de programmation de la recherche prévoit qu'il sera destinataire du rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel sur l'égalité femmes-hommes. La proposition d'une formation spécifique pour comprendre notamment les aspects structurels de l'inégalité salariale sera faite aux personnels des établissements, en lien avec le secrétariat général du ministère et la DGAFP.

Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, lui-même soumis à cette obligation légale, s'appliquera à la mise en œuvre de son propre plan d'action mais également à accompagner les établissements sur cette longue route de l'égalité. Il est d'ailleurs engagé dans une démarche de labélisation menée par l'AFNOR. Le suivi et la mise en œuvre des plans d'action des établissements, notamment par des groupes de travail thématiques, représentent un défi important pour l'ESRI et pour la société dans son ensemble car il s'agit des structures qui forment au monde professionnel de demain.

TEXTES DE REFERENCE

- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- LOI n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche
- LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- LOI n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur

ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE SUR LES POLITIQUES D'ÉGALITÉ (2019)

Questionnaire sur les actions en matière d'égalité femmes-hommes au sein des établissements

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 dispose que les établissements devront obligatoirement élaborer un plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2020. Ce plan d'action doit contenir les mesures suivantes ; traitement des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, favoriser l'articulation des temps de vie, prévenir et traiter les discriminations, violences, harcèlement et agissement sexistes.

Dans le cas où l'établissement n'aurait pas élaboré le plan d'action au 31 décembre 2020, il serait dans l'obligation de régler 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels. Conscient des difficultés de certains établissements à élaborer et mettre en œuvre des actions en matière d'égalité femmes/hommes, le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et les conférences s'engagent à accompagner au mieux les établissements dans cette démarche.

Pour ce faire, le questionnaire ci-dessous permet de faire un état des lieux des politiques d'égalité au sein des établissements et d'identifier certains freins à la mise en œuvre d'actions ciblées sur le sujet. Les retours de ce questionnaire permettront de constituer par la suite un groupe pilote composé de différents établissements afin de contribuer à l'élaboration des plans d'action.

Votre statut :

- Vice-Président.e Egalité
- Chargé.e de mission Egalité
- Référent.e Egalité
- Autre, préciser:

Votre établissement :

.....
.....

Votre fonction :

.....
.....

Quelles sont les actions de communication/sensibilisation en faveur de l'égalité professionnelle qui sont mises en place au sein de votre établissement (notamment à l'occasion du 8 mars – journée internationale de lutte pour les droits des femmes, du 25 novembre – journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, du 17 mai – journée internationale de lutte contre l'homophobie) ?

.....
.....

Votre établissement produit-il des données sexuées (MCF, PR, avancement, promotion, salaires,...) ou un rapport de situation comparée ? Si oui, est-il accessible en ligne ?

.....
.....

Existe-t-il déjà un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de votre établissement (écarts de rémunération, accès aux responsabilités, articulation des temps de vie) ? Si oui, est-ce que ce plan d'action a été présenté aux organisations syndicales ?

.....
.....
.....
.....

Quels sont les services au sein de votre établissement qui sont en charge de l'élaboration et du suivi de ces actions et plans d'actions (services RH, DGS, chargé.e de mission égalité, autres...)? Le cas échéant, comment s'organise la collaboration entre les différents services (cellules d'écoute, groupe de travail, réunions)?

.....
.....
.....
.....
.....

Avez-vous un budget alloué pour les actions en faveur de l'égalité ?

.....
.....

Quels freins avez-vous identifié concernant la mise en œuvre d'actions sur l'égalité et la diversité au sein de votre établissement ?

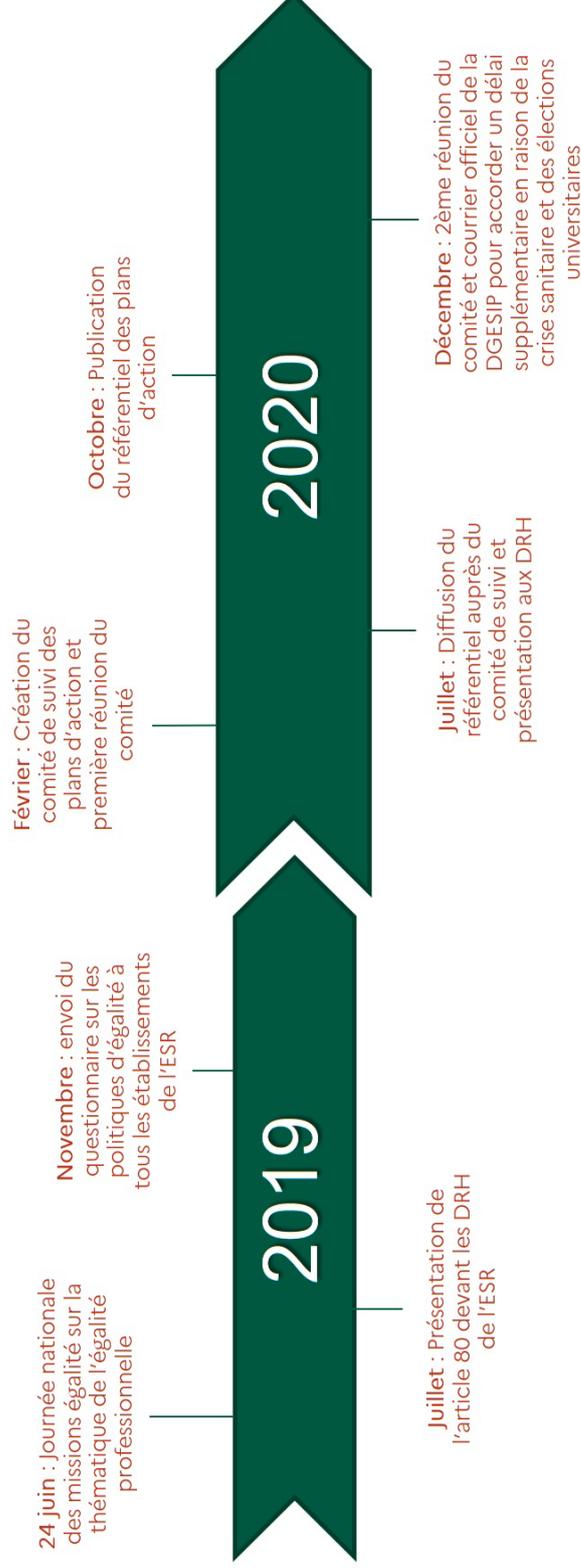
.....
.....
.....
.....

Questionnaire à retourner avant le 9 décembre à l'adresse suivante : Sarah.pouyaud@recherche.gouv.fr

ANNEXE 2 : CALENDRIER PRESENTE LORS DU COMITE DE SUIVI DES PLANS D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DU 6 JUILLET



Accompagnement et suivi des plans d'action



Accompagnement et suivi des plans d'action

Avril : Deuxième relance et accompagnement le cas échéant

Décembre : Transmission de la synthèse des plans d'action des établissements de l'ESR à la DGAFP



1er mars : Première relance téléphonique de tous les établissements sans demandes de report officielle

Juillet : Date limite de transmission du plan d'action au MESRI et 3ème réunion du comité de suivi

Evaluation des plans et accompagnement renforcé des établissements sur le contenu des PAE

ANNEXE 3 : LISTE DES ETABLISSEMENTS CONCERNES

- L'Agence Nationale de la Recherche (ANR)
- Le Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) et ses 26 centres régionaux (CROUS) ;
- 3 communautés d'universités et établissements (COMUE) ; l'Université de Lyon, l'Université Fédérale Toulouse Midi Pyrénées et l'Université Paris-Est Créteil ;
- 31 écoles d'ingénieurs ;
- 5 écoles françaises à l'étranger (Casa Velasquez de Madrid, Ecole française de Rome, Ecole française d'Athènes, Ecole française d'Extrême-Orient, Institut français d'archéologie orientale du Caire) ;
- 5 écoles nationales supérieures (ENS-Rennes, ENS- Louis Lumière, ENS-PSL, ENS-Lyon, ENS-Paris Saclay) ;
- 8 établissements expérimentaux (CY Cergy Paris Université, Université Côte d'Azur, Université de Grenoble-Alpes, Université de Paris, Université Gustave Eiffel, Université Paris Saclay, Université Polytechnique des Hauts France, Université PSL) ;
- 11 grands établissements (CNAM-Centre National des Arts et Métiers, Collège de France, Ecole nationale des chartes, ENSSIB-Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques, EHESS - Ecole des hautes études en sciences sociales, EPHE-Ecole Pratique des Hautes Etudes, Institut de physique du globe de Paris, INALCO-Institut National des Langues et Civilisations Orientales, INHA-Institut National d'Histoire de l'Art, MNHN-Muséum national d'histoire naturelle, Observatoire de Paris) ;
- 8 Instituts d'Etudes Politiques (IEP-Aix-en-Provence, IEP-Bordeaux, IEP-Grenoble, IEP-Lille, IEP-Lyon, IEP-Paris, IEP-Rennes, IEP-Toulouse) ;
- 6 organismes de recherche (CNRS, INRAE, INRIA, INSERM, INED, IRD) ;
- 1 société savante (Académie des Sciences d'Outre-Mer)
- 64 universités
- 11 EPA (ABES, BNUS, CINES, CUFR Mayotte, CTLES, Campus Condorcet, EPAURIF, IAE Paris, INS-HEA, IHEST, Observatoire de la Côte d'Azur)



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

esr.gouv.fr

Annexe 3 - La représentation équilibrée femmes/hommes dans les élections professionnelles nationales (action 1.3.2)

La présente fiche a pour objet d'une part de rappeler le cadre législatif et réglementaire en matière d'égalité femmes / hommes dans les comités techniques mis en place dans la fonction publique d'État, de dresser l'état des lieux au sein des deux comités techniques ministériels du MENJ, du MSJOP (CTMEN et CTMJS) et de celui du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ,et enfin de faire le point sur la répartition des décharges syndicales.

I. Le cadre législatif et réglementaire

L'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 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.

Ainsi, s'agissant de la fonction publique d'État, la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État précise, dans son article 15 (III), que « les représentants du personnel siégeant aux comités techniques sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

L'article 10 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, modifié par le décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017, précise que « *sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article 15, le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction des effectifs, par l'arrêté ou la décision portant création du comité au plus tard six mois avant la date du scrutin. Cet arrêté ou cette décision indique les parts respectives de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte.* »

L'article 21 du même décret indique que chaque liste de candidats présentée par une organisation syndicale pour un scrutin « *comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité technique. Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste.* »

En outre, « lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »

Enfin, « chaque liste déposée mentionne les nom, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. »

Toutefois, aucune disposition ne prévoit un ordre précis.

II. Dans les instances des MENJ, MSJOP (CTMEN et CTMJS) et du MESR (CTMESR)

1. Au CTM Éducation Nationale

Listes des candidats :

Il est à noter que l'article 3-1 de l'arrêté du 8 avril 2011 portant création du comité technique ministériel et des comités techniques des services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale issu de l'arrêté du 29 mai 2018 précise que les parts de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte sont respectivement de 72,39 % et de 27,61 %.

La composition actuelle du CTMEN est la suivante :

- FSU (6 sièges) : 8 femmes (4 titulaires et 4 suppléants) / 4 hommes (2 titulaire et 2 suppléants)
- UNSA (4 sièges) : 4 femmes (1 titulaire et 3 suppléantes) / 4 hommes (3 titulaires et 1 suppléant)
- FO (2 sièges) : 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante) / 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant)
- CFDT (1 siège) : 2 femmes (1 titulaire et 1 suppléante)
- CGT (1 siège) : 1 femme (titulaire) / 1 homme (suppléant)
- SNALC-SNE (1 siège) : 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant)

2. Au CTM Jeunesse et Sports

Le bilan social 2020 établi par les ministères sociaux indique un taux de féminisation de 51 % pour le périmètre Jeunesse et Sports (administration centrale et services déconcentrés, hors établissements publics nationaux et CREPS).

La composition actuelle du CTMJS est la suivante :

- UNSA (7 sièges) : 8 femmes (4 titulaires et 4 suppléantes) / 6 hommes (3 titulaires et 3 suppléants)
- CFDT (3 sièges) : 3 femmes (1 titulaire et 2 suppléantes) / 3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant)
- FSU (3 sièges) : 3 femmes (1 titulaires et 2 suppléantes) / 3 hommes (2 titulaires et 1 suppléant)
- Solidaires (1 siège) : 2 hommes (1 titulaire et 1 suppléant)
- CGT (1 siège) : 1 femme (suppléante) / 1 homme (titulaire)

3. Aux CT du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

a) Au CTM de l'enseignement supérieur et de la recherche

Listes électorales :

Les effectifs pris en compte pour le renouvellement du CTMESR pour les élections de décembre 2018 étaient fixés comme suit : 50,57 % de femmes et 49,43 % d'hommes.

La composition actuelle du CTMESR est la suivante :

- SNPTES : 1 femme (titulaire) / 7 hommes
- CGT : 2 femmes (titulaires) / 4 hommes
- CFDT : 3 femmes (2 titulaires et 1 suppléante) / 3 hommes
- FSU : 1 femme (titulaire) / 3 hommes
- UNSA : 1 femme (suppléante) / 1 homme
- SUD : 1 femme (titulaire) / 1 homme
- FO : 0 femme / 2 hommes

À noter que les 3 démissions ayant eu lieu en cours de mandature ont été données des femmes, toutes remplacées par un homme.

- b) Au comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU)

Listes électorales :

Les effectifs pris en compte pour le renouvellement du CTU pour les élections de décembre 2018 étaient fixés comme suit : 39,18 % de femmes et 60,82 % d'hommes.

La composition actuelle du CTU est la suivante :

- FSU : 4 femmes (3 titulaires et 1 suppléante) / 4 hommes
- CFDT : 3 femmes (2 titulaires et 1 suppléante) / 3 hommes
- CGT : 1 femme (titulaire) / 1 homme
- UNSA : 0 femme / 2 hommes
- SUD : 0 femme / 2 hommes

À noter que sur les 4 démissions ayant eu lieu en cours de mandature, 2 ont été données par des femmes (remplacées chacune par un homme).

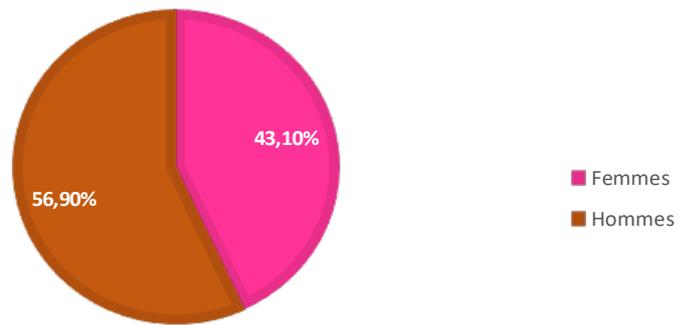
III- Des décharges syndicales inégalement réparties entre les hommes et les femmes

Les décharges d'activité syndicale (DAS) sont attribuées à la demande des syndicats en fonction du crédit temps syndical qui leur est attribué.

Alors que 73,1 % des agents sont des femmes, les hommes étaient plus nombreux à bénéficier de DAS dont le taux est supérieur à 50 % pendant l'année 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 conséquente de près de 20 points.

Il en va 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 importante de 14 points.

Ces éléments apportent un éclairage, qu'il convient toutefois d'apprécier avec prudence compte-tenu de l'absence de données sur les situations individuelles (exemple : part des femmes à temps partiel impliquant une décharge moindre...)



Commentaires qualitatifs

Éléments d'actualité (agenda social, suite du Grenelle de l'Education...), points forts, opportunités ou freins à la réalisation

Exemple :

- *Agenda social :*
- *Nouvelles compétences du MENJS = intégration personnels JS au 1/1/2021*
- *Plans ministériels / Réformes gouvernementales...*

Suggestions de contribution au plan de communication

Points forts/lignes forces

**Annexe 4 -
Les lauréats des appels à projets du fonds pour l'égalité professionnelle
(FEP)
depuis 2019 (action 1.7)**

FEP 2019					
N° FEP	Service demandeur	Région	statut	Nom du projet	Montant accordé
392713	CNRS - Mission pour la Place ds Femmes	Paris	EP	Module bilingue de e-learning sur l'EFH	19 824
369811	CNRS	Occitanie Haute-Garonne	EP	Développement de la politique EFH en région Occitanie	14 000
384845	MESRI/U. Nantes	Pays-de-Loire	EP	Cellule d'Information d'Accueil et d'Orientation contre le Harcèlement - Université de Nantes	13 500
425613	MESRI/Univ. de Tours	Centre Val-de-Loire Indre-et-Loire	EP	Hacka-Tours : un hackaton pour dire Stop aux violences à l'université de Tours	9 960
FEP 2020					
1167470	MESRI/Univ. Lille	Hauts-de-France	SD	Université avec un grand Elles	10 000
1166708	MESRI - Univ. Montpellier	Occitanie	SD	Donner des elles à l'UM : tremplin pour la réussite de toutes les femmes	10 000
1023796	MESRI - Délégation régionale Occitanie Ouest du CNRS	Occitanie	SD	Plan de lutte régional contre les violences sexistes et sexuelles dans les structures de recherche de la délégation Occitanie-Ouest	22 221
1117032	Ministère de l'éducation nationale - Académie de Rennes	Bretagne	SD	Harcèlement, sexisme sans façon	22 800

1175840	MESRI - Univ. Tours	Centre-Val de Loire	SD	Marche orange contre les violences sexistes et sexuelles à l'université de Tours	9 647
1045056	MESRI - Univ. Nantes	Pays de la Loire	SD	Attractivité et obstacles aux Carrières universitaires féminines en MEDECINE (ACMED)	18 230
1155836	MESRI - Crous Lorraine	Grand Est	SD	Théâtre-Forum Harcèlement	18 000
1209173	Ministère de l'éducation nationale - Division de la formation rectorat de Guadeloupe	Guadeloupe	SD	Management : comment sensibiliser et lutter contre les propos et comportements sexistes et sexuels en milieu scolaire	7 500
1204351	MESRI - Univ. Strasbourg	Grand Est	SD	Développement de la formation et des outils de sensibilisation à l'égalité FH	5 000
1156784	Ministère de l'éducation nationale - Rectorat de Grenoble	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	MARGUERITE	12 000

FEP 2021						
3089819	MESRI - CNRS - Occitanie	MESRI	Occitanie	SD	Intensification du déploiement du plan égalité de la Délégation Occitanie Ouest	18 500
3133076	MESRI - CNRS - Rhône Auvergne	MESRI	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	Au CNRS, animer et accompagner un réseau de 53 correspondants en unités de recherche et service	12 530
3152599	MESRI - Crous Aix-Marseille Avignon	MESRI	Provence-Alpes-Côte d'Azur	SD	Projet de prévention et de lutte contre les VSS, le harcèlement et les discriminations	9 710
3146426	MESRI - INSA Centre Val-de-Loire	MESRI	Centre-Val de Loire	SD	Mise en place d'une stratégie de prévention et de lutte contre les violences sexistes	11 000
3130704	MESRI - Museum national d'Histoire Naturelle	MESRI	Île-de-France	SD	Sensibilisation et communication autour de l'éga pro autour des F et des H au Muséum	20 420

3092184	MESRI - Univ. Caen	MESRI	Normandie	SD	DIR-ELLES : Développer Informer et Donner des Ressources pour - ELLES	15 400
2986725	MESRI - Univ. Grenoble	MESRI	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	PREMIERES - Promotion Égalités Mentorat Initiatives Établissements Responsabilités Sociétales	4 500
3163186	MESRI - Univ. Grenoble	MESRI	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	OSIRIS - Observatoire Sociétal Inégalités Responsabilité Information Sexuée	3 440
3154355	MESRI - Univ. Saclay	MESRI	Île-de-France	SD	Toustes ensemble contre les VSS à l'UPSaclay	17 000
3139569	MEN - Académie de Rennes	MEN	Bretagne	SD	EGALE = EGAL	21 000

FEP 2022							
N° dossier FEP	FPE/ FPH/FPT	Service demandeur (Long)	Service demandeur (Court)	Région	AC/SD	Nom du projet	Montant validé par le COMITE
7150459	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation INSERM	MESRI	Île-de-France	SD	Sensibilisation à l'égalité professionnelle par le serious game à l'Inserm	23 604
7152656	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation CNRS	MESRI	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	Former et sensibiliser les 65 correspondantes et correspondants égalité, les directeurs et directrices d'unité de la Délégation Rhône Auvergne du CNRS	7 498

7276189	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation INSERM	MESRI	Île-de-France	SD	Mise en place d'un dispositif externalisé pour la saisine d'une association spécialisée, l'écoute et l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes	12 000
7319882	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Université de Rouen	MESRI	Normandie	SD	Genre et carrières des personnels BIATSS. Inégalités professionnelles à l'université de Rouen-Normandie.	11 100
7387100	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Éducation nationale - Rectorat de Grenoble	MEN	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	Mise en œuvre de la circulaire sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : Formation des acteurs académiques	8 000
7512545	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - INSRA Rennes	MESRI	Bretagne	SD	Actions Communes Établissements Rennais pour l'Égalité Femmes/Hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles.	2 880
7630649	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Éducation nationale - Académie de Nantes - Lycée Mendès-France	MEN	Pays de la Loire	AC	Moi, jeune fille, comment je construis mon parcours professionnel en toute confiance ?	1 560
7632019	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation -Univ Bordeaux	MESRI	Nouvelle-Aquitaine	SD	Sensibiliser les personnels à l'accès aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité	11 873

7637076	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Éducation nationale - Rectorat de l'académie de Montpellier	MEN	Occitanie	SD	Premier concours de l'éloquence au féminin de l'académie de Montpellier	40 000
7655192	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Univ Antilles Pointe-à-Pitre	MESRI	Guadeloupe	SD	Mise en place d'une formation VSS	4 000
7670282	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Éducation nationale - Académie Aix Marseille et Nice	MEN	Provence-Alpes-Côte d'Azur	SD	Sensibilisation et communication autour de l'égalité professionnelle : construire une culture commune pour prévenir et agir contre les inégalités	3 340
7709571	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Service Égalité de l'Université de la Réunion	MESRI	La Réunion	AC	Faites de l'Égalité	12 000
7705855	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation	MESRI	Auvergne-Rhône-Alpes	SD	Mise en place d'un dispositif de sensibilisation aux biais cognitifs (stéréotypes) de genre lors de situations de sélection	10 600
7800000	FPE	Fonction publique d'État; Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation - Rectorat de Lille	MESRI	Hauts-de-France	SD	Création d'un jeu digital pour sensibiliser aux formes de discrimination	23 700

Annexe 5 - Recensement des lettres d'information internes ayant évoqué les sujets d'égalité et de diversité (dont handicap) depuis 2020

Plan égalité pro :

- info@personnels #16 du 04 décembre 2020
- info@personnels #19 du 08 mars 2021
- info@personnels #21 du 06 mai 2021
- info@personnels #25 du 07 octobre 2021 : « LES CHIFFRES DU MOIS : LES 5 AXES ET LES 30 MESURES DU PLAN ÉGALITÉ DIVERSITÉ "ON EN FAIT UNE RÉALITÉ" » >
<https://www.education.gouv.fr/le-ministere-s-engage-pour-l-egalite-professionnelle-9284>
- info@professeurs #72 du 26 novembre 2021 : en agenda « 25 novembre 2021 : Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes - Face aux violences #NeRienLaisserPasser _plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes /3919 / Prévenir, repérer et agir »
- info@personnels #27 du 2 décembre 2021 : « DÉMARCHE DE LABELLISATION ÉGALITÉ DIVERSITÉ – AFNOR »
- info@personnels #29 du 03 février 2022 : « LE GUIDE DES BONNES PRATIQUES POUR RECRUTER, ACCUEILLIR, INTÉGRER SANS DISCRIMINER »
- info@personnels #30 du 8 mars 2022 : en agenda « Journée internationale des droits des femmes »

Handicap :

- info@professeurs #40 du 20/11/2020 en agenda
- info@personnels #16 du 04/12/2020 action sociale + vidéo métier « QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE CORRESPONDANT HANDICAP EN ACADÉMIE ? » + agenda
- info@personnels #17 du 08/01/2021 vidéo métier « QU'EST-CE QUE LE MÉTIER DE CORRESPONDANT HANDICAP EN ACADÉMIE ? »
- info@personnels #20 du 06/04/2021 action sociale
- info@personnels #26 du 04/11/2021 : en agenda « DU 15 AU 21 NOVEMBRE 2021 : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées »

- info@professeurs #71 du 18 novembre 2021 : « LES CHIFFRES DE LA SEMAINE Près de 80 % des handicaps ne sont pas immédiatement visibles "Handicap, tous concernés" à l'occasion de la Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées du 18 au 24 novembre et du DuoDay le 18 novembre »
- info@professeurs #72 du 26 novembre 2021 : en agenda « 3 décembre 2021 : Journée internationale des personnes en situation de handicap »
- info@personnels #27 du 02/12/2021 : en agenda « 03/12 : Journée internationale des personnes handicapées > Formez-vous à recruter sans discriminer dans M@gistère »
- info@personnels #30 du 04/02/2022 « LA MISE EN LIGNE DU MODULE 2 D'AUTOFORMATION : RECRUTER ET MAINTENIR EN EMPLOI LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SANS DISCRIMINER »
- info@personnels #32 d'aujourd'hui « Déclarer son handicap, ce n'est pas rien mais ça change tout ! » + Autoformation Magistère

Axe 2

Annexe 6 - Liste nominative des dirigeants et dirigeantes des établissements publics relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur (hors élus)

Hommes

Femmes

Source DGESIP B1-2 – maj au 15 mars 2022

ETABLISSEMENTS PUBLICS A CARACTERE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPSCP)

Instituts et écoles extérieurs aux universités :

Écoles centrales (4) :

Centrale Lille Institut : Emmanuel DUFLOS, nommé par arrêté ministériel du 7 janvier 2019, 2^e mandat

École centrale de Lyon : Pascal RAY, nommé par arrêté de la ministre du 5 octobre 2021, 1^{er} mandat à compter 1^{er} décembre 2021.

École centrale de Marseille : Carole DEUMIE, nommée par arrêté ministériel du 23 septembre 2019, 1^{er} mandat

École centrale de Nantes : Jean-Baptiste AVRILLIER nommé par arrêté ministériel à compter du 15 juillet 2020

Instituts nationaux des sciences appliquées (INSA) (7) :

Institut national des sciences appliquées de Lyon : Frédéric FOTIADU, nommé par arrêté ministériel du 31 octobre 2019, 1^{er} mandat

Institut national des sciences appliquées de Rennes : Vincent BRUNIE, nommé par arrêté ministériel du 21 février 2022, pour un mandat de cinq ans à compter du 23 mars 2022, 1^{er} mandat.

Institut national des sciences appliquées de Toulouse : Bertrand RAQUET, nommé par arrêté ministériel en 2018, 2^e mandat

Institut national des sciences appliquées de Rouen : Mourad BOUKHALFA, nommé par arrêté ministériel du 25 octobre 2021, 2^e mandat.

Institut national des sciences appliquées de Strasbourg : Romuald BONE, nommé par arrêté ministériel du 9 novembre 2018, 1^{er} mandat

Institut national des sciences appliquées de Centre Val de Loire : Yann CHAMAILLARD, nommé par arrêté du 20 décembre 2021 pour un mandat de cinq ans à compter du 17 janvier 2022.

Institut national des sciences appliquées Hauts-de-France : Armel DE LA BOURDONNAYE, nommé directeur par un arrêté ministériel du 1^{er} juillet 2020, 1^{er} mandat.

Universités de technologie (3) :

Université de technologie de Belfort-Montbéliard (UTBM) : Ghislain MONTAVON, renommé par arrêté ministériel à compter du 1^{er} septembre 2021, 2^e mandat

Université de technologie de Compiègne (UTC) : Christophe GUY, nommé par arrêté du MESRI du 14 janvier 2021

Université de technologie de Troyes (UTT) : Pierre KOCH, nommé par arrêté ministériel du 15 avril 2019, 1^{er} mandat

Autres :

École d'ingénieurs SIGMA Clermont : Nicolas GAYTON, nommé par arrêté ministériel en 2021, 1^{er} mandat

École nationale d'ingénieurs de Saint-Etienne (ENISE) : François-Marie LARROUTUROU, nommé par arrêté ministériel du 17 juillet 2017, 1^{er} mandat

École nationale supérieure des arts et industries textiles (ENSAIT) : Eric DEVAUX, renommé en 2020, 2^e mandat

École nationale supérieure de chimie de Montpellier (ENSCM) : Pascal DUMY, nommé par arrêté ministériel du 19 janvier 2022, pour un mandat de cinq ans, à compter du 14 février 2022, 2^e mandat

École nationale supérieure de chimie de Paris (ENSCP) : Christian LERMINIAUX, nommé par arrêté du 12 octobre 2020,

École nationale supérieure de mécanique et d'aérotechnique de Poitiers (ENSMA) : Roland FORTUNIER

École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen (ENSICAEN) : Jean-François HAMET, nommé par arrêté ministériel du 5 novembre 2019, à compter du 1^{er} décembre 2019, 2^e mandat

École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques (ENSMM) : Pascal VAIRAC

Institut national universitaire (INU) Jean-François Champollion : Mme Christelle FARENC, nommée directrice à compter du 1^{er} mai 2020 par arrêté ministériel du 7 avril 2020, 1^{er} mandat

Institut supérieur de mécanique de Paris (Supméca) : Philippe GIRARD, nommé directeur général par arrêté ministériel du 9 avril 2020, 1^{er} mandat

Grands établissements :

CentraleSupélec : Romain SOUBEYRAN, nommé par décret du PR en date du 23 août 2018, à compter du 1^{er} septembre 2018

Collège de France : Thomas RÖMER, nommé administrateur du Collège de France par décret du PR en date du 18 juillet 2019, à compter du 1^{er} septembre 2019,

Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) : Alain SARFATI, administrateur provisoire

École des hautes études en santé publique (EHESP) : Laurent CHAMBAUD, renommé par décret du PR en date du 4 juin 2018, 2^e mandat

École nationale des Chartes : Mme Michelle BUBENICEK, nommée par décret du 10 août 2021, 2^e mandat

École nationale supérieure d'arts et métiers (ENSAM) : Laurent CHAMPANEY est nommé, par décret du Président de la République en date du 14 février 2022, pour un mandat de cinq ans, à compter du 27 février 2022, 2^e mandat

École nationale supérieure des sciences de l'information et des bibliothèques (ENSSIB) : Nathalie MARCEROU-RAMEL, nommée par décret du Président de la République en date du lundi 14 octobre 2019, 1^{er} mandat

Institut d'études politiques de Paris : Mathias VICHERAT, nommé par décret du PR en date du 19 novembre 2021, pour une durée de 5 ans, 1^{er} mandat

Institut de physique du Globe de Paris (IPGP) : Marc CHAUSSIDON, renommé par décret du PR en date du 25 mars 2021, 2^e mandat

Institut national des langues et civilisations orientales (INALCO) : Jean-François HUCHET nommé par décret du PR en date du 29 avril 2019,

Institut national d'histoire de l'art (INHA) : Eric DE CHASSEY, nommé par décret du PR en date du 24 juillet 2019

Institut national supérieur des sciences agronomiques, de l'alimentation et de l'environnement rattaché à l'université de Dijon (**Agrosup Dijon**) : François ROCHE-BRUYN, nommé par décret du PR en date du 30 novembre 2020, à compter du 1^{er} décembre 2020

Institut polytechnique de Bordeaux : Marc PHALIPPOU, nommé par arrêté ministériel pour un 2^e mandat à compter du 18 août 2021

Muséum national d'histoire naturelle (MNHN) : Bruno DAVID, nommé par décret du PR en date du 22 août 2019, à compter du 1^{er} septembre 2019

Écoles françaises à l'étranger :

Casa de Velázquez de Madrid : Mme Nancy BERTHIER nommée par décret du PR à compter du 1^{er} janvier 2022

École française d'Athènes : Véronique CHANKOWSKI nommée par décret du PR

École française d'Extrême-Orient : M. Nicolas FIÉVÉ, nommé par décret du PR du 14 mars 2022, à compter du 6 avril 2022, pour une durée de quatre ans.

École française de Rome : Brigitte MARIN nommée par décret du PR depuis le 1^{er} septembre 2019

Institut français d'archéologie orientale du Caire : Laurent COULON, nommé par décret du Président de la République en date du 9 mai 2019

Écoles normales supérieures :

École normale supérieure (ENS) : Frédéric WORMS, nommé par décret du Président de la République du 12 mars 2022, pour une durée de cinq ans, à compter du 16 mars 2022.

École normale supérieure Paris-Saclay : Pierre-Paul ZALIO, renouvelé à compter du 4 octobre 2017, par décret du président de la République du 28 septembre 2017.

École normale supérieure de Lyon : Jean-François PINTON renouvelé dans ses fonctions le 31 mai 2019 par décret du PR

École normale supérieure de Rennes : Pascal MOGNOL nommé par décret du PR

Établissements expérimentaux :

Université Gustave Eiffel : Gilles ROUSSEL, président nommé par décret du Président de la République en date du 13 janvier 2021

Établissements publics à caractère administratif (EPA)

Écoles d'ingénieurs :

École nationale supérieure de chimie de Rennes : Régis GAUTIER, nommé par arrêté ministériel du 24 mai 2018 pour un mandat de 5 ans

École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise (ENSIE) : Laurent PREVEL, nommé par arrêté ministériel du 5 mars 2019 à compter du 1^{er} avril 2019

École nationale d'ingénieurs de Brest (ENIB) : Alexis MICHEL nommé par arrêté ministériel

École nationale d'ingénieurs de Tarbes (ENIT) : Jean-Yves FOURQUET nommé par arrêté ministériel

Instituts d'études politiques de province (I.E.P.) :

I.E.P. d'Aix-en-Provence : Rostane MEHDI, nommé directeur par arrêté du 22 mai 2020, 2^e mandat

I.E.P. de Bordeaux : M. Dominique DARBON, nommé par arrêté ministériel du 22 juillet 2021, 1^{er} mandat

I.E.P. de Grenoble : Sabine SAURUGGER, nommée par arrêté ministériel depuis le 1^{er} février 2020

I.E.P. de Lyon : Hélène SURREL, nommée par arrêté ministériel du 24 juin 2021, 1^{er} mandat

I.E.P. de Toulouse : Éric DARRAS, nommé par arrêté ministériel du 22 juillet 2021, 1^{er} mandat

I.E.P. de Lille : Pierre MATHIOT, nommé par arrêté ministériel

I.E.P. de Rennes : Pablo DIAZ, nommé par arrêté ministériel

Autres établissements :

Institut d'administration des entreprises (IAE) de Paris : Eric LAMARQUE, nommé par arrêté ministériel du 6 août 2021, 2^e mandat

École nationale supérieure des arts et techniques du théâtre (ENSATT) : Laurent GUTMANN, nommé par arrêté de la ministre en date du 14 août 2018, à compter du 28 août 2018, pour une période de cinq ans.

École nationale supérieure Louis Lumière (ENSL) : Vincent LOWY, nommé par arrêté de la ministre en date du 27 juillet 2017, à compter du 1^{er} septembre 2017, pour une période de cinq ans.

Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés (INSHEA) : Murielle MAUGUIN est nommée par arrêté ministériel, par intérim, directrice par arrêté du 13 décembre 2021

Observatoire de la côte d'azur (OCA) : Stéphane MAZEVET, nommé par arrêté de la ministre en date du 2 juin 2021, à compter du 1^{er} juillet 2021

École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications de Cergy (ENSEA) : Laurence HAFEMEISTER, nommée pour cinq ans par arrêté du ministre

Centre universitaire de formation et de recherche (CUFR) de Mayotte : Aurélien SIRI, renommé par arrêté ministériel du 23 décembre 2020, 2^e mandat.

Axe 5

**Annexe 7 -
Plan national d'action 2021-2025 contre les violences sexistes et
sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche**



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Une nouvelle
étape dans la lutte
contre les violences
sexistes et sexuelles
dans l'enseignement
supérieur et la recherche**

**Plan d'action national
2021 — 2025**

esr.gouv.fr

TABLE DES MATIERES

Edito de la ministre	4
Franchir collectivement une nouvelle étape dans la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche	5
Quatre axes prioritaires pour lutter contre les VSS	8
Axe 1 : Un plan de formation et de sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche	8
1.1 Dès 2021, une formation adaptée aux personnes impliquées dans la prise en charge des situations de VSS	8
1.2 Sensibiliser les présidences et directions d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche	8
1.3 Former les personnes impliquées dans la formation doctorale	9
1.4 Former les personnels enseignants et non-enseignants.....	9
1.5 Former et sensibiliser la communauté étudiante	9
1.6 Inscrire les violences sexistes et sexuelles dans les documents relatifs à la vie de la communauté de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	10
Axe 2 : Un renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement	11
2.1. Mettre en place un dispositif de signalement structuré, pérenne et visible	11
2.2 Renforcer l'accompagnement du ministère auprès des établissements pour le traitement des situations de VSS	12
2.3 Engager des réflexions et proposer des mesures efficaces pour accompagner les usagers des formations de santé.....	12
2.4 Créer un relai entre les dispositifs des établissements et les structures nationales d'accompagnement des victimes.....	12
2.5 Faire remonter les données sur les saisines du dispositif	13
2.6 Accompagner la structuration de services sur les questions d'égalité et de lutte contre les VSS au sein des établissements de l'ESRI.....	13
2.7 Élaborer des documents de référence destinés aux établissements pour la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles	14
2.8 Travailler sur les interfaces entre la prise en charge disciplinaire au sein de l'établissement et la plainte au pénal	14
Axe 3 : Une communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître	15
3.1 Communiquer sur l'existence et le fonctionnement des dispositifs dans chaque établissement.....	15
3.2 Mettre à disposition une cartographie nationale des dispositifs de signalement et des initiatives des établissements sur les VSS	15
3.3 Communiquer au niveau national sur les VSS dans l'ESRI	15
Axe 4 : Valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et personnels	17
4.1 Soutenir les initiatives portées par la communauté étudiante (associations, organisations syndicales étudiantes) et par les personnels.....	17
4.2 Valoriser l'engagement étudiant sur les VSS	17

4.3 Engager une réflexion sur les moyens de valoriser la fonction de mission égalité.....	17
Mesures complémentaires : poursuivre les enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles.	19
Evaluation et suivi du plan.....	20
Budget.....	20
Pilotage.....	20
Indicateurs.....	20
Remerciements	22
Membres du groupe de travail.....	21
Organisations et personnes auditionnées dans le cadre du groupe de travail.....	22
Ressources	24
Ressources citées dans le plan.....	23
Textes juridiques cités dans le plan.....	24



Les violences sexistes et sexuelles ne connaissent pas d'âge, ni de milieu social ou géographique. L'actualité récente a mis en lumière l'étendue de ce phénomène, qui perdure par la combinaison du non-dit, la difficulté à mettre en mots l'agression subie, parfois même, la difficulté à l'identifier comme telle. L'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas épargnés par ces violences, malgré les efforts réalisés par les établissements pour les endiguer et les prévenir.

Face à ces situations, mon ministère a toujours affiché une ligne de conduite ferme : la tolérance zéro et l'accompagnement total des victimes. Nous ne pouvons pas accepter que les lieux où l'on se construit, où s'éveillent les consciences et où progresse la connaissance, soient le théâtre de tels actes. La situation exige une mobilisation collective, pour une prise de conscience massive. C'est un objectif que je me suis fixé personnellement, et nous nous devons de le tenir collectivement. Depuis 2017, mon ministère a engagé une action résolue contre ces violences, en soutenant des initiatives de terrain, en organisant des événements et de nombreuses campagnes de sensibilisation, de communication et de formation.

Dans le prolongement de cette dynamique, j'ai souhaité, avec Elisabeth Moreno et le ministère de l'Égalité femmes-hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, construire un plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ce plan, nous ne pouvions pas l'élaborer seuls. Il doit beaucoup à l'engagement des conférences d'établissement de l'enseignement supérieur : la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des écoles de management (CDEFM). Ensemble, nous avons élaboré ce plan autour de quatre axes complémentaires : un volet dédié à la formation des personnels de l'ESR, le renforcement des dispositifs de signalement, une meilleure communication autour de ces dispositifs et la valorisation de toutes celles et ceux qui ont fait de la lutte contre les VSS un véritable engagement, notamment les associations étudiantes.

Ce plan marque, par sa densité et son ambition, une nouvelle étape dans les politiques publiques de lutte contre les VSS. Il s'est nourri d'un important travail d'auditions auprès d'une vingtaine d'actrices et d'acteurs engagés sur ce volet, il offre une réponse globale à un phénomène qui dépasse de loin la frontière du conjoncturel.

Par ce plan inédit, nous agissons à tous les niveaux de prévention et d'accompagnement des victimes. Nous retenons une logique de responsabilisation collective. Nous amorçons une dynamique nationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, qui sera suivie dans le temps, accompagnée, évaluée. Ce sont les clés de mon engagement.

Frédérique Vidal

Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

Franchir collectivement une nouvelle étape dans la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche

La **lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)** est au cœur de l'action du Gouvernement depuis 2017. Elle s'inscrit dans le cadre de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes, décrétée Grande cause du quinquennat par le président de la République il y a maintenant quatre ans.

Ces violences touchent l'ensemble de notre société. Si elles ont pu être considérées dans un premier temps comme rares et localisées, les résultats de plusieurs enquêtes scientifiques ont permis d'objectiver leur ampleur et leur récurrence. Parmi elles, **l'enquête VIRAGE réalisée par l'Institut national des études démographiques (INED)** montre que les VSS concernent tous les milieux sociaux, qu'au cours de sa vie, 1 femme sur 26 subit un viol, 1 femme sur 7 est agressée sexuellement et que les femmes entre 20 et 34 ans sont tout particulièrement exposées à ces violences.

Le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas épargné, comme le montrent les résultats du volet « université » de cette même enquête : entre 1/3 et 1/4 des étudiantes déclarent au moins un fait de violences au cours des 12 derniers mois (injure sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle, viol). Des résultats que confirment les récentes enquêtes menées par des associations étudiantes (notamment l'enquête de l'Observatoire étudiant des VSS dans l'enseignement supérieur¹). Enfin, les nombreux témoignages de VSS relayés ces derniers mois alertent sur le chemin qu'il reste à parcourir **en matière d'écoute, d'accompagnement des victimes et de traitement des situations** et appellent au franchissement d'une nouvelle étape.

Une accélération engagée en 2017, qui doit être poursuivie

Cette nouvelle étape s'inscrit dans une dynamique **progressive** amorcée au début des années 2000. Dès 2005, une première circulaire préconise la création de cellules locales dédiées au recueil de la parole des victimes et des témoins de VSS². En 2008, l'université de Lille 3 est la première université à créer une cellule de veille et d'information sur le harcèlement sexuel ([CEVIHS](#)). Les circulaires de 2012 puis de [2015](#) viennent préciser et renforcer les recommandations à destination des établissements en matière de prise en charge des VSS. Ces politiques sont ensuite relayées au sein des établissements par les missions égalité, obligatoires depuis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de 2013, puis par la [Conférence permanente des chargés.es de mission égalité et diversité](#) (CPED).

A partir de 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), avec les établissements, les associations et le milieu de la recherche s'engagent dans une dynamique proactive commune. Cet engagement se traduit par l'organisation de colloques ([colloque du 4 décembre 2017](#) ; [journée nationale du 20 novembre 2020](#)), par la publication de guides (le [vade-mecum sur le harcèlement sexuel](#), le [guide sur les enquêtes](#), le

¹ L'enquête « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes », menée par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et parue le 12 octobre 2020, est disponible [ici](#).

² Note du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en date du 21 octobre 2005 et portant sur un rappel de la législation en matière de harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

[guide de lutte contre les LGBTphobies](#)), par la mise en place d'une cartographie de recensement des dispositifs et d'un réseau de formation spécialisé sur les VSS et sur l'ESR (le [réseau VSS-Formation](#) regroupant l'[Association nationale des études féministes \(ANEF\)](#), la [CPED](#) et [Jurisup](#)) ou encore par le lancement de campagnes nationales de communication³.

Le processus d'institutionnalisation connaît une accélération depuis la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) qui impose à l'Etat et à l'ensemble des établissements publics l'élaboration d'un **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle**. En effet, parmi les quatre axes obligatoires à intégrer dans ces plans, l'un porte sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec l'obligation de créer un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** (conformément au [décret d'application n°2020-256 du 13 mars 2020](#)). Aussi, au cours de l'année 2021, le MESRI et les établissements publics sous sa tutelle ont chacun élaboré leur plan d'action égalité professionnelle comprenant des mesures sur les VSS.

Un groupe de travail pour co-construire le plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles

Dans ce cadre et dans la perspective de réunir l'ensemble des actrices et acteurs de l'enseignement supérieur autour de mesures concertées et communes, le MESRI a lancé début 2021 un **groupe de travail** en partenariat avec le ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et les quatre

s d'établissements du supérieur : la Conférence des présidents d'université (CPU), la Conférence des grandes écoles (CGE), la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI) et la Conférence des écoles françaises de management (CDEFM). Ce groupe a auditionné les membres de **plus de vingt structures** : organisations étudiantes, associations de personnels, organisations syndicales, ministère de la Justice, associations étudiantes spécialisées sur les violences sexuelles, associations nationales de lutte contre les violences, Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS)... C'est sur la base de ces auditions qu'un **plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche** a été construit, en cohérence avec les engagements de l'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023 commun aux MENJS/MESRI⁴.

Ce plan ambitieux a pour objectif de **franchir collectivement une étape supplémentaire dans la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles**. Ainsi, il s'agit aujourd'hui de faire en sorte que l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche se saisisse de ce sujet et que toute victime ou témoin puisse bénéficier d'un accompagnement et d'un traitement solide de sa situation.

Le plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche comporte **21 mesures**, structurées selon quatre axes principaux :

- La **formation** et la **sensibilisation** de l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche

³ Les campagnes nationales de communication lancées par le MESRI en 2018 et en 2019 sont respectivement disponibles [ici](#) et [ici](#).

⁴ Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, est disponible [ici](#).

- Le **renforcement** des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement
- La **communication** sur l'existence des dispositifs de signalement
- La **valorisation** de l'engagement des étudiantes, étudiants et des personnels

Des mesures complémentaires dédiées aux **enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles** viennent compléter et nourrir les mesures présentes dans ce plan.

Quatre axes prioritaires pour lutter contre les VSS

Axe 1: Un plan de formation et de sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche

La formation et la sensibilisation sont des enjeux clés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, car elles permettent de faire évoluer les mentalités et les pratiques de toutes et de tous. L'objectif de ce premier axe est de **former massivement et systématiquement l'ensemble de la communauté** des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sur les questions relatives à la lutte contre les VSS. Les **personnes impliquées dans la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles**, les **présidences et directions d'établissements**, ainsi que les **personnes impliquées dans la formation doctorale** font partie des publics définis comme prioritaires dans l'accès à la formation et à la sensibilisation sur le sujet.

1.1 Dès 2021, une formation adaptée aux personnes impliquées dans la prise en charge des situations de VSS

Sur l'ensemble de l'année universitaire 2021-2022, des [sessions de formation](#) sont prévues à l'échelle nationale, financées par le MESRI, à destination :

- **Des membres des dispositifs de signalement des VSS.** Ces formations s'adressent à l'ensemble des personnels impliqués dans le fonctionnement du dispositif de signalement des VSS et des discriminations (dispositif prévu par le décret du 13 mars 2020⁵) de leur établissement (membres du dispositifs, mission égalité, étudiants relais, etc). Elles seront assurées par le réseau [VSS-Formation](#) et auront lieu une fois par mois, entre octobre 2021 et juillet 2022.
- **Des personnes impliquées dans le traitement disciplinaire de situations :** membres des sections disciplinaires compétentes à l'égard des personnels et des usagers ainsi que celles et ceux qui mettent ces procédures en œuvre : directions juridiques, mission égalité, directions des ressources humaines mais aussi membres du CNESER disciplinaire. Ces formations sont assurées par l'association [AVFT](#) et par l'association [Jurisup](#) et auront lieu une fois par mois, entre novembre 2021 et juillet 2022.

1.2 Sensibiliser les présidences et directions d'établissement d'enseignement supérieur et de recherche

Une sensibilisation des présidences et directions d'établissements est nécessaire. Elle permettra d'assurer un **portage politique fort** de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- Organisation dès 2022 par les conférences d'établissement (CPU, CGE, CDEFI et CDEFM) d'un **séminaire de formation sur les violences sexistes et sexuelles à destination de l'ensemble des présidences d'université et des directions d'établissements**, afin de les sensibiliser sur des éléments tels que la protection des victimes, le déclenchement d'une enquête administrative, la saisine de la section

⁵ [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.](#)

disciplinaire ou encore la diffusion d'informations clés, dès la rentrée universitaire. Dans ce cadre, **un axe spécifique sur les formations de santé sera développé.**

1.3 Former les personnes impliquées dans la formation doctorale

Il est essentiel de sensibiliser et de former les personnes impliquées dans la formation doctorale, pour lutter contre des situations de violences sexistes et sexuelles qui peuvent se manifester dans les **relations entre des personnels enseignants et chercheurs, assurant la direction de thèse, et des doctorantes ou doctorants.** Cette mesure se décline de la manière suivante :

- Intégration de la **formation sur les violences sexistes et sexuelles** dans le processus d'obtention de **l'Habilitation à diriger des recherches (HDR),**
- Formation des **directeurs et directrices d'écoles doctorales,**
- **Renforcement du rôle des comités de suivi de thèse** dans la prévention de ces situations et sensibilisation des doctorantes et doctorants sur le sujet.

1.4 Former les personnels enseignants et non-enseignants

Il s'agit de **former l'ensemble des personnels** : enseignants et non-enseignants, administratifs et techniques, médicaux-sociaux. Parmi ces personnels, des formations spécifiques seront développées pour les **équipes de gouvernances et directions d'établissements,** ainsi que pour les **vacataires et professeurs associés.**

- Adhésion du MESRI au **marché interministériel de formation « Diversité, Égalité, Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, Laïcité et neutralité des agents du service public »**, porté par les ministères sociaux,
- L'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche sont invités à adhérer à ce marché pour accéder aux modules de formation proposés et former l'ensemble de leurs personnels enseignants et non-enseignants à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

1.5 Former et sensibiliser la communauté étudiante

La formation de l'ensemble de la communauté étudiante est indispensable pour assurer **l'engagement de chacune et de chacun** dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

- Mise à disposition d'un **module de formation en ligne à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche** pour sensibiliser leur communauté étudiante,
- Mise à disposition de **formations spécifiques aux élus étudiants, aux responsables et aux membres d'associations étudiantes,** qui jouent un rôle essentiel au sein de la vie étudiante. Celles-ci pourront se développer notamment sur le modèle des formations proposées par l'association [Sexe et Consentement](#) ou par le [réseau VSS-Formation.](#)
- Prise en compte dans ces formations des **périodes passées à l'extérieur des établissements** (stages, alternances et années de mobilité académique à l'étranger), qui peuvent être propices aux situations de violences sexistes et sexuelles.

1.6 Inscrire les violences sexistes et sexuelles dans les documents relatifs à la vie de la communauté de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

L'actualisation d'un certain nombre de documents encadrant la vie de la communauté des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, afin d'y **inscrire la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, a été identifié comme un enjeu majeur**. Le MESRI et les conférences recommandent ainsi aux établissements d'intégrer des dispositions relatives à la **lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans :

- Le **règlement intérieur** de chaque établissement d'enseignement supérieur et de recherche,
- Le **livret d'accueil étudiant ainsi que dans celui des doctorantes et doctorants et des nouveaux personnels,**
- **Les conventions de stage, d'alternance et de partenariat signées par les établissements** avec des institutions publiques et privées, en France et à l'étranger,
- **Les documents liant les établissements aux associations étudiantes** (chartes, convention de partenariat). L'initiative « Cpas1option » impulsée par la CDEFI, la CGE et le BNEI (Bureau national des élèves ingénieurs) est une bonne illustration de cet engagement réciproque (charte d'engagement signée chaque année par le binôme direction d'établissement et présidence de BDE),
- Les documents de prévention des risques liés aux événements festifs, **tels que la charte sur les weekends d'intégration** et le **guide sur les événements festifs.**

Axe 2 : Un renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement

Les témoignages récents de victimes de VSS dans l'enseignement supérieur révèlent une grande fragilité dans la prise en charge effective de ces situations par les dispositifs de signalement mis en place. L'objectif de cet axe est de **garantir que chaque dispositif de signalement dispose des moyens nécessaires pour fonctionner correctement et apporter le traitement adéquat** à toute situation de violences sexistes et sexuelles.

2.1. Mettre en place un dispositif de signalement structuré, pérenne et visible

Les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rendus obligatoires pour tous les établissements publics avec la [loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), comportent un axe spécifique sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ces documents font état des politiques d'égalité menées dans l'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche. Il est opportun de **s'appuyer sur ces plans d'action** pour mettre en œuvre et développer la politique de lutte contre les VSS dans chaque établissement.

- Chaque établissement public s'engage à **créer un dispositif de signalement structuré, pérenne et visible**, comprenant les trois procédures suivantes :
 - Écoute et recueil de signalement
 - Orientation des victimes présumées et témoins vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien
 - Orientation vers les autorités compétentes en matière disciplinaire

Pour rappel, les dispositifs sont encadrés par les textes suivants :

- Le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#) relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique et l'arrêté d'application pour le MESRI du 17 mars 2021.
- La [charte de fonctionnement des dispositifs](#) de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.
- Le [référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle de l'enseignement supérieur et de la recherche](#) qui, dans sa partie dédiée aux violences sexistes et sexuelles, fournit des exemples inspirants pour le bon fonctionnement de ces dispositifs⁶.

- Ces différentes procédures doivent être explicitées et connues de toutes et de tous : les personnes susceptibles de s'adresser au dispositif doivent **comprendre comment sera pris en charge le signalement**,

⁶ Ce référentiel a été diffusé à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche et est disponible [sur le site internet du MESRI](#).

- Il convient de **publier la liste des personnes qui font partie du dispositif** et notamment de préciser qui sont les personnes habilitées à relever le courrier sur l'adresse indiquée pour saisir le dispositif,
- Le MESRI s'engage, au moment de la remontée des plans d'action égalité professionnelle (prévue tous les trois ans) à **veiller au développement d'une politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'à l'existence d'un dispositif** de signalement dans chaque établissement,
- Il reviendra au **HCERES d'évaluer la mise en œuvre de ces plans** et une attention particulière sera portée sur le fonctionnement des dispositifs,
- Le MESRI et les conférences d'établissements invitent les **établissements privés à créer des dispositifs similaires** permettant de recueillir le signalement, d'accompagner les victimes et témoins et d'assurer un traitement des situations en lien avec le règlement intérieur de chaque établissement.

2.2 Renforcer l'accompagnement du ministère auprès des établissements pour le traitement des situations de VSS

- **Formalisation et animation, au sein du ministère, d'un dispositif d'aide juridique aux établissements pour la prise en charge disciplinaire et l'accompagnement des victimes,** Tout établissement pourra contacter ce dispositif en cas de difficultés dans la prise en charge d'une situation au niveau local. Ce dispositif pourra fournir des conseils en terme de prise en charge disciplinaire de la situation et orienter vers les services compétents en matière de prise en charge pénale.
- **Nomination de deux personnes référentes sur les questions de VSS à l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR),** afin d'assurer la veille et le suivi de ces sujets et d'accompagner les établissements dans la prise en charge et le traitement des situations.

2.3 Engager des réflexions et proposer des mesures efficaces pour accompagner les usagers des formations de santé

Après avoir mis en place le **Centre National d'Appui** avec le ministère des Solidarités et de la Santé (MSS) en juillet 2019 pour répondre aux risques psychosociaux des étudiants en santé, le MESRI **lance une structure d'accompagnement** au sein de la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP) en collaboration avec la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS). Cette structure a notamment pour objectif **d'améliorer la qualité de vie et la prévention des violences sexistes et sexuelles** en reprenant et en faisant évoluer les missions du CNA. C'est dans ce cadre que le Ministère travaille actuellement avec les enseignants, les étudiants et les professionnels de santé afin de pouvoir proposer, dès le mois de novembre prochain, une réponse locale et nationale adaptée aux situations de chaque victime.

2.4 Créer un relai entre les dispositifs des établissements et les structures nationales d'accompagnement des victimes

Le groupe de travail a formulé le constat que, dans un certain nombre de cas, lorsque des cellules existaient au sein des établissements, elles n'étaient pas sollicitées par les victimes. Plusieurs raisons expliquent ce phénomène, qui touche plus particulièrement les

établissements de petite taille, où l'on peut avoir peur de se confier. C'est pourquoi il apparaît essentiel de multiplier les points de signalement et d'écoute, y compris en dehors des établissements. Cela passe notamment par un renforcement du lien entre **les établissements du supérieur et les dispositifs d'écoute et de signalement nationaux** soutenus par le ministère de l'Égalité femmes-hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Cela permet également aux établissements de demander conseil et de passer le relai, le cas échéant, à des structures professionnelles en matière de VSS.

- **Création de partenariats entre les dispositifs des établissements et les associations nationales spécialisées dans l'écoute et l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles** comme le 3919, le FNCIDFF, En avant toutes, App'Elles ou encore le Planning familial, en lien avec le ministère de l'Égalité femmes-hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances,
- Sensibilisation des structures nationales aux **spécificités de l'enseignement supérieur et de la recherche** et à **l'existence des dispositifs de signalement** mis en place dans les établissements.

2.5 Faire remonter les données sur les saisines du dispositif

La formalisation d'un **état des lieux de l'existant** est nécessaire, afin de connaître les données relatives à la saisine de ces dispositifs dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- **Organisation et institutionnalisation de la remontée des saisines des dispositifs** (nombre de saisines, de signalements, profil des victimes et des auteurs présumés, types d'actes, signalement ou non au procureur de la République), **en impliquant les rectorats**,
- Cette remontée peut notamment s'appuyer sur [l'arrêté du 7 mai 2021 fixant la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#), qui prévoit que l'ensemble des établissements publics présentent **les données relatives à leur dispositif de signalement** dans leur rapport social unique à compter de janvier 2022.

2.6 Accompagner la structuration de services sur les questions d'égalité et de lutte contre les VSS au sein des établissements de l'ESRI

La **structuration de services compétents en matière d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles** permet de renforcer le fonctionnement des dispositifs de signalement mis en place dans les établissements.

- Soutien des établissements dans le renforcement de leur dispositif, à travers le **lancement d'un appel à projets en juillet 2021** et l'intégration à partir de 2022 de ces questions **dans le dialogue stratégique et de gestion et dans le dialogue contractuel**,
- **Création de services pérennes et structurés sur les questions d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre de la mise en œuvre des plans d'action égalité professionnelle** élaborés par chaque établissement public.

2.7 Élaborer des documents de référence destinés aux établissements pour la prévention et la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles

Mise à disposition d'**outils rassemblant l'ensemble des informations essentielles en matière de prévention et de prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles** :

- **Actualisation de la [circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015](#)** sur la prise en charge des situations de violences sexistes et sexuelles par les établissements, en y intégrant de nouvelles informations juridiques, des éléments relatifs à la prise en charge des VSS, ainsi que des modèles (conventions, chartes, etc.),
- **Promotion et diffusion auprès des établissements d'enseignement supérieur et de recherche du guide réalisé par l'association [CLASCHEs](#)**, actualisé en 2021, intitulé « [Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre](#) » et soutenu par le MESRI.

2.8 Travailler sur les interfaces entre la prise en charge disciplinaire au sein de l'établissement et la plainte au pénal

Un **travail d'articulation entre la procédure disciplinaire et la procédure pénale**, qui font régulièrement l'objet de confusion de la part des établissements confrontés à des situations de violences sexistes et sexuelles, doit être réalisé.

- Promotion de l'élaboration de **partenariats entre les établissements d'enseignement supérieur et de recherche et les parquets**, sur le modèle de l'université Picardie Jules Verne ou de l'IEP de Rennes,
- Diffusion de la [plateforme de dialogue en ligne avec la police du ministère de l'Intérieur](#) auprès des établissements. Ce tchat permet d'échanger avec des services de police formés aux violences sexistes et sexuelles : la victime ou le témoin peut obtenir des conseils, formuler une pré-plainte et obtenir un rendez-vous pour déposer plainte avec une personne formée sur ces questions.

Axe 3 : Une communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître

3.1 Communiquer sur l'existence et le fonctionnement des dispositifs dans chaque établissement

Des actions de communication sur l'existence et le fonctionnement des dispositifs de signalement des établissements sont nécessaires **pour assurer à chaque victime l'écoute et le traitement de sa situation.**

- **Amélioration de l'accessibilité et de la visibilité des dispositifs** mis en place pour tous les membres de la communauté de chaque établissement, en s'assurant que chaque dispositif ait une adresse de contact lisible et accessible, que son existence et son fonctionnement soient présentés dès la rentrée universitaire et tout au long du parcours d'études, que ces informations soient disponibles en anglais pour les étudiantes et étudiants internationaux et que son contact et son fonctionnement soient mentionnés dans le règlement intérieur de chaque établissement. Dans ce cadre, il est préconisé que chaque établissement dispose d'un **onglet spécifique sur ces questions**, comportant les coordonnées du dispositif, **sur la page d'accueil de l'établissement, ainsi que dans l'intranet**, sur le modèle par exemple, de [l'université d'Aix-Marseille](#), [l'université de Lille](#), [l'université de Lyon 1](#), [l'université d'Angers](#), [l'université Clermont-Auvergne](#), [l'université de Bordeaux](#), [l'université de Strasbourg](#), [Centrale Supélec](#) ;
- Diffusion du [guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche »](#), publié par le MESRI le 17 mai 2021, afin de renforcer la communication sur les dispositifs existants auprès des personnes LGBT+, particulièrement exposées aux risques de VSS.

3.2 Mettre à disposition une cartographie nationale des dispositifs de signalement et des initiatives des établissements sur les VSS

Recensement de l'ensemble des dispositifs existants sur le territoire national, nécessaire pour favoriser leur accessibilité et leur visibilité et mise en réseau des actrices et des acteurs de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche :

- Développement, en partenariat avec les rectorats, d'une **plateforme de recensement des dispositifs, permettant d'alimenter une cartographie nationale** mise à disposition sur le site du MESRI. Cette cartographie présente également les initiatives portées par les établissements en matière de lutte contre les VSS ;
- Les conférences invitent les établissements à actualiser régulièrement leurs données à travers la plateforme formalisée par le MESRI.

3.3 Communiquer au niveau national sur les VSS dans l'ESRI

Le développement d'une communication au niveau national est indispensable à la **construction d'une culture commune en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans l'enseignement supérieur et la recherche.

- Lancement d'une **campagne de communication nationale sur la notion de consentement** ;

- Mise à disposition, sur les sites internet du MESRI et des conférences d'établissement, de **l'ensemble des outils de sensibilisation, de formation et de communication sur les violences sexistes et sexuelles, en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert** ;
- Promotion auprès des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et diffusion de la **campagne du FNCIDFF intitulée « Ne reste pas seule », destinée au public étudiant** ;
- Promotion et diffusion du tchat **« Comment on s'aime »** de l'association « En avant toutes ».

Axe 4 : Valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et personnels

Les initiatives des étudiantes, étudiants et personnels sur les violences sexistes et sexuelles sont nombreuses et variées et se sont fortement développées ces dernières années dans la foulée du mouvement #MeToo. Ces initiatives apportent **un nouveau regard, des idées innovantes et des solutions concrètes pour agir au niveau local**. De même les emplois étudiants en lien avec les violences sexistes et sexuelles (relai étudiant notamment) et l'engagement des chargées et chargés de mission égalité sont **la pierre angulaire d'un changement institutionnel et d'avancées concrètes**. C'est pourquoi ce plan prévoit de renforcer le soutien à ces initiatives et de valoriser l'engagement de chacune et chacun sur ces questions.

4.1 Soutenir les initiatives portées par la communauté étudiante (associations, organisations syndicales étudiantes) et par les personnels

La communauté étudiante et les personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont à l'origine d'un **grand nombre d'initiatives en faveur de la prévention, de la sensibilisation et de la lutte contre les VSS sur le terrain**. Le MESRI souhaite soutenir ces initiatives de terrain qui sont **indispensables pour créer une dynamique du changement**.

- Soutien des projets portés par la communauté étudiante (associations et organisations syndicales étudiantes) et par les personnels, **dans le cadre de l'appel à projet « Égalité »** du MESRI (la prochaine édition aura lieu en 2022).

4.2 Valoriser l'engagement étudiant sur les VSS

Si les étudiantes et étudiants ne peuvent être en première ligne pour l'écoute et l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles du fait de la charge qu'implique cette position, ils peuvent être un relai précieux pour **orienter les personnes victimes et témoins vers le dispositif de l'établissement et vers les associations compétentes**. Ils peuvent également promouvoir et coordonner des actions de prévention et de sensibilisation.

- Intégration des enjeux liés à la lutte contre les VSS dans la **circulaire sur l'engagement étudiant** ;
- **Création d'un prix sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles** dans le cadre du **Prix des initiatives étudiantes** porté par le MESRI ;
- Valorisation de la **création d'emplois étudiants sur les violences sexistes et sexuelles au sein des établissements**, à travers le développement de la présence des étudiants relais santé et l'élargissement de leur domaine d'action à la lutte contre les VSS d'une part et à travers la généralisation des étudiants relais VSS sur le modèle de l'université Grenoble-Alpes, d'autre part.

4.3 Engager une réflexion sur les moyens de valoriser la fonction de mission égalité

Les missions égalité, nommées dans l'ensemble des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche depuis la loi du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, sont des actrices clés dans la mise en œuvre des politiques d'égalité au sein de chaque établissement. Ces missions égalité témoignent parfois de leurs difficultés à exercer leur rôle en plus de leur activité d'enseignement, de recherche et/ou administrative. **C'est**

pourquoi la valorisation de leur fonction est essentielle pour lutter efficacement contre les violences sexistes et sexuelles.

- Valorisation de la fonction de mission égalité, à travers notamment :
 - **des primes à l'engagement.** Concernant les enseignants chercheurs et chercheurs, les fonctions de référent égalité peuvent être valorisées dans le cadre du nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC),
 - **la mise en place de décharges horaires,**
 - **la valorisation dans la carrière.** Les voies de promotions de grade ou de corps permettent de prendre en compte des fonctions d'intérêt général : l'investissement en matière de développement des politiques d'égalité doit être valorisé dans ce cadre ;
- Diffusion d'un **modèle de lettre de mission à destination des missions égalité**, en partenariat avec la Conférence permanente des chargé.es de mission égalité-diversité (CPED) et les conférences d'établissement.

Mesures complémentaires : poursuivre les enquêtes sur les violences sexistes et sexuelles

Les travaux de recherche menés sur les violences sexistes et sexuelles permettent d'éclairer les pouvoirs publics et d'aiguiller sur les mesures qu'il est nécessaire de mettre en place. Ainsi, ce plan national comprend une partie visant à **renforcer, développer et valoriser** ces recherches indispensables à la construction de politiques publiques pertinentes et efficaces.

Les données scientifiques nationales et internationales montrent que les violences sexistes et sexuelles concernent toutes les tranches d'âge, tous les milieux sociaux et ont des conséquences sur l'état de santé ainsi que sur les parcours scolaires, professionnels et familiaux des victimes. Il s'agit donc ici de poursuivre, d'approfondir et de renouveler **les enquêtes sur les VSS**, afin de connaître les taux de prévalence, les mécanismes de mise en place de ces violences, les conséquences sur les victimes et les voies de sortie de ces situations. C'est dans ce cadre que le MESRI prévoit les mesures ci-dessous :

- Mise à disposition par [l'Observatoire de la vie étudiante](#) (OVE) des **résultats de son enquête « Conditions de vie des étudiants »** sur les violences subies par les personnes LGBT+ et les violences sexistes et sexuelles, en partenariat avec des chercheuses de l'équipe VIRAGE ;
- Diffusion du guide « [Enquêter sur les VSS dans l'ESR](#) », élaboré par le MESRI en collaboration avec des chercheuses de l'INED et publié en novembre 2020. Ce guide formule plusieurs recommandations pour accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la réalisation d'enquêtes sur le sujet. Ces enquêtes, au-delà de fournir des données, peuvent être un facteur de sensibilisation et permettent de faire connaître les dispositifs de signalement et d'accompagnement des victimes et témoins existants au sein des établissements.

Evaluation et suivi du plan

Budget

La déclinaison budgétaire du plan est prévue sur cinq ans et correspond au tableau suivant :

2021	2022	2023	2024	2025
0,5 M€	1,7 M€	1,7 M€	1,7 M€	1,4 M€

Ainsi, sur cinq ans, le plan national de lutte contre les VSS représente un budget de 7 M€.

Pilotage

Ce plan ambitieux fera l'objet d'un suivi dans le cadre d'un comité de pilotage associant les conférences d'établissements, les services et le cabinet du MESRI et le cabinet du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Indicateurs

Les indicateurs de suivi présentés ci-dessous permettront d'évaluer la mise en œuvre concrète des différentes mesures du plan.

Axe 1 – Formation et sensibilisation

Le MESRI s'appuiera sur les indicateurs suivants :

- Nombre de membres des dispositifs de signalement ayant bénéficié d'actions de formation
- Nombre de membres de sections disciplinaires ayant bénéficié d'actions de formation
- Nombre de membres du CNESER disciplinaire ayant bénéficié d'actions de formation
- Nombre d'établissements qui rejoignent le marché interministériel de formation
- Mise à disposition d'un module de formation en ligne pour la communauté étudiante

Axe 2 – Renforcement des dispositifs

- Recensement des dispositifs de chaque établissement via une cartographie nationale mise à disposition sur le site du MESRI
- Synthèse relative aux décisions disciplinaires portant sur des situations de violences sexistes et sexuelles

Axe 3 – Communication

- Recensement des évènements et communications dédiés aux VSS via une cartographie nationale mise à disposition sur le site du MESRI
- Lancement d'une campagne nationale ainsi que le nombre d'établissements l'ayant relayé

Axe 4 – Valorisation de l'engagement étudiant et des personnels

- Nombre de projets sélectionnés dans le cadre de l'AAP et budget dédié

Le plan national de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025 est le fruit d'un travail de coopération entre de nombreux acteurs du domaine, notamment à travers les auditions menées par le groupe de travail sur les VSS réuni par Madame la ministre Frédérique Vidal.

C'est pourquoi le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation remercie tout particulièrement l'ensemble des membres du groupe de travail dédié, ainsi que les organisations et les personnes auditionnées dans ce cadre, pour leur précieuse participation à l'élaboration des mesures constitutives du plan national.

Membres du groupe de travail

Dans l'ordre alphabétique :

- Pascale BOURRAT-HOUSNI, sous-directrice du pilotage stratégique et des territoires au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Elise BRUNEL, chargée de mission égalité des sexes et études de genre au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Sébastien CHEVALIER, chef du service de la coordination des stratégies de l'enseignement supérieur et de la recherche au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Philippe DEPINCE, président de la commission formation et société de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
- Virginie DUPONT, vice-présidente de la Conférence des présidents d'université
- Guillaume GELLE, vice-président de la Conférence des présidents d'université
- Charlotte GROppo, conseillère droits des femmes auprès de la ministre déléguée à l'Égalité femmes-hommes, à la Diversité et à l'Égalité des chances
- Julie GUERREIRO, chargée de mission égalité et lutte contre les discriminations anti-LGBT+ au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Blanche LERIDON, conseillère en charge des relations parlementaires auprès de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Jean-Michel MENCE, adjoint à la cheffe du département des défis sociétaux et environnementaux au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Susan NALLET, membre de la Conférence des directeurs des écoles françaises de management
- Béatrice NOËL, cheffe du département des défis sociétaux et environnementaux au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Solène QUERE, chargée de mission au sein de la commission diversité de la Conférence des grandes écoles
- Sybille ROCHAS, chargée de mission au sein de la commission des moyens et des personnels de la Conférence des présidents d'université
- Nicolas SPECIALE, chargé de mission au sein de la commission formation et société de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs

Organisations et personnes auditionnées dans le cadre du groupe de travail

Dans l'ordre alphabétique :

- L'Alternative
- Balance Ton Stage
- CNOUS
- Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur – CLASCHES
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT
- Conférence permanente des chargé.es de mission égalité-diversité – CPED
- Fédération des associations générales étudiantes – FAGE
- Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles – FNCIDFF
- Fédération nationale solidarité Femmes – FNSF
- Ministère de la Justice
- Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur
- Organisations syndicales : CFDT, CGT, FSU, FO, SGEN, SNPTES, UNSA
- Sexe & Consentement
- Union nationale des étudiants de France – UNEF

Retrouvez les ressources mises à disposition par le MESRI sur la page internet « [Egalité et lutte contre les discriminations](#) ».

Ressources citées dans le plan

- [Campagne de communication du groupe "Communiquer", Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019.](#)
- [Enquête Conditions de vie des étudiants, Observatoire de la vie étudiante, 2020.](#)
- [Enquêter sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche. Recommandations pour l'élaboration d'une enquête, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, novembre 2020.](#)
- [Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, novembre 2015.](#)
- [Kit de communication : campagne contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2018.](#)
- [Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre, 3^{ème} édition, CLASCHEs, 2021.](#)
- [Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 17 mai 2021.](#)
- [Mission relative à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les Instituts d'études politiques, rapport IGESR n° 2021-143, juillet 2021.](#)
- [Paroles étudiantes sur les violences sexistes et sexuelles. Rapport complet, Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, 12 octobre 2020.](#)
- [Plan d'action 2020-2023 pour l'égalité femmes-hommes et la prise en compte du genre, Agence nationale de la recherche, 2020.](#)
- [Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports et au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2021.](#)
- [Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et de la recherche, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, octobre 2020.](#)
- [Vademecum à l'usage des établissements sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, ANEF, CLASCHEs, CPED, édition 2017.](#)
- [Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France, BROWN Elizabeth, DEBAUCHE Alice, HAMEL Christelle et MAZUY Magali \(dir.\), collection Grandes Enquêtes, Institut national d'études démographiques, 2021.](#)

Textes juridiques cités dans le plan

- [Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-528 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](#)
- [Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#)
- [Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR](#)
- [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#)



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Contact presse

Ministère de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

Délégation à la communication — Pôle presse

Tél. 01 55 55 82 00

presse-mesri@recherche.gouv.fr

esr.gouv.fr

**Annexe 8 -
État des lieux des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes des établissements
du ministère des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques**



**MINISTÈRE
DES SPORTS
ET DES JEUX OLYMPIQUES
ET PARALYMPIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Etat des lieux des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements du ministère des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques

Novembre 2022

Sous-direction du pilotage des réseaux du sport / bureau du pilotage stratégique et tutelle des établissements (DS2A)

SOMMAIRE

Introduction

Etat des lieux des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des établissements du ministère des Sports et des jeux Olympiques et Paralympiques

1. Une différenciation des rôles dans l'élaboration des plans

1.1. Deux positionnements vis-à-vis de la production d'un plan d'action

1.2. Des modalités de pilotage des plans variées

1.3. Anticiper l'évaluation, renforcer l'accompagnement des établissements

2. Des objectifs relativement homogènes au service d'une politique d'égalité ambitieuse

2.1. Des plans locaux en conformité avec les attentes nationales

2.2. Irriguer les administrations d'une culture de l'égalité : l'innovation majeure des plans d'action des établissements

2.3. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles commises sur les agent(e)s se matérialise progressivement

3. Un manque de diagnostics initiaux

Conclusion

Introduction

Consacrée « grande cause nationale » par le Président de la République en novembre 2017, l'égalité professionnelle femmes-hommes demeure une priorité et l'ensemble des administrations publiques se doit d'être exemplaire en la matière. Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont aujourd'hui moins marquées, mais il subsiste encore des écarts notables dans l'accessibilité à l'emploi, la mixité des métiers ou la possibilité de promotion professionnelle. En application de l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction des sports a demandé à l'ensemble des établissements publics sportifs placés sous sa tutelle d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel. Ce plan s'inscrit dans la politique générale de ressources humaines de l'établissement. Il est également en lien avec le projet social de l'établissement et tend à contribuer à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents et des agentes. Sa mise en place s'appuie sur le référent ou la référente égalité, désigné conformément à l'axe 1.5 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique produit par le Ministère de l'action et des comptes publics sert de support aux pilotes pour conduire cette mission. Les plans d'action des établissements s'inscrivent dans le cadre du plan national d'action commun aux MENJS, MESRI, MSJOP, dont ils constituent une déclinaison.

La déclinaison de ces plans a été la suivante :



Novembre 2020 – Mars 2021 : écriture et adoption des plans

2021-2023 : mise en œuvre et application des plans

Dernier semestre 2022 : évaluation des plans

2023 : réajustements des plans

A la date du 1er octobre 2021, tous les établissements ont adopté un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Tous les plans ont été présentés aux autorités compétentes) par les établissements et opérateurs nationaux et transmis aux tutelles.

Tous les plans d'action déploient des objectifs pour les quatre thématiques qu'ils se doivent d'explorer, à savoir : évaluer et prévenir, et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Tous les plans d'action présentent également un axe relatif à la gouvernance des politiques d'égalité.

A la date du 1er janvier 2022, 16 établissements sur 22 présentent un calendrier pour chacun des axes qu'ils déploient

Un besoin d'évaluation :

Afin d'aller au-delà des plans d'action et dans le but de renforcer l'efficacité des mesures mises en œuvre, une phase de « retour sur expérience » est nécessaire.

L'évaluation des politiques publiques et *a fortiori* celle des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes permet d'améliorer la pertinence et la cohérence des réponses apportées par l'Etat à un problème public. Elle permet également de valoriser les actions entreprises et de leur conférer une certaine visibilité. Enfin, elle offre un cadre propice au débat et à la circulation d'idées.

Evaluer consiste avant tout à chercher les effets d'une politique et à identifier ses répercussions sur le public qu'elle cible. En l'occurrence, pour les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'évaluation consiste à se demander si :

- les mesures fixées au sein du plan correspondent aux attentes du public cible (les agents et agentes) ;
- les actions mises en œuvre permettent d'améliorer les conditions de travail des usagers et usagères ;
- les actions mises en place contribuent *in fine* à accroître l'égalité professionnelle réelle et ressentie entre les agents et les agentes de l'établissement.

ETAT DES LIEUX DES PLANS PRODUITS PAR LES ETABLISSEMENTS SPORTS

Ce second bilan des plans tend à **identifier des régularités dans l'élaboration de mesures adoptées en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein des établissements sportifs.**

On distingue, tout d'abord, une différenciation des rôles des acteurs engagés dans la production de ces plans (1.) On constate, ensuite, que le contenu des plans est relativement homogène. Les objectifs visés sont ambitieux mais doivent être davantage précisés à l'aune du contexte des établissements (2.). Enfin, cette analyse des plans nous permet d'identifier le besoin de renforcer un diagnostic initial (3.) et de dresser des axes de travail.

1. Une différenciation des rôles dans l'élaboration des plans

On distingue, d'une part, deux grands types de positionnement vis-à-vis de la production d'un plan d'action (1.1.). Les établissements déploient également des systèmes de gouvernance différents pour répondre à la tâche qui leur incombe (1.2.). Enfin, tous n'anticipent pas l'évaluation future des mesures qu'ils déploient (1.3.).

1.1. Deux positionnements vis-à-vis de la production d'un plan d'action

L'environnement dans lequel les plans d'action ont été conçus détermine tant leur forme que leur fond. Certains établissements ont déjà initié des mesures pour favoriser l'égalité professionnelle entre leurs agents et leurs agentes (1.1.1.). Pour d'autres, le plan leur permet d'appréhender cette thématique pour la première fois (1.1.2.). On peut supposer que ces genèses différenciées ont des incidences sur la manière dont les plans sont appliqués au sein des administrations.

1.1.1. Le plan d'action comme accélérateur des politiques internes d'égalité

Dans certains établissements, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes n'initie pas une nouvelle dynamique. Il s'ancre au contraire, dans une démarche déjà amorcée de réduction des inégalités. La production du plan agit donc comme un **accélérateur des politiques**

d'égalité déjà mises en place comme l'inscrit dans son plan le CREPS Île-de-France : « *En premier lieu, ce plan représente une opportunité pour le CREPS de valoriser son engagement existant et les actions déjà menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». De son côté, le CREPS Provence-Alpes-Côte d'Azur distingue les mesures « déjà appliquées » de ses nouvelles propositions. Les objectifs proposés viennent renforcer les dispositifs existants ou les compléter, à l'instar du calcul d'index égalité qui complète les calculs réalisés à partir des données sexuées du bilan social.

La présence de travaux antérieurs permet également la **création de « ponts » entre les différents objectifs « éthiques » poursuivis par l'établissement**. L'ENVS mentionne l'élaboration de son plan éthique et intégrité dans l'axe visant à « *renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes* ». Le CREPS Toulouse prône quant à lui, un travail multidimensionnel fondé sur une approche « sociétale » (de déconstruction de stéréotypes de genre), une approche « intégrée » (de fusion des politiques d'égalité professionnelle avec les autres missions du CREPS) et une approche « spécifique » (de mesures compensatoires en faveur des femmes) qui engage la responsabilité de l'établissement : « *convaincu que le changement passe d'abord par soi-même, le CREPS de Toulouse a fait le choix de s'engager résolument dans ses responsabilités d'employeur, en faveur de l'égalité femmes-hommes. Une exigence indissociable des objectifs de développement humain et de développement soutenable qu'il poursuit au travers de son établissement* ».

Dans d'autres établissements, l'égalité professionnelle *stricto sensu* représente déjà un défi majeur.

1.1.2. Le plan d'action comme innovation au sein de l'établissement

Les progrès juridiques en matière d'égalité professionnelle femmes hommes ont instillé un climat plus égalitaire dans la plupart des environnements de travail. Mais si certains établissements se sont démarqués en adoptant précocement une démarche pro-active en matière de lutte contre les discriminations femmes-hommes, tous n'ont pu inscrire l'égalité professionnelle dans leur agenda politique. **Certains établissements publics, mobilisés par les urgences, ne sont pas parvenus à consacrer le temps souhaité à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans.**

Pour ces établissements, **les plans d'action constituent donc une entrée dans la thématique de l'égalité professionnelle**. Il leur **permet de produire un calendrier adapté à leurs contraintes** (moyens humains, financiers etc.) et de sensibiliser progressivement leurs agents et agentes. C'est également dans ces établissements que les marges de progression sont les plus importantes.

Dans de telles configurations, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes est donc susceptible de **nourrir de nouveaux questionnements et une évolution des pratiques**.

Pour établir ces plans, les établissements doivent donc s'organiser. De ce point de vue, on discerne différentes modalités de pilotage.

1.2. Des modalités de pilotage des plans variées

Les plans se distinguent, dès leur genèse, par leurs modalités de pilotage, c'est-à-dire la façon dont ils sont portés par les différents acteurs et actrices au sein des établissements. Le mode de portage des plans peut être analysé grâce à trois facteurs : la mise en place d'un groupe de travail et/ou d'un comité de pilotage en amont de la production du plan ; la fréquence à laquelle il s'est réuni et sa composition. Outre la seule composition du groupe de travail, c'est tout le système de gouvernance des plans et les caractéristiques des acteurs et actrices investis dans cette mission qui sont décisifs dans l'élaboration des plans.

Afin d'élaborer leur plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, certains établissements mettent sur pied des groupes de travail. Le CREPS de Bordeaux a décidé d'agir de la sorte. Son groupe de travail se réunit régulièrement, autour de thèmes définis à l'avance. Pour d'autres, ces groupes résultent de la mise en place du plan. Ils figurent parmi les premières mesures à adopter après sa publication. C'est notamment le cas du CREPS La Réunion.

L'adoption d'une **définition structurée de l'égalité professionnelle** semble en partie découler de la **présence d'un groupe de travail en amont du plan**. Le groupe de travail « anticipé » permet également de **répartir la charge de travail inhérente à la construction du plan**.

Outre la présence d'un groupe de travail, le nombre de réunions et leur continuité apparaissent déterminants dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

L'enjeu de l'enquête à venir sera d'obtenir plus d'éléments sur la disponibilité des équipes (groupes de travail, comité de suivi ...) impliquées dans le projet. A l'heure actuelle, nous ne pouvons que soulever des hypothèses : **la crise sanitaire, le passage au télétravail généralisé, ont sans doute bouleversé le calendrier et complexifié l'élaboration des plans** en rendant plus difficile la coopération entre les différents services.

On remarque, selon les établissements, des **groupes de travail composés très différemment**. Certains groupes, à l'instar du groupe mis en place par le CREPS Pointe-à-Pitre, sont composés de volontaires. D'autres groupes de travail réunissent des responsables ressources humaines et/ou les référents et référentes égalité, qui ont pour habitude de travailler sur cette thématique.

La gouvernance des plans se complexifie généralement lorsqu'est mis en place le comité de pilotage ou de suivi. Les représentants et représentantes du personnel sont sollicités pour donner leur avis sur les mesures entreprises et en suggérer des nouvelles. Parfois, ils le sont dès le groupe de travail initial, comme dans le CREPS Pays-de-la-Loire. **In fine, tous les plans répondent aux recommandations du référentiel** de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2019 et prennent « *toutes les mesures utiles visant à favoriser la négociation du plan* ».

Au sein du CREPS Toulouse, des efforts supplémentaires ont été déployés pour inclure un maximum de bureaux dans la mise en place des actions du plan. Les acteurs et actrices investis dans la gouvernance du projet sont, de fait, très nombreux. **En permettant à une multitude d'agents et d'agentes de s'emparer du sujet, le CREPS Toulouse favorise l'appropriation du plan par un grand nombre d'agents et agentes et de fait, augmente ses chances de concrétiser une « culture de l'égalité » au sein de son établissement**. L'ENSM met sur pied un COPIL composé des directeurs, directrices, des responsables ressources humaines, du référent égalité, du référent éthique et de « *tout service de l'établissement utile selon les thèmes* » mais ne détermine pas leur champ de compétences. Dans le plan du CREPS Centre et du CREPS Dijon, un tableau indique pour chaque action l'équipe en charge de leur matérialisation, mais il se limite aux référents et référentes égalité, au groupe de travail et à la direction. **Pour les autres plans, il est difficile d'identifier les acteurs et actrices investis dans le pilotage**. L'identification d'un périmètre clair d'intervention apparaît déterminant pour assurer la mise en œuvre des actions dans le temps imparti.

Zoom sur l'INSEP :

A posteriori de l'élaboration du plan d'action, s'organisent différents sous-groupes pour travailler autour de thématiques précises et décider des outils à adopter pour permettre la mise en œuvre des objectifs d'égalité. En 2023 se déploieront notamment deux sous-groupes : le premier, avec les organisations syndicales, permettra d'établir des critères d'avancement des carrières sensibles au genre ; le second sera dédié à la question des entretiens professionnels, dans le but de garantir des conditions d'entretien égales à tous les agents et agentes. Ces sous-groupes sont susceptibles de

mobiliser une grande diversité d'acteurs et d'actrices autour de la mise en œuvre du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle et de favoriser leur appropriation globale.

Au-delà des acteurs « internes » à l'établissement, pour lutter contre les discriminations et les violences, l'INSEP envisage également de recourir à un prestataire extérieur (association, cabinet d'avocat ...) qui sera choisi avant l'été 2023.

1.3. Anticiper la démarche d'évaluation, renforcer l'accompagnement des établissements

Dans les plans présentés par les établissements, peu d'éléments se rapportent à la possibilité d'une démarche évaluative. Pourtant, les « *diagnostic, suivi régulier et l'évaluation du plan d'action et de son efficacité* » font partie du référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique 2019 (Point 5.) et y sont identifiés comme les clefs de « succès » d'une démarche pour l'égalité professionnelle femmes-hommes sur un lieu de travail. Ainsi, si les établissements ont joui d'un accompagnement dans l'élaboration des plans, celui-ci nécessite d'être renforcé pour conforter la démarche d'évaluation continue des plans.

Zoom sur l'INSEP :

Dans son plan et son calendrier d'action, l'INSEP s'engage à produire des bilans annuels des actions entreprises en faveur de l'égalité professionnels. Ces bilans permettent de formaliser, à mi-parcours, les difficultés et les éléments facilitateurs dans la mise en œuvre du plan. Comme dans de nombreux autres établissements, les signalements réalisés sont comptés pour vérifier que les campagnes d'information sur l'existence du dispositif ont porté leurs fruits. Les formations entreprises font aussi l'objet d'un bilan pour être ajustées d'années en années.

Avant la publication finale des plans, le ministère a pris l'initiative de revenir vers les établissements dont le plan semblait incomplet au vu des obligations de la loi du 6 août 2019. Le ministère a également partagé avec les établissements son propre plan d'action sous format tableau, puis sous format littéraire, afin que les pilotes locaux des plans puissent s'en inspirer.

Une **première réunion s'est tenue le 2 décembre 2020**. Elle a réuni les directeurs et directrices des établissements sportifs et des opérateurs nationaux concernés et leur a permis d'échanger autour de l'élaboration des plans. Le calendrier et les délais réglementaires ont, à cette occasion, pu être rappelés et le rôle de la direction des sports précisé. Cette réunion a été suivie d'un **second temps d'échange, le 2 février 2021** qui a permis d'effectuer un premier état des lieux des documents produits. Deux établissements : le CREPS Île-de-France et le CREPS Wattignies ont pu présenter leurs méthodologies. A ce stade néanmoins, seuls les directeurs et directrices étaient présents. Les **référénts et référentes égalité** se sont rencontrés pour la première fois, en distanciel, le **11 mars 2021**. Après une présentation du plan national d'action, les référénts et référentes ont pu travailler, en groupes, sur les modes de déclinaison de ces plans puis réfléchir aux outils clefs dans cette démarche d'égalité : le bilan social, le RSC et le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle ont ainsi pu être abordés. Par la suite, les plans ont à nouveau pu être évoqués au cours **du séminaire égalité-diversité du 26 au 28 mai 2021**.

2. Des objectifs relativement homogènes au service d'une politique d'égalité ambitieuse

La majorité des plans remplissent les principales obligations entérinées par le décret n°2020-528. Ils répondent ainsi aux attentes déterminées à l'échelon national et promettent une déclinaison locale du principe d'égalité professionnelle (2.1.). Cela constitue, sur le plan matériel, un véritable progrès, notamment pour les établissements qui n'ont jamais initié de politique d'égalité en leur sein. L'égalité professionnelle, loin de se résumer à la lutte contre les inégalités salariales, passe par la déconstruction des stéréotypes de genres et la plupart des plans véhiculent cette doctrine. Le caractère inédit de ces

plans émane finalement de la culture de l'égalité qu'ils cherchent à instiller dans leurs administrations (2.2.). Enfin, les violences sexistes, sexuelles et les discriminations font l'objet d'une attention renforcée. Les mesures de lutte préconisées se matérialisent progressivement (2.3.).

2.1. Des plans locaux qui s'inscrivent dans la déclinaison des orientations nationales

A la date du 1^{er} octobre 2021, 100% des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes ont été présentés aux instances compétentes par les établissements et opérateurs nationaux 19 organismes sur 22 l'ont transmis avant le 1^{er} mai 2021. Un seul plan a finalement fait l'objet de deux relances.

Selon l'article 2 du décret n°2020-528, « *le plan d'action précise pour chacun des domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre* ». A la date du 1^{er} janvier 2022, tous ne remplissent pas encore parfaitement ces objectifs : **16 établissements sur 22 présentent un calendrier pour chacun des axes qu'ils déploient**. Pour les indicateurs de suivi, il paraît plus complexe de le vérifier dans la mesure où certains établissements ne les dénomment pas comme tels et/ou les présentent de manière éparse au fil de leur plan. **Tous les plans d'action déploient en revanche des objectifs pour les quatre thématiques** qu'ils se doivent d'explorer, à savoir : évaluer et prévenir, et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La production de plans permet aux établissements de s'inscrire dans une dynamique globale de réduction des inégalités professionnelles entamée depuis plusieurs années. Elle les oblige à faire preuve d'ambition pour diminuer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Zoom sur l'INSEP :

Dans sa version amendée du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'INSEP déploie un plan de charge prévisionnel des mesures à mettre en œuvre avant décembre 2023. Les cinq axes sur lesquels l'établissement s'est engagé à agir sont présents. On constate que l'année 2023 portera en grande partie sur la mise en œuvre des objectifs visés dans l'axe 3, à savoir « Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ». Deux groupes de travail doivent notamment se réunir pour établir des critères d'avancement et d'adaptation des entretiens professionnels (objectifs 3.6 et 3.5 du plan d'action de l'INSEP).

2.2. Irriguer les administrations d'une culture de l'égalité : l'innovation majeure des plans d'action des établissements

Durant de longues années, l'approche « comptable » de l'égalité prévaut. Mais loin de se réduire à l'égalité salariale, l'égalité professionnelle revêt de multiples facettes et se décline dans d'autres espaces que le lieu de travail. La déconstruction des stéréotypes de genres occupe donc désormais une place centrale dans l'égalité professionnelle. Dans leurs plans, les établissements s'engagent à lutter contre le sexisme ordinaire. Tout d'abord, ils prévoient d'adapter leur communication habituelle à leurs engagements en matière d'égalité femmes-hommes. Ensuite, ils entreprennent de sensibiliser un public plus large que la seule population cible des agents et agentes. Enfin, ils présentent des mesures pour « *renforcer la gouvernance des politiques d'égalité* », qui assurent le développement d'une culture de l'égalité.

Les stéréotypes de sexe se manifestent notamment de deux façons : un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes représentés dans les communications ; une restriction des rôles dans lesquels

sont représentés les femmes et les hommes. En juillet 2016, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), produit un guide pratique « *pour une communication publique sans stéréotype de sexe* »¹. Il préconise, entre autres de : supprimer les éléments langagiers sexistes, d'accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions ; de parler « des femmes » plutôt que « de la femme » ; de ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle. Les plans en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes produits par **les établissements s'engagent tous sur la voie d'une communication non discriminante et pro-active en matière d'égalité**. Certains adoptent **l'écriture inclusive et/ou mixte** : c'est le cas du CREPS Nancy, du CREPS Provence Alpes – Côte d'Azur ou encore du CREPS Île-De-France. D'autres s'investissent dans la déconstruction active des représentations genrées, à l'instar du CREPS Toulouse. Cet établissement s'est engagé, dans son plan, à mettre un point d'honneur sur la **promotion de la mixité dans les métiers**. Dans les mois suivants la publication du plan, le CREPS Toulouse s'engage à réfléchir à des façons de véhiculer une image mixte des CREPS, à **susciter l'intérêt des femmes pour les métiers dits « techniques » et à contrario, à renforcer l'image positive des qualités supposément « masculines » pour les postes administratifs**, majoritairement occupés par des femmes². Dans le même ordre d'idée, le CREPS Rhône Alpes programme une campagne de communication pour valoriser le congé paternité, dont les hommes profitent encore très peu aujourd'hui.

De manière générale, **les établissements entendent tous valoriser ce plan et leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle**. Ils rendent le document accessible à toutes et tous (diffusion par plusieurs canaux de communication) et entreprennent des campagnes d'affichage pour rendre visible la thématique. C'est notamment le cas du CREPS Centre et du CREPS Provence-Alpes Côte d'Azur, qui s'appuient, pour cela, sur des outils existants. **Ils intègrent également le calendrier d'action féministe à leur propre agenda** et font du 8 mars (Journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) des opportunités de sensibilisation sur le sujet de l'égalité professionnelle. Ils contribuent ainsi à la connaissance de l'Histoire des droits des femmes et s'y inscrivent.

Les CREPS ont également intégré à leurs plans la nécessité de sensibiliser au-delà du cadre professionnel et présentent des actions à destination d'un large public. Le CREPS Toulouse, par exemple, déploie un axe pour « *diffuser une culture de l'égalité* » qui mentionne diverses activités de formation pour ses publics, ses agents et ses agentes (Mooc ouvert à toutes et tous, animation autour de l'Histoire des femmes dans le sport ...) : « *Afin d'ouvrir les possibles, le CREPS tient à contribuer au développement d'une véritable culture de l'égalité dans l'établissement en encourageant l'éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, en sensibilisant les usagers et les agents et en renforçant la prise en compte de l'égalité dans les relations qu'ils entretiennent avec leurs coéquipiers, leurs collègues, leurs partenaires et leurs encadrants* ». Le CREPS Nancy aspire également à toucher un maximum de personnes pour agir à la racine du sexisme. Il tente notamment de mettre en place un colloque avec des avocats et des témoins pour mobiliser agents, agentes et athlètes. Il prévoit aussi un accompagnement individualisé et continu du public, à savoir les agents, les stagiaires et les athlètes.

Tous les plans transmis par les établissements présentent enfin un axe relatif à la gouvernance des politiques d'égalité. L'intégration de cet axe, non obligatoire, **témoigne d'une volonté des établissements d'initier une politique de l'égalité à proprement parler et d'inclure le principe d'égalité des genres dans toutes les politiques portées**. Il permet notamment aux établissements d'agir sur la représentation des femmes dans les instances de consultation et de réflexion et d'impliquer les organisations syndicales dans son projet d'égalité. Cet axe de « gouvernance des

¹ HCE (f/h), *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotypes de sexe*, en ligne, novembre 2015. URL : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_guide_pratique_com_sans_stereo_vf-2015_11_05.pdf

² Elles occupent aujourd'hui 82% des postes administratifs dans la fonction publique selon l'observatoire des inégalités (<https://www.inegalites.fr/Dans-la-fonction-publique-les-femmes-restent-souvent-des-executantes>)

politiques d'égalité » est aussi une **occasion pour les établissements de valoriser les actions déjà entreprises en la matière.**

2.3. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles commises sur les agents se matérialise progressivement

Dans la loi du 6 août 2019, la « prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes » constitue un volet central pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Leur identification constitue une première étape. **La plupart des établissements optent, pour cela, pour la mise en place d'un dispositif de signalement.** Au stade de la rédaction du plan, ces dispositifs sont encore peu renseignés.

L'identification de ces faits se heurte néanmoins à une difficulté majeure : les violences dont sont victimes les agentes peuvent être occultées et banalisées par les agentes elles-mêmes. Cet élément renforce la nécessité de mesures de sensibilisation pour que tous les agents et toutes les agentes soient en mesure de repérer les comportements à caractère sexiste ou sexuel. La plupart des établissements comptent en déployer. Le CREPS Poitiers par exemple, prévoit l'intervention d'une troupe de théâtre pour sensibiliser l'ensemble de ses fonctionnaires.

Le référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, préconise également la mise en place de « *modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention* ». Si à ce stade, les « acteurs de prévention » sont rarement identifiés dans les plans, on peut supposer que la mise en œuvre de cet axe induira un rapprochement entre les établissements, les associations et les professionnels pouvant accompagner les agentes victimes de violences sur leur lieu de travail.

3. Un manque de diagnostics initiaux

Dans le référentiel de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2019, il est prévu que « *l'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration concernée, qui s'appuiera notamment sur le rapport de situation comparée et sur tout rapport ou étude présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle* ». Dans les faits, **peu d'établissements semblent avoir procédé à cette étape préliminaire.** Or **le diagnostic permet un point d'ancrage à partir duquel les établissements peuvent construire un plan adapté à leurs besoins.** Il facilite également la démarche d'évaluation future et permet d'identifier les solutions localement efficaces pour réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Le CREPS Montpellier Font-Romeu présente dans son plan des variables sexuées construites (congés parentaux, salaires, répartition des sexes en fonction des filières ...) à partir desquelles il élabore les mesures de son plan 2021-2023. Le CREPS de Poitiers présente, lui aussi, un tableau compilant des indicateurs tels que le nombre de signalements déjà recensés et le nombre de procédures disciplinaires déjà engagées. Ces éléments ont sans doute appuyé la nécessité d'agir sur le pan des violences sexistes et sexuelles et explique que cet établissement ait déjà envisagé de recourir à des intervenants extérieurs pour réduire le nombre d'agissements.

D'autres établissements, n'ayant pas fait ce travail de construction de variables sexuées, **s'appuient sur des données RH déjà collectées. C'est le cas de 4 établissements sur 22. Tous les autres établissements font de la réalisation d'un diagnostic plus poussé, un objectif à part entière du plan et s'engagent à l'atteindre dans les trois ans suivant la publication du plan.** Ce choix d'agir avec les données existantes résulte probablement d'un manque de temps et de moyens humains alloués à la mission.

Conclusion

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est à l'origine d'un changement de paradigme : elle érige l'égalité professionnelle en impératif et permet aux établissements publics sportifs de se doter d'une feuille de route exigeante pour une durée de trois ans.

Du point de vue méthodologique, les plans en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes produits par les établissements se distinguent de plusieurs manières. Tout d'abord, leur rapport aux politiques d'égalité et les mesures qu'ils ont déjà pu mettre en place conditionnent leur positionnement vis-à-vis de la mission qui leur est demandée. Ceux qui ont déjà investi la thématique perçoivent le plan comme une opportunité pour valoriser les actions précédemment menées et aller plus loin dans leur démarche (définition plus large de l'égalité professionnelle, plus inclusive). Pour d'autres, le plan ouvre la voie, il annonce le début d'une démarche susceptible de conduire à une réduction des inégalités femmes-hommes au cours des trois ans suivant son adoption. Ensuite, on distingue également différentes modalités de pilotage des plans : certains établissements se dotent d'un groupe de travail en amont du plan, favorisant l'émergence d'une réflexion sémantique autour de la notion d'égalité professionnelle. D'autres la planifient. Ces groupes se réunissent plus ou moins souvent. Les comités de suivi et de pilotage s'y substituent souvent dans la mise en place du plan. Au sein des 22 établissements ayant produit un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les acteurs et actrices investis dans l'élaboration du plan sont également multiples. La plupart du temps, la gouvernance des plans s'articule autour du trio : direction – responsables ressources humaines – référents et référentes égalité. Plus rarement, les plans mobilisent plusieurs bureaux que l'on pourrait imaginer plus éloignés de la thématique. A ce stade, on peut supposer que l'implication d'autres acteurs et actrices dans cette mission pour l'égalité professionnelle est susceptible d'améliorer l'appropriation du plan à l'échelle de l'établissement. Enfin, peu d'établissements anticipent, dès la rédaction de leurs plans, une démarche réflexive d'auto-évaluation.

L'analyse de leur contenu révèle ensuite de fortes similitudes entre les objectifs qu'ils prônent. Tous les plans reproduisent, plus ou moins fidèlement, le Plan national d'action MENJ/MESR/MSJOP. Les attentes, édictées au niveau national sont ambitieuses : elles questionnent cinq axes de l'égalité professionnelle et ne se limitent pas à la question des écarts de rémunération. Il convient de se féliciter de l'élan dans lequel s'inscrivent les établissements en produisant de tels plans. Ils se donnent tous pour mission d'irriguer leurs administrations d'une culture de l'égalité et promettent d'en faire l'éloge dans leur communication traditionnelle. Les dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, peu détaillés au moment de la rédaction des plans, devront faire l'objet d'une attention particulière pour préciser les modalités de mise en œuvre.

Remerciement aux services contributeurs

Le présent bilan a été établi grâce à l'action de l'ensemble des services concourant à la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre toutes les discriminations, et aux contributions des services suivants :

✓ **Direction générale des ressources humaines (DGRH) :**

DGRH A : service des personnels enseignants de l'enseignement supérieur et de la recherche

DGRH B : service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire

DGRH C : service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques

DGRH D : sous-direction du recrutement

DGRH E : sous-direction de la formation, des parcours professionnels et des relations sociales

✓ **Direction de l'encadrement (DE) :**

MPES : mission de la politique de l'encadrement supérieur

Service de l'encadrement

IH2EF

✓ **Direction des affaires financières (DAF)**

DAF A2 : bureau des opérateurs de l'enseignement scolaire

✓ **Délégation à la communication (DELCOM)**

✓ **Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)**

✓ **Direction des sports (DS) :**

DS2A : pilotage stratégique et tutelle des établissements

✓ **Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle/direction générale de la recherche et de l'innovation (DGESIP/DGRI) :**

C ESR A1-2 : département défis sociétaux et environnementaux

DGESIP B1-2 : département de l'accompagnement statutaire

