

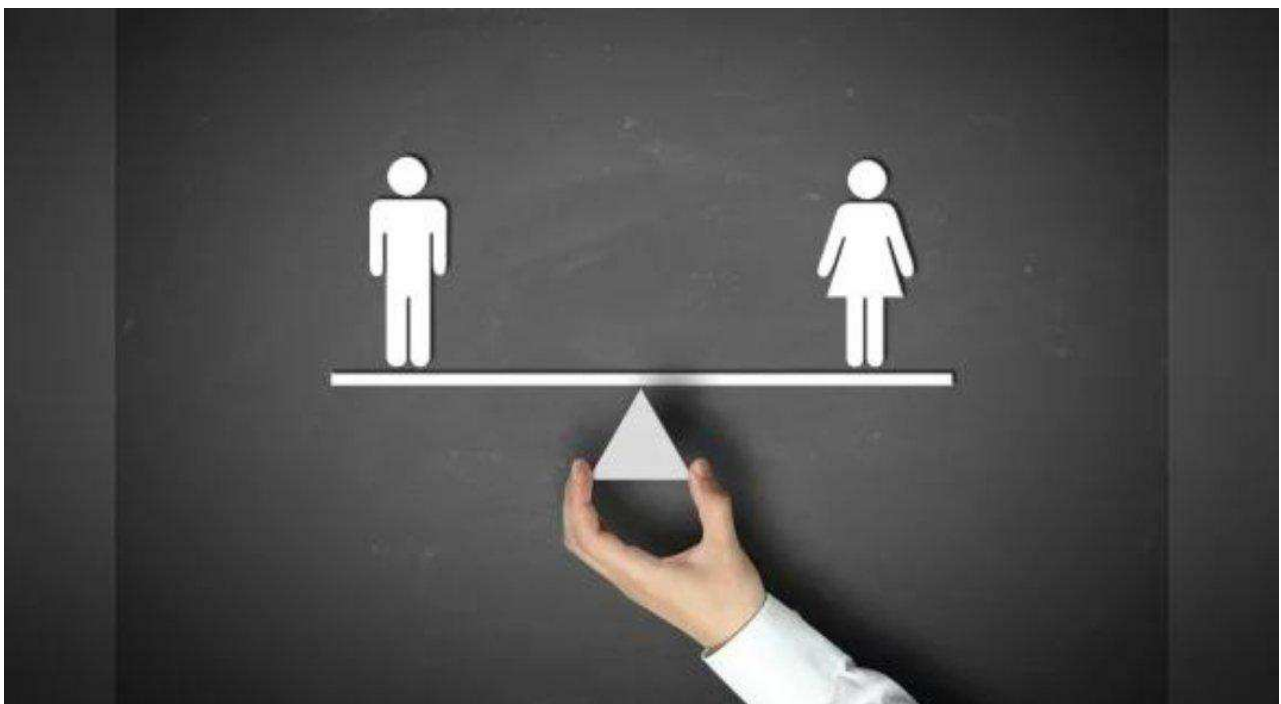
<https://www.aefinfo.fr/depeche/701948>

Erwin Canard

9 min read

## Que fait le ministère de l'Éducation nationale pour améliorer l'égalité femmes-hommes au sein de son administration ?

"Toutes les académies ont adopté un plan d'action égalité/diversité et le mettent en œuvre", affirme le bilan du plan 2021-2023 du ministère de l'Éducation nationale pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, examiné en CSAMEN le 7 novembre 2023. Par ailleurs, le nombre de femmes cheffes d'EPLÉ et la part de femmes chez les promus sont en légère hausse. La part de femmes chez les cadres supérieurs a fortement augmenté depuis 2015. En revanche, le salaire des femmes reste en moyenne moins élevé que celui des hommes. Le bilan évoque aussi les mesures pour lutter contre les VSS.



Des efforts ont été faits pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, remarque globalement le bilan du plan 2021-2023.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le ministère de l'Éducation nationale n'a pas dérogé à la règle et a établi un tel plan pour la période 2021-2023.

Alors qu'un travail entre le ministère et les organisations syndicales va commencer dans les prochaines semaines pour construire le plan 2024-2026, ils ont examiné, lors du CSAMEN du 7 novembre 2023, le bilan du plan 2021-2023, qu'AEF info s'est procuré.

Des plans académiques pas au même niveau d'avancement

Le premier des cinq axes que comprend ce plan est "Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle". Le bilan observe que "toutes les académies ont adopté un plan d'action égalité/diversité et le mettent en œuvre", mais à des états d'avancement différents. Pour certaines, le plan "fonctionne au quotidien en relation étroite avec leur feuille de route RH" ; pour d'autres, "qui ont démarré plus tardivement, il fait l'objet de premières réalisations".

En outre, 29 académies ont des référents et référentes égalité et diversité, qui peuvent être "des conseillers techniques de service social, des IEN, des IA-IPR, des conseillers RH de proximité, des chefs de divisions, des adjointes DRH, etc.". 78 % des académies ont mis en œuvre des formations à destination de leurs référents, qui portaient en majorité sur la lutte contre les discriminations, les VSS et le harcèlement.

Au niveau de l'administration centrale, le Saam a mis en œuvre son plan d'action à la rentrée 2022, note le bilan. 20 référents ont été nommés : 13 pour 13 directions en administration centrale et 7 au sein d'autres services (SG, Bureau des cabinets, IGESR, Saam, IH2EF, Semsirh, Service de défense et de sécurité).

Hausse du nombre de femmes cheffes d'EPLE

Le deuxième axe promeut un "égal accès aux métiers et aux responsabilités". Le bilan indique que, en 2022, 46,1 % des chefs d'EPLE sont des femmes (en hausse de 0,6 point par rapport à 2021, et 63 % des adjoints d'EPLE sont des femmes. Le bilan affirme que

"la démarche de rééquilibrage entre les femmes et les hommes pour l'accès aux emplois de chef d'établissement ou aux catégories financières les plus élevées a permis une progression notable dans les établissements de catégorie 4" (une progression qui n'est toutefois que d'un point).

Aussi, poursuit le document, "le nombre de femmes accédant à un premier poste de chef d'établissement en catégorie 1 et 2 se traduit par une augmentation continue".

En revanche, le bilan observe une dégradation de l'égalité professionnelle chez les candidats retenus lors des mouvements des CPGE : 35 % sont des femmes en 2022 (contre 36,3 % en 2021), alors que 38 % des candidats étaient des femmes (contre 40 % en 2021).

29 % en 2015, les femmes représentent 40 % des cadres supérieurs EN 2022

Par ailleurs, selon ce bilan, les académies ont mis en place des mesures pour prévenir les stéréotypes de genre dans le cadre des recrutements et/ou des jurys de concours. Il s'est agi notamment "d'assurer une représentation équilibrée dans les jurys d'examen et de concours", "d'assurer l'alternance femme-homme des présidences de jury", de "faciliter le recours à la visioconférence pour les épreuves orales de concours notamment pour les candidates enceintes", de "sensibiliser les concepteurs de jury de concours ou d'examen à la problématique des sujets genrés" ou encore de "communiquer sans stéréotype dans les campagnes de recrutement".

La formation des agents à la problématique a aussi été "renforcée", assure le bilan, indiquant notamment que :

- 28,5 % de l'encadrement intermédiaire a été formé à l'égalité professionnelle,
- 26 % de l'encadrement intermédiaire et des gestionnaires RH et 15,1 % des représentants des personnels ont été formés à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

Le plan devait également mieux équilibrer les nominations de cadres supérieurs. Le bilan fait ainsi état de :

- un taux de primo-nominations féminines à des emplois d'encadrement supérieur de 43,1 % en 2022 (contre 28,5 % en 2015 et 49,2 % en 2020),

- un taux de 40,1 % de femmes parmi les cadres supérieurs, en hausse continue depuis 2015 (29 %).

Les femmes encore largement moins bien payées que les hommes

Le troisième axe du plan vise à "lutter contre les écarts de rémunérations et de carrière". Ainsi, alors que les femmes représentent 71 % des effectifs des enseignants du public, le salaire net des hommes est supérieur de 11 % à celui des femmes, rappelle le document.

Ceci, explique le bilan, car :

- les femmes exercent majoritairement dans les corps les moins bien rémunérés,
- les femmes sont plus jeunes que les hommes et sont moins souvent affectées en DOM,
- les enseignantes exercent plus souvent à temps partiel que les hommes,
- les femmes exercent, en proportion, moins de missions rémunératrices ([lire sur AEF info](#)).

Le plan prévoyait alors diverses mesures pour "corriger les écarts constatés". Il observe alors qu'un "effort a été consenti pour communiquer le plus largement possible sur les éléments factuels de rémunération à tout moment du parcours : concours, recrutement, mobilité". Il indique également qu'ont été mises en place "des mesures de neutralisation de l'impact et d'accompagnement des retours de congés maternité et familiaux", comme le maintien des droits à avancement ou la conservation de l'intégralité du traitement pendant le congé maternité/parentalité.

Hausse globale de la part de femmes parmi les promus

En outre, l'égalité professionnelle femmes/hommes a été inscrite dans les lignes directrices de gestion, et "l'équilibre entre les femmes et les hommes selon leur représentativité parmi les promouvables est systématiquement recherché". Globalement, chez les enseignants, "les exigences sont globalement respectées".

Ainsi, par exemple, la part des femmes parmi les promus au sein de la classe exceptionnelle des agrégés (51,1 %) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8 %) et les "proposés recteurs" (49,4 %), et "se rapproche de leur représentativité dans les effectifs du corps (52 %)", se félicite le bilan. Aussi, la part des femmes promues

à la hors-classe des professeurs agrégés (52,16 %) "correspond à leur représentativité dans le corps (52 %)" et "est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables (52,18 %)".

Chez les professeurs des écoles, la part des femmes parmi les promus à la hors classe (84,59 % en 2022) "est très proche de leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles" et "progressive légèrement par rapport à 2021 (84,11 %)". Elle est en hausse continue depuis 2016. En revanche, la part des femmes parmi les promus à la classe exceptionnelle en 2022 (78,3 %) est 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".

### Des mesures pour accompagner la parentalité et lutter contre les VSS

Le quatrième axe devait amener à améliorer "l'accompagnement de la grossesse, de la parentalité et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle". Le bilan remarque que des mesures ont été prises notamment pour "la coparentalité", et évoque "l'exclusion des congés maladie du délai de carence pendant la grossesse" ou encore "l'ajout du congé de naissance et du congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption à la liste des trois congés liés à la parentalité pouvant être octroyés aux fonctionnaires stagiaires". En outre, les guides RH en matière de congé parental ont été "actualisés".

Le cinquième et dernier axe était un "engagement dans la lutte contre les discriminations, les violences dont les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement moral ou sexuel". Cette lutte a été "prise en compte dans tous les plans d'action Égalité Diversité", affirme le document. Le bilan observe aussi la mise en place d'un dispositif de signalement, et que "seules trois académies n'ont pas encore fait aboutir la mise en place de cellules d'écoute".

Les encadrants ont par ailleurs été formés systématiquement à ces problématiques, et une "attention particulière" a été portée à "l'accompagnement des agent(e)s victimes de violence" et à "l'exemplarité dans le traitement disciplinaire".

## **10 agents révoqués en 2022 en raison de VSS**

Le bilan indique que, "sans pouvoir distinguer ce qui relève de situations concernant un adulte et un élève ou deux adultes", le nombre de sanctions disciplinaires pour des VSS en 2022 au sein des MENJ et MESR est de 34, dont 10 révocations et 10 exclusions temporaires de fonctions de 16 jours à 2 ans. En 2021, il y avait "54 sanctions disciplinaires, dont 23 révocations et 14 exclusions temporaires de fonctions de 16 jours à 2 ans".

Generated with Reader Mode