

---

# JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

---

Mercredi 8 mars 2017



# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS DU MINISTÈRE

Les actions volontaristes et la politique incitative menées depuis 2012 pour une véritable égalité professionnelle femmes-hommes ont permis, grâce notamment à une connaissance statistique désormais institutionnalisée, de faire progresser la part des femmes dans les corps ou emplois où leur présence reste déséquilibrée (encadrement supérieur, enseignants-chercheurs) ainsi que dans les différentes instances de concertation et de dialogue social.

## Une connaissance statistique de la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes désormais institutionnalisée

La prise de conscience à tous les niveaux des questions d'égalité professionnelle femmes-hommes est renforcée par la mise à disposition d'outils statistiques dont le principal est le **Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère**, publié pour la première fois en septembre dernier et présenté pour sa deuxième édition, **dans le cadre d'un échange avec les organisations syndicales représentatives, en comité technique ministériel du 8 mars 2017.**

Véritable outil d'analyse prospective, il sera enrichi chaque année afin de permettre d'analyser de manière plus précise, sous l'angle exclusif de l'égalité femmes-hommes, la situation des personnels du ministère et de mettre en œuvre les mesures correctrices adaptées aux besoins identifiés. **Il a vocation à être décliné localement dans le cadre des bilans sociaux académiques ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur, afin de nourrir le dialogue social à tous les niveaux.**

## Une progression constante de la place des femmes

Les actions volontaristes entreprises depuis 2012 se traduisent aujourd'hui par une progression constante de la place des femmes dans plusieurs domaines clés des ressources humaines : emplois d'encadrement supérieur, jurys de recrutement et de promotion, instances nationales du dialogue social, Conseil national des universités (CNU), conseils d'administrations des universités.

### LES EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR

La politique volontariste du ministère permet, après quatre années de mise en œuvre, d'afficher des résultats supérieurs aux objectifs fixés par la loi du 12 mars 2012, modifiée par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette dernière prévoit en effet l'instauration de quotas de nominations de personnes de chaque sexe à hauteur de 20 % en 2013-2014, puis 30 % en 2015-2016 et 40 % dès 2017. **Alors que l'objectif fixé était de 30 %, le ministère affiche un taux de nomination de femmes dans les emplois d'encadrement supérieur de 38 %. Ce taux**

atteint 62,5 % pour les emplois de cadre dirigeant du ministère (recteur, directeur d'administration centrale), permettant ainsi d'atteindre, pour la première fois, la stricte parité parfaite pour les emplois de recteur.



### UNE PARITÉ ATTEINTE DANS LES JURYS DE CONCOURS ET DE RECRUTEMENT

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » pose le principe d'une proportion minimale de 40 % de chaque sexe dans les jurys de recrutement ou les comités de sélection. Grâce à une politique incitative menée auprès des présidents de jury, **l'objectif de 40 % fixé par la loi est désormais dépassé dans de nombreux corps de personnels au profit d'une composition strictement paritaire.**

Les jurys sont ainsi composés de :

Pour les corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation



Pour les corps de personnels administratifs, sociaux, de santé et des bibliothèques



Pour les personnels enseignants, tous concours confondus



Pour l'ensemble des personnels d'encadrement



### DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, UNE PROGRESSION TRÈS NETTE DANS LES INSTANCES NATIONALES DU DIALOGUE SOCIAL ET DANS LES INSTANCES DE CONCERTATION

Les résultats des élections professionnelles de décembre 2014 se sont traduits par la progression de la part des femmes dans les instances nationales du dialogue social que sont le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) et le Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU).

Au Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR)



Au Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU)



La progression s'est également réalisée au sein des instances indépendantes qui participent à la carrière des personnels de l'enseignement supérieur et particulièrement du **Conseil national des universités**, compétent pour les enseignants-chercheurs. Intervenu fin 2015, le renouvellement des 3 480 membres de cette instance qui participe à la constitution du vivier des futurs enseignants-chercheurs via la qualification et à leur déroulement de carrière, s'est traduit par une progression importante du taux de féminisation, **qui passe de 37 % en 2011 à 44 % en 2015**.

#### Au Conseil national des universités (CNU)



Le renouvellement des **conseils d'administration des universités** depuis 2013 s'est traduit par une progression importante de la part des femmes. En effet, en application des dispositions de la loi sur l'enseignement supérieur du 22 juillet 2013 qui comprend un volet sur la parité, la part des femmes dans les conseils d'administration est passée **de 35 % avant la loi à 46 % après la loi (pourcentage constaté en 2016)**.

#### Aux conseils d'administration des universités



## La formation des personnels

Une offre de formation significative destinée aux personnels du ministère sur les questions relatives à la parité a été élaborée par l'École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESENESR) et l'Agence de mutualisation des universités (Amue), en lien avec les services du ministère, la CDEFI, la CGE et la CPU.

C'est ainsi que l'ESENESR a organisé **plusieurs cycles de formation** à destination :

- **des référents égalité académiques**, des conseillers techniques et des personnels de direction (3 jours x 100 stagiaires) ;
- **des référents parents** sur la question du rôle des parents au sein du processus d'orientation (2 jours x 50 stagiaires) ;
- **des équipes académiques pluriprofessionnelles** — inspecteurs, personnels de direction (liens entre les politiques d'éducation à la sexualité et la politique de l'égalité filles-garçons : 2 jours x 80 stagiaires) ;
- **des personnels de direction**, sur le rôle du chef d'établissement en tant qu'acteur du changement (6 sessions de 800 stagiaires), en matière d'orientation au travers de la valorisation des parcours des élèves et de la diversité des parcours filles-garçons par rapport aux logiques sexuées de l'orientation (3 sessions de 780 stagiaires), sur le thème des violences et des discriminations filles-garçons (100 stagiaires) ou des questions de mixité dans le cadre de l'engagement politique et citoyen (9 sessions de 550 stagiaires + 1 session de 150 stagiaires) ;

- **des personnels d'inspection** sur le thème de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité filles-garçons (250 stagiaires), sur les questions relatives à la laïcité (250 stagiaires) et les questions juridiques qu'elles sous-tendent (3 journées pour 120 stagiaires et 1 journée pour 80).

L'ESENER a par ailleurs **étendu la formation à l'égalité femmes-hommes aux attachés d'administration** de l'éducation nationale.

**Pour l'enseignement supérieur**, la thématique a été abordée dans le cadre de deux modules s'adressant aux directeurs des ressources humaines :

- le module « L'accompagnement des individus, des collectifs de travail et des organisations » au travers de séquences telles que : le métier de DRH dans la fonction publique hospitalière ;
- le module « La qualité de vie au travail : risques psychosociaux, lutte contre l'absentéisme, intégration du handicap ».

## **Un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe : signature de la convention d'engagement préconisée par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a édité un **Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe**, structuré autour de 10 recommandations. **Le mardi 7 mars 2017, lors de la réunion des recteurs, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a signé la convention d'engagement préconisée par le HCE** afin de faciliter la mise en application effective de ces recommandations dans la communication institutionnelle du système éducatif.