

**Le SNUipp-FSU représente dans les écoles maternelles et primaires :**

**les enseignant-es , enseignant-es spécialisé-es, enseignant-es formateurs-trices, les accompagnant-es d'élèves en situation de handicap, les psychologues scolaires**

# Part des femmes dans l'Education nationale

	.2008	.2009	.2010	.2011	.2012	.2013	.2014	.2015	.2016	.2017	.2018	.2019
	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %	.Part des femmes en %
.Enseignants 1 <sup>er</sup> degré public et privé	.81,4	.81,5	.81,8	.81,9	.82,2	.82,6	.83,0	.83,3	.83,7	.84,1	.84,4	.84,6
.Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré public et privé	.59,3	.59,4	.59,5	.59,4	.59,6	.59,8	.59,8	.59,8	.59,8	.59,8	.59,8	.59,9
.Total enseignants	.69,0	.69,2	.69,5	.69,4	.69,7	.70,0	.70,1	.70,3	.70,5	.70,7	.70,8	.71,0
.Encadrement	.43,0	.44,0	.44,8	.45,2	.45,8	.46,3	.47,0	.47,5	.48,2	.48,9	.49,8	.50,6
.Vie scolaire	.69,8	.69,5	.69,3	.70,3	.71,0	.71,0	.70,8	.71,3	.73,1	.75,2	.77,6	.79,6
.Administratifs, sociaux et de santé	.81,6	.85,3	.85,2	.86,1	.86,1	.86,2	.86,4	.86,4	.86,5	.86,7	.86,5	.86,6
.Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	.39,8	.40,0	.39,4	.58,2	.57,9	.57,6	.56,8	.56,6	.56,0	.55,5	.55,2	.55,1

**30 novembre 2018 :**

**2ème Accord relatif à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans la Fonction  
publique**

**Décembre 2020 : Vote en instance du Plan  
national d'action pour l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes dans l'Education  
nationale**

Le plan est constitué de **5 axes** : -

- **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'écart de rémunération et de déroulement de carrières.
- **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.

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

**Mesure 1.1** - Elaborer et mettre en œuvre un plan d'action national "égalité professionnelle"

accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison par les académies et les opérateurs

**Mesure 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 au sein du MENJS et du MESRI

**Mesure 1.3**- Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social

**Mesure 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

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

**Mesure 1.5** - Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place

**Mesure 1.6** - Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle

**Mesure 1.7** - Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique (FEP)

**Mesure 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

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

**Mesure 2.1** - Développer la connaissance des métiers du MENJS et du MESRI, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

**Mesure 2.2** - Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des personnels du MENJS et du MESRI pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations

**Mesure 2.3**- Poursuivre la mise en oeuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI

**Mesure 2.4** - Accompagner la mobilité géographique

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

**Mesure 3.1** - Mettre en œuvre au sein des MENJS et MESRI la méthodologie d'identification des écarts de rémunération commune aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique

**Mesure 3.2**- Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération

**Mesure 3.3** - Assurer la transparence des rémunérations

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

**Mesure 3.5** - Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental

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



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

**Mesure 4.1** - Reconnaître la coparentalité

**Mesure 4.2** - Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence

**Mesure 4.3** - Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux

**Mesure 4.4** - Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité

**Mesure 4.5** - Assouplir les règles d'utilisation du congé parental

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

**Mesure 4.7** - Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents du MENJS et MESRI..

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

**Mesure 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 du plan national "égalité professionnelle" des MENJS/MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les Établissements

**Mesure 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

**Mesure 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

**Mesure 5.4** - Accompagner les agent-es victimes de violences

**Mesure 5.5** - Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire



# Quelques chiffres

**.80 000 viols par an** (1 toutes les 10 minutes, 1 femme sur 26 est violée au cours de sa vie, 5% des viols sur le lieu de travail) : 10 000 plaintes, 2 000 condamnations.

**.555 000 femmes agressées sexuellement** par an : 1520 par jour, 1 femme sur 7 est agressée au cours de sa vie, 25% des agressions ont lieu au travail.

**.80%** des femmes disent qu'elles sont confrontées régulièrement à des **comportements sexistes au travail**. 70% n'en parlent pas à leur employeur.

**.1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel** au cours de sa vie professionnelle.

Les violences sexistes et sexuelles ont un impact sur la santé physique et mentale des victimes. Elles entraînent des arrêts de travail, une incapacité à se projeter sur un poste à responsabilité ou à l'inverse une mobilité quasi « forcée » pour échapper à son agresseur. Elles corroborent donc aux inégalités professionnelles car ce sont les femmes qui en sont majoritairement victimes

Merci de votre attention.

Alexandra Bojanic

[alexandra.bojanic@snuipp.fr](mailto:alexandra.bojanic@snuipp.fr)