



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Relevé de conclusions de la négociation préalable Journée du 8 mars 2021 Fédération SUD Education

Dans le cadre de la réglementation relative à la négociation préalable, la fédération des syndicats SUD éducation a informé la direction générale des ressources humaines de son intention de déposer un préavis de grève pour la journée du 8 mars 2021.

La négociation a été menée de façon dématérialisée.

Il est rappelé que les différents points qui ne sont pas du ressort exclusif du ministère chargé de l'Éducation nationale, ainsi que ceux relevant du second degré, de l'enseignement supérieur et de la recherche et des corps de personnels BIATSS, ne sont pas abordés, conformément à la réglementation relative à la négociation préalable.

Les facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes prennent racine dès le premier âge de socialisation. C'est pourquoi, le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports lutte aux sources de ces effets à travers la politique éducative d'égalité filles-garçons auprès des élèves dès leur entrée en scolarité.

La signature de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique du 30 novembre 2018 engage les ministères à formaliser leurs mesures en la matière à travers l'élaboration d'un plan national d'action étroitement concerté avec les représentants des personnels. La loi de transformation publique (loi TFP du 6 août 2019) qui a largement repris l'accord, rend obligatoire ce plan d'action.

Le MENJS dispose d'un plan national 2021-2023 pour l'égalité professionnelle (commun avec le MESRI), adopté en comités techniques ministériels et concernant l'ensemble des personnels (enseignants, et non enseignants) relevant de leur périmètre.

Les académies et l'administration centrale déclinent ce plan national. Les opérateurs sont soumis à une obligation de production de leur propre plan d'action et bénéficient d'un accompagnement du ministère.

Chaque année, ces plans sont remontés par la direction des ressources humaines auprès de la direction générale de la Fonction publique (DGAFP) qui les recense. Tout manquement à cette obligation est sanctionné à hauteur d'un montant de 1% de la masse salariale pour chaque employeur public concerné, qui est reversé au fond en faveur de l'égalité professionnelle (FEP).

Point 1. - L'égalité salariale entre les femmes et les hommes

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes fait l'objet de **l'axe 3 « Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes »** du plan national d'action pour l'égalité professionnelle.

La rémunération est un facteur clé de reconnaissance et d'équité pour l'ensemble des personnels et constitue un enjeu constant des politiques ministérielles et du dialogue social national.

Divers chantiers en cours en témoignent : l'agenda social, avec une attention particulière aux filières très féminisées, Grenelle de l'éducation...

L'égalité professionnelle dans les rémunérations s'inscrit **également dans la gestion de proximité**. Tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes éventuellement constaté doit ainsi conduire à mobiliser différents leviers de correction :

- *politique indemnitaire et définition des critères d'attribution des primes ;*
- *règles de gestion des retours des congés familiaux avec une attention particulière apportée au maintien des primes et à la dynamique de progression des agents concernés ;*
- *politique de promotion en veillant à ne pas discriminer les personnels à temps partiel, les personnels de retour de congés familiaux (cf. encadré focus LDG carrières).*

Au préalable, une identification fine et située de la cause des éventuels écarts des rémunérations entre les femmes et les hommes est réalisée au moyen d'un outil fourni par la DGAFP qui permet un classement par type d'effets liés : la différence de recours au temps partiel, la ségrégation des corps (représentation des sexes dans les corps), la démographique au sein des corps, la différence des primes à Corps-Grade-Échelon identique).

Focus LDG- Carrières

Les lignes directrices de gestion 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 du 22 octobre 2020 évoquent les apports de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'agissant des avancements et des promotions équilibrées entre les hommes et les femmes. 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 d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité.

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

Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 complété le 30 novembre 2018, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans le cadre des dispositions de l'article 58 - 1° 2e alinéa de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

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.

Plus particulièrement, l'exercice des fonctions à temps partiel ne doit pas être un critère discriminant pour l'avancement de grade ou la promotion de corps. Sa prise en compte pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

Un plan d'action 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 a été présenté en comité technique ministériel (CTM) et a fait l'objet d'une présentation lors du dernier Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCT MEN). Sa diffusion auprès des recteurs et secrétaires généraux est programmée pour le courant de mois de mars.

Point 2. - La revalorisation des filières féminisées

La revalorisation des filières féminisées est traitée dans le cadre de l'agenda social (MENJS).

Point 3. - Une formation des personnels à des pédagogies antisexistes et à l'éducation aux sexualités

Le ministère est engagé dans la lutte contre toutes les formes de discriminations dont celles commises en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle.

L'égalité des filles et des garçons est la première dimension de l'égalité des chances que l'école doit garantir aux élèves : il s'agit d'une obligation légale et d'une mission fondamentale. Les articles L. 121-1 et L. 312-17-1 du code de l'éducation disposent que l'école contribue, à tous les niveaux, à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation, ainsi qu'à la prévention des préjugés sexistes et des violences faites aux femmes et à l'obligation de sensibilisation des personnels enseignants aux violences sexistes et sexuelles.

Le Président de la République a déclaré l'Égalité entre les femmes et les hommes "grande cause nationale" du quinquennat. Le comité interministériel du 8 mars 2018 a donc défini les mesures clés pour transmettre et diffuser la culture de l'égalité telles que la création d'un "référent Égalité" dans chaque établissement scolaire ou encore la formation de l'ensemble de la communauté éducative à la déconstruction des préjugés et à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

La mise en œuvre de la politique éducative en faveur de l'égalité entre les filles et les garçons à l'École repose à la fois sur la formation, initiale et continue, de l'ensemble des personnels, et sur la prise en compte du principe d'égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique.

Les Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) intègrent dans les enseignements du tronc commun la mobilisation contre les stéréotypes, notamment sexistes, et les discriminations ainsi que la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Un parcours de formation à distance sur l'égalité entre les filles et les garçons, disponible sur la plateforme M@gistère, est également accessible aux enseignants et stagiaires inscrits en master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation ».

En outre, le site internet des « Outils pour l'égalité entre les filles et les garçons », développé par Canopé, a pour objectif de rappeler les grands enjeux de la transmission, à l'école et par l'école, d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, entre les femmes et les hommes.

Point 4. - Une réelle prévention (a) des paroles/actes/agressions sexistes et LGBTQI+ au travail et des mesures (b) lorsqu'ils ont lieu

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, constituent une **thématique obligatoire des plans d'actions** pour l'égalité professionnelle.

Au MENJS, cet axe figure dans le plan d'action national (axe 5) et dans ses déclinaisons académiques ainsi que dans les plans des établissements. Ce point est vérifié dans le cadre du dialogue de gestion pour les académies et à l'occasion de la transmission des plans des établissements aux ministères prévue par le décret du 4 mai 2020.¹

a) La prévention des paroles/actes/agressions sexistes et LGBTQI+ au travail passe par une nécessaire sensibilisation des personnels. Le ministère déploie depuis 2018, en lien, notamment, avec l'IH2EF et la MPES, un **plan de formation ambitieux** visant l'ensemble des personnels avec, toutefois, des formations

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

systematisées pour les publics prioritaires que sont les **encadrants hiérarchiques ou transversaux de tout niveau et les gestionnaires RH**.

b) Les mesures : le décret d'application 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 prévoit la mise en place de dispositifs de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Ces dispositifs dont la **mise en œuvre et l'évaluation sont inscrites à l'axe 5 du plan national** d'action pour l'égalité professionnelle des MENJS et MESRI, font l'objet au préalable d'arrêtés ministériels présentés en CTM et CHSCT.

Ces arrêtés rappellent l'obligation de considérer ces signalements et surtout leur traitement, à travers la **protection, l'accompagnement et le soutien de l'agent** ayant saisi le dispositif. La **sanction de l'auteur des actes** listés plus haut dans un contexte de tolérance zéro (cf. accord du 30 novembre 2018).

Points 5 - La neutralité des congés maternité

Le point 5 renvoie à l'action 3. 4 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle qui a pour objectif de neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière ».

Afin de résorber les écarts de carrière entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le décret n°2020-529 du 5 mai 2020 ²modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant a introduit 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. Par ailleurs, la durée minimale du congé parental a été réduite à deux mois.

Ainsi, les années passées dans ces positions, dans la limite de cinq ans, seront assimilées à des services effectifs dans le corps ou cadre d'emplois pour l'appréciation des droits à avancement-promotion.

En gestion, les personnels seront informés par tout moyen (instructions, guide RH, accueil des nouveaux arrivants...) et accompagnés. Un entretien spécifique peut notamment être organisé lors de leur retour en poste.

Point 6. - Un congé parental mieux réparti entre parents et mieux rémunéré

Ce point renvoie notamment aux actions 4.1 et 4.5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique la prise en compte de **l'évolution des structures familiales et de la société**. Cette évolution doit conduire à la reconnaissance de toutes les formes de parentalité et l'accompagnement de leur exercice pour **favoriser le partage égal des responsabilités** entre les deux parents (mesure 4.1 du plan national d'action - Reconnaître la coparentalité).

La DGAFP adapte progressivement les références applicables aux droits des agents liés à l'exercice de la parentalité.

Les guides, circulaires et instructions nationales, académiques ou d'établissement RH doivent faire l'objet d'une actualisation en conséquence (mesure 4.5 du plan national d'action - Assouplir les règles d'utilisation du congé parental).

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853770/>

Point 7. - Des engagements concrets pour les femmes victimes de violences

Application de la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Le ministère rappelle que **les chefs de service** (recteur, directeur académique des services de l'éducation nationale, chefs d'établissement) sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Ils prennent les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents placés sous leur autorité**.

Ces mesures comprennent des **actions de prévention des risques professionnels, psychosociaux** (RPS) et professionnels (pénibilité au travail), des actions **d'information et de formation** et la mise en place d'une **organisation et de moyens adaptés**.

S'agissant des **violences faites aux femmes**, la mise en place des **dispositifs de signalement** et de **l'obligation de traitement** du signalement par l'employeur public doit :

- conduire à un **accompagnement adapté** de la victime y compris de **violences intrafamiliales** (action 5.4 du plan national d'action), en lui accordant une attention particulière dans le cadre de **l'action sociale** ou dans le cadre des demandes de **mobilité** ;
- faciliter l'octroi de la **protection fonctionnelle** ;
- permettre à la victime de VSS et /ou de discriminations, citée comme témoin dans une procédure disciplinaire **d'être assistée** d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire compétente ;
- mobiliser le soutien psychologique ;
- **ne pas déplacer la victime** (sauf volonté contraire de l'intéressé) et recourir à des mesures conservatoires (protection de la victime et neutralité de l'enquête).

Le processus de traitement des signalements prévu à l'action 5.4 du plan d'action national, fait intervenir, à ce titre, une **pluralité d'acteurs** qui doivent se coordonner pour assurer un **accompagnement individualisé et continu** des agents concernés par des actes de violences, y compris intrafamiliales. Cet accompagnement peut mobiliser **plusieurs leviers** :

- **la médecine de prévention** ;
- **les services sociaux** du personnel ;
- **les services d'action sociale** : aide au logement, aide financière... ;
- **les services RH** pour faire cesser les faits en prenant toutes **mesures conservatoires**³ (protection de la victime et neutralité de l'enquête administrative) ou pour des mesures de gestion, notamment dans le cadre des demandes de mobilité qui pourront être traitées hors barème pour le MENJS et hors campagnes de mobilité ;
- **les services RH et/ou juridiques** pour faciliter l'octroi de la protection fonctionnelle ;
- **les acteurs et dispositifs de soutien psychologique** internes ou externes (MGEN...).

En tout état de cause, les MENJS et MESRI mettent en œuvre une **politique disciplinaire ferme et exemplaire** à l'encontre des auteurs de discriminations, actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (cf. action 5.5. du plan national d'action). Cette politique doit être visible, assumée et garantir la mise en œuvre du principe de « **Tolérance zéro** » (cf. notamment plan de communication, action 1.8 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle).

Cette politique implique de **mobiliser l'ensemble des dispositifs juridiques** relatifs à la sanction de ces actes. Dès lors, doivent être mises en œuvre **sans délai**, comme le rappelle la circulaire du 9 mars 2018, tant les procédures répressives prévues par le code pénal que les procédures disciplinaires prévues par les dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dans cette

³ Il est rappelé qu'une mesure conservatoire n'est pas une sanction disciplinaire et a un caractère immédiat

perspective, les services des affaires contentieuses et/ou disciplinaires bénéficient des **formations juridiques nécessaires**, à prévoir dans l'offre de formation nationale, académique ou d'établissement.