



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**COMPRENDRE POUR AGIR :
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H EN
QUESTION**

**ETAT DES LIEUX AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**

**AGNES VARNAT – DGRH MENJS/MESRI
DIRECTRICE DE PROJET EGALITE DIVERSITE**

**Mardi 8 mars 2022
Académies d'Aix-Marseille et de Nice**

Sommaire

- 1. Les principales données sexuées du bilan social national du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) : point de départ (diagnostic) et d'arrivée (mesure) de la politique d'égalité**
- 2. le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle MENJS/MESRI : un premier plan pluriannuel et renouvelable**
- 3. La labellisation AFNOR égalité (et diversité) : une certification « qualité » des politiques mises en œuvre**

1. Les principales données sexuées du bilan social national du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) : point de départ (diagnostic) et d'arrivée (mesure) de la politique d'égalité (1/7)

La part des femmes en % dans l'effectif total des personnels (fonction publique de l'Etat/MENJS/MESRI)

Catégorie de personnel	Fonction publique de l'Etat rapport annuel égalité F/ H DGAFP	MENJS (bilan social)	MESRI (bilan social)
fonctionnaires	1 545 389 Dont 62,6 % de femmes	936 423 Dont 72,4 % de femmes	130 248 Dont 51,0 % de femmes
Non titulaires	440 235 Dont 17,8 % de femmes	258 730 Dont 75,7 % de femmes	69 095 Dont 55,9 % de femmes
TOTAL	1 985 624 (militaires non compris) dont 56 % de femmes	1 195 153 Dont 73,1 % de femmes	199 343 Dont 52,7 % de femmes

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (2/7)

a. Les personnels enseignants

Enseignants	MENJS	MESRI
Fonctionnaires	831 752 dont 72,0 % de femmes	68 905 dont 40,1 % de femmes
Non titulaires	66 639 dont 60,7 % de femmes	32 240 dont 45,3 % de femmes
Total fonctionnaires + non titulaires	898 391 dont 71,2% de femmes	101 145 dont 41,8 % de femmes

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (3/7)

a. Les personnels enseignants (suite)

- Les femmes représentent **71,2% des enseignants** du secteur public
- Plus on monte dans la **hiérarchie des corps/grades**, plus la **part des femmes** décroît : professeurs des écoles : 84%, certifiés : 65%, agrégés : 53,5%, chaires supérieures : 38,2% (MESRI : maître de conférence : 45%, professeur des universités : 28%)
- La part des femmes varie également selon les **disciplines** : lettres : 79,4%, langues : 83% / professeurs d'EPS : 42,4%, technologie : 15%

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (4/7)

a. Les personnels enseignants (suite)

- Plus de femmes enseignantes sont à **temps partiel** (10,4%) que d'hommes (3,4%)
- Le rythme de **progression de carrière** des femmes est moins rapide que celui des hommes : le passage à la hors classe et à a classe exceptionnelle est plus rapide pour les hommes que pour les femmes
- Dans le premier degré public, le **salaire** net des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes (5 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 7 % (5 % dans le secteur privé)
- L'écart entre la **pension moyenne** des hommes et celle des femmes est de 320 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2019 et monopensionnés.

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (5/7)

b. Les personnels BIATSS

BIATSS	MENJS	MESRI
Fonctionnaires	104 671 dont 75,9 % de femmes	61 343 dont 63,2 % de femmes
Non titulaires	192 091 dont 79,1 % de femmes	36 855 dont 65,2 % de femmes
Total fonctionnaires + non titulaires	296 762 dont 79,1 % de femmes	98 198 dont 64,0 % de femmes

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (6/7)

b. Les personnels BIATSS (suite)

- La **part des femmes est encore plus élevée parmi les non enseignants (79,1%)** que parmi les enseignants (71,2%)
- La part des femmes dans l'effectif varie fortement entre les **filières professionnelles** et les **corps** au sein de ces filières :
 - ✓ Part des femmes **par filière** : personnels ASS : 86,1% ; vie scolaire : 80,7% ; personnels d'encadrement : 51,3%
 - ✓ Part des femmes **par corps dans la filière encadrement** : **personnels de direction** : 52,3% ; personnels d'inspection (IEN- **IA-IPR**) : 51,4 ; encadrement supérieur (**Recteurs, vice-recteurs, SGA, DASEN et adjoints, IGESR**) : 41,8%
- Plus de femmes BIATSS sont à **temps partiel** (4,7 %) que d'hommes (1,0 %)

1. Les principales données sexuées du rapport de situation comparée du MENJS (7/7)

b. Les personnels BIATSS (suite)

- En 2019, le **salaire net moyen** des femmes BIATSS titulaires était inférieur de 25 % à celui des hommes, soit un écart moyen mensuel de 830 euros. Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées.
- L'écart entre la **pension** de retraite moyenne des hommes et celle des femmes est de 320 euros mensuels sur l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2019 et mono pensionnés.

2. Le plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle MENJS/MESRI : un premier plan pluriannuel et renouvelable

(1/1)

a. Les sources

accord du 30 novembre 2018 pour l'égalité professionnelle dans la Fonction publique
Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

b. Présentation du plan d'action

Cinq axes
50 mesures

b. Les modalités de mise en œuvre et de déclinaison

pour les académies
pour les opérateurs (EPN)

3. La démarche de labellisation AFNOR du MENJS et du MESRI : une certification « qualité » des politiques mises en œuvre

(1/1)

- Les enjeux

Un engagement institutionnel « certifié » par un regard extérieur

Une logique d'amélioration continue

un enjeu d'attractivité

- Point de situation

Audit novembre 2021

Audition commissions printemps 2022

- Les prochaines étapes

Audit de suivi et de renouvellement

Élargissement périmètre audité
