



ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LE BILAN

PLAN ACADÉMIQUE
D'ACTION
POUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES
FEMMES
ET LES
HOMMES
2021-2023

ÉGALITÉ

DIVERSITÉ

ON EN FAIT
UNE RÉALITÉ

Bilan présenté au Conseil Social d'Administration du 26/03/2024

Bilan du Plan académique d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1- Avant-propos

Le contexte

Déclarée « grande cause nationale » du quinquennat, l'égalité entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un accord national signé le 30 novembre 2018 entre les employeurs publics et l'ensemble des organisations syndicales.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a repris les principales dispositions de cet accord et prescrit à tous les employeurs publics de se doter d'un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle.

Le protocole s'articule autour de cinq axes :

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

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

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

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

Le plan d'action nationale 2021-2023

Il a été décliné, dans le cadre de discussions avec les partenaires sociaux, au sein de chaque ministère.

Un plan national du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a été publié début 2021.

Lien vers le plan national : [Le ministère s'engage pour l'égalité professionnelle | Ministère de l'Éducation Nationale de la Jeunesse et des Sports](#)

Le plan académique 2021-2023

Chaque académie s'est emparée du plan d'action national en l'adoptant au contexte et enjeux territoriaux.

Celui de l'académie d'Aix-Marseille est inscrit dans la feuille de route pour les ressources humaines.

Le plan s'intègre également avec les actions conduites dans le cadre de la mission académique d'égalité filles-garçons.

Il est structuré autour d'actions à l'intention de tous les agents de l'académie.

Pour l'élaborer, un groupe de travail issu du Comité Technique Académique (CTA) et un autre du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) se sont réunis à plusieurs reprises.

Le plan académique a été adopté au CTA du 25 janvier 2022.

Lien vers le plan académique : <https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-femmes-hommes>

Aujourd'hui, il convient d'en faire le bilan alors que se profile la réflexion sur les enjeux et modalités du prochain plan 2024-2026.

Le bilan sera mis à l'ordre du jour, pour information, du Conseil Social d'Administration (CSA) du 26 mars 2024. Au préalable, il sera présenté en groupe de travail issu du CSA.

2- Focus sur certaines actions du bilan académique

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

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 MESR :

- Pour l'élaboration du plan d'action et de son bilan, l'académie a constitué un groupe de travail issu du CTA puis du CSA réuni à plusieurs reprises ;
- Un groupe de travail issu du CHSCT puis de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a été également réuni pour travailler sur les actions relatives à l'axe 5 du plan (voir infra).

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 :

- La division inter académique de la statistique, des études et de la prospective (DIA SEP) a mis à disposition une série d'indicateurs convenus à l'occasion des groupes de travail et pour lesquels l'académie s'était engagée en complément de ceux présentés dans le rapport social unique (Annexe1).

Mesure 1.7 – Mobiliser le fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

- En 2022, les académies d'Aix-Marseille et de Nice ont répondu à l'appel à projets du Fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) portant sur la « sensibilisation et communication autour de l'égalité professionnelle : construire une culture commune pour prévenir et agir contre les inégalités ».

Le projet a été retenu par le comité de sélection pour une contribution de 3 340 euros ayant permis de co financer les actions de la journée du 25 novembre 2022.

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 :

- 8 mars 2022, une table ronde a été organisée sur le thème « Comprendre pour agir : l'égalité professionnelle en question ».
Lien : <https://www.youtube.com/watch?v=EDjhQR9pWc0>
- 2022, réalisation d'interviews de personnels de l'académie répondant à 4 questions autour de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Lien : <https://www.ac-aix-marseille.fr/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-interviews-de-personnels-de-l-academie-123494>
- 8 mars 2023, une conférence sur l'égalité femme-homme dans le sport avec une approche sociologique et un témoignage inspirant.
Lien : <https://tube-institutionnel.apps.education.fr/w/pFWiCU1d7BQCfeB5XdowFJ>

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

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 :

- Mise en place d'une offre de formation en proposant un parcours magistère.

Lien : [Parcours : Comprendre pour agir - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - diversité et lutte contre les discriminations \(education.fr\)](#)

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

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 :

- La note de la DIA SEP contient une partie 3 relative aux rémunérations. Trois indicateurs sont étudiés concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes obtenus à partir de l'outil de calcul mis à disposition par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

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

Sur l'ensemble des mesures (4.1 à 4.7), le guide académique de la parentalité a fait l'objet d'une publication au bulletin académique spécial n°493 du 26/06/2023.

Lien : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/998/p/1/ps/1/r/parentalit%C3%A9>

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

Sur les mesures 5.1 à 5.4, l'académie a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes publié au bulletin académique spécial n°478 du 21/11/22.

Lien : <https://bulacad.ac-aix-marseille.fr/index.php/accueil/details/id/956/p/1/ps/1/r/guide>

Le guide fait l'objet d'une réactualisation suite à la parution de l'arrêté du 31 juillet 2023 relatif au dispositif de recueil et de traitement des signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Un premier bilan du dispositif d'écoute a été présenté à la F3SCT du 22 juin 2023 (Annexe 2).

3- Des actions/ressources qui n'ont pas été mises en place

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

- Sur la comitologie : si les instances prévues n'ont pas été toutes réunies, les groupes de travail l'ont été afin d'associer à la réflexion les organisations syndicales ;
- L'élaboration d'une charte de fonctionnement des groupes de travail n'a pas abouti ;
- La nomination de référents dans les départements n'a pas été faite.

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

- Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement.

ANNEXE 1 - Indicateurs

Division inter académique de la statistique, des études et de la prospective - DIA SEP

Affaire suivie par : DELOT Nicolas

Objet : indicateurs concernant le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un certain nombre d'indicateurs ont été sollicités. Certains indicateurs ont été – ou seront – fournis par le biais d'autres voies.

En raison d'un manque de requête appropriée sur les bases de données, les indicateurs suivants ne pourront pas être communiqués : « répartition F/H par type de poste 1^{er} degré », « nombre de contrats des contractuels administratifs », « répartition F/H postes à profil 1^{er} degré candidats et retenus », « affiner la répartition des directeurs des écoles par type de groupe d'école/ taille de l'école » et « nombre de CMO consécutifs à une déclaration de grossesse ».

Pour l'ensemble du document, les statistiques concernent les personnels enseignants¹ et/ou non enseignants de l'académie d'Aix-Marseille du secteur de l'enseignement public au 31/12/2022 ou au cours de l'année civile 2022. Les données ont été extraites via BI-PIAD sur l'univers BSA. Les champs sont similaires à ceux du Rapport Social Unique (RSU).

Personnels concernés par le champ

Catégorie de personnel	Nombre d'individus
Personnels Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé (ATSS)	3 166
Personnels de Direction, d'Inspection et d'Education (DIEO)	1 790
Enseignants 1er degré	15 505
Autres personnels 1er degré	832
Enseignants 2nd degré	17 326
Autres personnels 2nd degré	9 439
Total général	48 058

¹ Les personnels enseignants sont ceux dont les fonctions-filières correspondent aux codes ACS (accompagnement et soutien), ADA (réadaptation), DOC (documentation), ENS (enseignement), MAR (mise à disposition avec remboursement), PPA (pilotage et animation pédagogique) et REM (remplacement).

I. Répartition genrée des effectifs (secteur public)

Répartition des personnels de l'académie (secteur public)

Titulaires	Femmes	Hommes	Ensemble
Adjoint au directeur académique des services de l'Education Nationale chargé du premier degré	2	2	4
Adjoints administratifs de l'Education Nationale et de l'enseignement supérieur	747	65	812
Adjoints au secrétaire général d'académie		2	2
Adjoints techniques de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur	143	87	230
Administrateurs de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	3	10	13
Administrateurs de l'Etat	1		1
Agents comptables d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel		1	1
Assistants de service social des administrations de l'Etat	138	4	142
Assistants ingénieurs du ministère chargé de l'enseignement supérieur	3	7	10
Attachés d'administration de l'Etat	227	110	337
Chargés d'enseignement de l'éducation physique et sportive de l'Education Nationale	14	3	17
Conseillers de recteur		4	4
Conseillers principaux d'éducation	401	134	535
Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	19	1	20
Directeurs académiques adjoints des services de l'Education Nationale	1	3	4
Directeurs académiques des services de l'Education Nationale	2	2	4
Directeurs de cabinet de recteur ou de vice-recteur		1	1
Infirmiers de l'Education Nationale et de l'enseignement supérieur	314	10	324
Ingénieurs de recherche du ministère chargé de l'enseignement supérieur	8	24	32
Ingénieurs d'études du ministère chargé de l'enseignement supérieur	24	30	54
Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	30	26	56
Inspecteurs de l'Education Nationale	56	39	95
Instituteurs de l'Education Nationale	38	4	42
Médecins de l'Education nationale	44	2	46
Médecins inspecteurs de santé publique		1	1
Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	321	252	573
Professeurs agrégés du second degré de l'Education Nationale	1 288	1 079	2 367
Professeurs certifiés de l'Education Nationale	6 227	3 146	9 373
Professeurs de chaires supérieures des établissements classiques, modernes et techniques de l'éduc nationale	39	49	88
Professeurs de lycée professionnel de l'Education Nationale	1 194	1 166	2 360
Professeurs d'éducation physique et sportive de l'Education Nationale	507	663	1 170
Professeurs des écoles de l'Education Nationale	13 507	2 279	15 786
Psychologues de l'éducation nationale	304	43	347
Secrétaires généraux	1	5	6
Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	549	99	648
Techniciens de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur	50	47	97
Total titulaires	26 202	9 400	35 602

Non titulaires	Femmes	Hommes	Ensemble
AED-AESH	7 811	1 676	9 487
ASE	158	54	212
Enseignants contractuels	1 240	791	2 031
Enseignants remplaçants contractuels	172	33	205
Personnels administratifs	226	16	242
Personnels d'éducation ou d'orientation	57	23	80
Personnels médico-sociaux	46	4	50
Personnels techniques	47	35	82
Psychologues	64	3	67
Total non titulaires	9 821	2 635	12 456
Total général	36 023	12 035	48 058

Indicateur 01 : enseignants par discipline de poste

Enseignants du 1^{er} degré

Discipline	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Sans spécialité	10 605	1 535	12 140	87,4%
Direction	1 382	359	1 741	79,4%
Classe expérimentale méthodes pédagogiques	453	68	521	86,9%
ULIS - troubles divers	284	62	346	82,1%
Langue vivante étrangère	246	23	269	91,4%
Classe d'application	100	20	120	83,3%
Langue régionale (occitan)	103	8	111	92,8%
Accueil primo-arrivants	80	21	101	79,2%
Technologies et ressources éducatives	10	22	32	31,3%
Classe de lecture	28	1	29	96,6%
ASH	16	12	28	57,1%
Coordination REP	19	9	28	67,9%
Classe de nature	18	1	19	94,7%
Classe à horaire aménagé	10	4	14	71,4%
Français (école bilingue)	5	-	5	100,0%
Milieu pénitentiaire ou centre éducatif fermé	-	1	1	0,0%
Total général	13 359	2 146	15 505	86,2%

Enseignants du 2nd degré

Discipline	Effectifs physiques			Part des femmes	
	Femmes	Hommes	Ensemble	Académique	National ¹
Disciplines générales					
Philosophie	85	114	199	42,7%	38,5%
Lettre	2 150	513	2 663	80,7%	79,4%
Langues	2 278	433	2 711	84,0%	82,8%
<i>Dont anglais</i>	1 293	253	1 546	83,6%	82,3%
<i>Dont espagnol</i>	565	93	658	85,9%	84,5%
<i>Dont allemand</i>	146	16	162	90,1%	83,7%
Histoire-géographie	691	701	1 392	49,6%	49,8%
Sciences économiques et sociales	116	83	199	58,3%	49,2%
Mathématiques	964	1 178	2 142	45,0%	44,6%
Physique -Chimie	457	526	983	46,5%	42,8%
Sciences de la vie et de la terre	551	271	822	67,0%	65,8%
Education musicale	173	114	287	60,3%	55,1%
Arts plastiques	234	84	318	73,6%	70,1%
Education physique et sportive	627	814	1 441	43,5%	41,7%
Total disciplines générales	8 326	4 831	13 157	63,3%	61,7%
Domaines de la production					
Technologie	105	320	425	24,7%	14,9%
Sciences techniques industrielles	22	313	335	6,6%	11,5%
Génie industriel	36	74	110	32,7%	25,0%
Génie chimique	3	10	13	23,1%	35,9%
Génie civil	13	62	75	17,3%	13,5%
Génie thermique	2	47	49	4,1%	3,5%
Génie mécanique	3	195	198	1,5%	5,0%
Génie électrique	15	158	173	8,7%	4,7%
Biotech-santé-environnement-génie biologique	215	50	265	81,1%	83,9%
Métiers des arts appliqués	9	4	13	69,2%	67,8%
Biotech-génie biologique et biochimie	61	13	74	82,4%	65,0%
Hôtellerie : techniques culinaires	10	35	45	22,2%	19,4%
Total domaines de la production	494	1 281	1 775	27,8%	28,9%
Domaines des services					
Informatique et télématique	3	19	22	13,6%	13,6%
Industries graphiques	-	1	1	0,0%	42,3%
Paramédical et social, soins personnels	169	23	192	88,0%	90,2%
Métiers d'arts, de l'artisanat et spécifiques	129	95	224	57,6%	43,6%
Economie et gestion	646	307	953	67,8%	65,4%
Hôtellerie : services et tourisme	26	30	56	46,4%	52,9%
Documentation et bureautique	311	58	369	84,3%	N.d.
Conducteurs routiers	7	37	44	15,9%	N.d.
Construction et réparation en carrosserie	-	25	25	0,0%	N.d.
Fleuriste et horticulture	15	10	25	60,0%	N.d.
Maintenance	-	19	19	0,0%	N.d.
Peinture	7	25	32	21,9%	N.d.
Sécurité et prévention	1	9	10	10,0%	N.d.
Total domaines des services	1 314	658	1 972	66,6%	65,5%
Enseignement spécialisé	282	102	384	73,4%	66,9%
Autres	18	20	38	47,4%	N.C.
Total général	10 434	6 892	17 326	60,2%	58,1%

¹ « Les enseignants du 2nd degré par discipline », Repères et références statistiques, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEEP), 2023, page 214

<https://www.education.gouv.fr/media/157176/download>

N.d : Non disponible.

Indicateur 02 : personnels du 1^{er} et du 2nd degré par type d'établissement

Type d'établissement	Effectifs physiques			Part des femmes	
	Femmes	Hommes	Ensemble	Académique	National ²
Hors éducation prioritaire					
Administration MEN	3 210	341	3 551	90,4%	74,8%
Ecoles du 1er degré	7 689	1 047	8 736	88,0%	87,8%
<i>Ecole d'application du 1er degré</i>	63	10	73	86,3%	84,0%
<i>Ecole du 1er degré ordinaire</i>	7 623	1 037	8 660	88,0%	87,9%
<i>Ecole du 1er degré spécialisée</i>	3	-	3	100,0%	78,8%
Etablissements du 2nd degré	13 063	6 724	19 787	66,0%	58,7%
<i>Collège</i>	4 370	2 173	6 543	66,8%	66,3%
<i>Etab régional/lycee enseignement adapte</i>	41	54	95	43,2%	51,3%
<i>Lycée</i>	6 895	2 906	9 801	70,3%	54,6%
<i>Lycée professionnel</i>	1 156	1 098	2 254	51,3%	51,5%
<i>Section enseigt gen. et prof. Adapté</i>	199	119	318	62,6%	58,6%
<i>Section générale et technologique en LP</i>	1	2	3	33,3%	50,7%
<i>Section professionnelle en lycée</i>	401	372	773	51,9%	47,9%
Structures médico-éducatives et médico-sociales	167	61	228	73,2%	77,2%
CFA	2	-	2	100,0%	41,2%
GRETA	26	12	38	68,4%	N.d.
Zones de remplacement	2 736	1 005	3 741	73,1%	70,0%
Total hors éducation prioritaire	26 893	9 190	36 083	74,5%	70,3%
REP					
Ecoles du 1er degré	1 354	170	1 524	88,8%	84,5%
<i>Ecole d'application du 1er degré</i>	9	1	10	90,0%	84,1%
<i>Ecole du 1er degré ordinaire</i>	1 345	169	1 514	88,8%	84,5%
Etablissements du 2nd degré	863	473	1 336	64,6%	60,6%
<i>Collège</i>	863	473	1 336	64,6%	60,8%
Total REP	2 217	643	2 860	77,5%	75,0%
REP +					
Ecoles du 1er degré	2 016	366	2 382	84,6%	81,6%
<i>Ecole d'application du 1er degré</i>	28	12	40	70,0%	81,2%
<i>Ecole du 1er degré ordinaire</i>	1 988	354	2 342	84,9%	81,6%
Etablissements du 2nd degré	1 047	730	1 777	58,9%	56,9%
<i>Collège</i>	1 047	730	1 777	58,9%	57,3%
Total REP +	3 063	1 096	4 159	73,6%	72,7%
Total général	32 173	10 929	43 102	74,6%	70,9%

² Base de données « panel de la Base Statistique des Agents » de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEEP). Champs : date d'observation au 31/12/2022, personnels du 1^{er} et 2nd degré de l'enseignement public, France métropolitaine + DROM).

N.d : Non disponible.

Indicateur 03 : directeurs des écoles par sexe et type d'école

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Ecoles du 1er degré	1 376	351	1 727	80%
Etablissements médico-sociaux	5	6	11	45%
Zone de brigade remplacement formation continue	1	2	3	33%
Total général	1 382	359	1 741	79%

Indicateur 04 : contractuels des personnels du 1^{er} degré, 2nd degré et administratifs

Personnels du 1^{er} degré

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Contrat à durée indéterminée	83	2	85	97,6%
Accompagnant des élèves en situation de handicap	83	2	85	97,6%
Contrat à durée déterminée	739	97	836	88,4%
Accompagnant des élèves en situation de handicap	265	20	285	93,3%
Assistant d'éducation	72	13	85	84,7%
Enseignant	230	31	261	88,1%
Remplaçant	172	33	205	83,9%
Total général	822	99	921	89,3%

Personnels du 2nd degré

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Contrat à durée indéterminée	1 509	256	1 765	85,5%
Accompagnant des élèves en situation de handicap	1 234	75	1 309	94,3%
Ass ou Dir délégué aux formations professionnelles et technologiques	1		1	100,0%
Conseiller en formation continue	17	4	21	81,0%
Documentaliste	4	3	7	57,1%
Enseignant	230	171	401	57,4%
Formateur insertion jeunes devant élèves	23	3	26	88,5%
Contrat à durée déterminée	7 050	2 199	9 249	76,2%
Accompagnant des élèves en situation de handicap	4 472	441	4 913	91,0%
Assistant d'éducation	1 685	1 125	2 810	60,0%
Assistant étranger	158	54	212	74,5%
Conseiller en formation continue	7	2	9	77,8%
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	1		1	100,0%
Documentaliste	12	5	17	70,6%
Enseignant	705	568	1 273	55,4%
Formateur insertion jeunes devant élèves	10	4	14	71,4%
Total général	8 559	2 455	11 014	77,7%

Personnels ATSS et DIEO

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes
Contrat à durée indéterminée	36	19	55	65,5%
Éducation	3	3	6	50,0%
Personnels administratifs	7	2	9	77,8%
Personnels médico-sociaux	5	1	6	83,3%
Personnels techniques	6	12	18	33,3%
Psychologue de l'Éducation Nationale	15	1	16	93,8%
Contrat à durée déterminée	404	62	466	86,7%
Éducation	54	20	74	73,0%
Personnels administratifs	219	14	233	94,0%
Personnels médico-sociaux	41	3	44	93,2%
Personnels techniques	41	23	64	64,1%
Psychologue de l'Éducation Nationale	49	2	51	96,1%
Total général	440	81	521	84,5%

Focus temps de travail des AESH

	Femmes	Hommes	Ensemble
Contrat à durée indéterminée	1 317	77	1 394
Travail à temps plein	46	4	50
Temps incomplet	1 268	73	1 341
Temps partiel sur autorisation	3		3
Contrat à durée déterminée	4 737	461	5 198
Travail à temps plein	33	11	44
Temps incomplet	4 702	450	5 152
Temps partiel sur autorisation	2		2
Total général	6 054	538	6 592

Indicateur 05 : retraite des enseignants et non enseignants

5-1 Age de départ à la retraite des enseignants et non enseignants

Parmi les personnels de l'académie, les enseignants sont ceux qui partent, en moyenne, le plus tôt à la retraite. Les femmes ont également tendance à prendre leur retraite plus tôt que les hommes, tout type de personnel confondu.

Au niveau national, l'âge moyen de départ à la retraite est de 60,7 ans pour un enseignant du 1^{er} degré public, 63 ans pour un enseignant du 2nd degré public, et 62,9 ans pour les personnels administratifs, sociaux et de santé. Il apparaît également que, parmi les différentes catégories de personnels, les femmes partent plus tôt à la retraite que les hommes, spécialement quand celles-ci sont mères de trois enfants³.

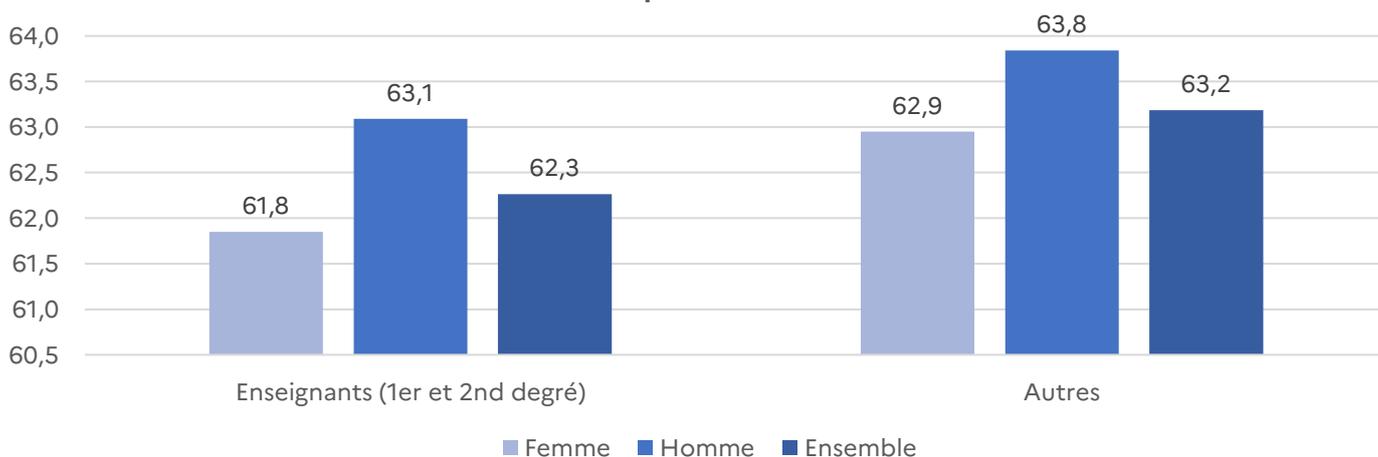
Enseignants du 1^{er} et 2nd degré

	Femme	Homme	Ensemble
Moins de 50 ans	1	0	1
Entre 51 et 55 ans	5	0	5
Entre 56 ans et 60 ans	131	31	162
Entre 61 ans et 65 ans	337	188	525
Entre 66 ans et 70 ans	36	38	74
Total général	510	257	767

Autres : ATSS, DIO et personnels non enseignants du 1^{er} et 2nd degré

	Femme	Homme	Ensemble
Moins de 50 ans	2	0	2
Entre 51 et 55 ans	1	0	1
Entre 56 ans et 60 ans	11	6	17
Entre 61 ans et 65 ans	115	37	152
Entre 66 ans et 70 ans	30	14	44
Total général	159	57	216

Âge moyen de départ à la retraite des enseignants et autres catégories de personnels



³ « Les départs à la retraite des personnels », Repères et références statistiques, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEEP), 2023, page 345
<https://www.education.gouv.fr/media/157176/download>

5-2 Retraite corps et position précédente par âge de départ

Corps	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 50 ans	3		3
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	1		1
PSYC EDUC NATI	1		1
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	1		1
Entre 51 et 55 ans	6		6
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	1		1
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	3		3
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	2		2
Entre 56 ans et 60 ans	142	37	179
ADJENES	1	1	2
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	1	1	2
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	1	1	2
CONSEILLERS PX EDUCATION	2		2
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG		1	1
INSPECT. EDUC. NAT.	2		2
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	1	1	2
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	1	2	3
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	1	2	3
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	128	24	152
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	1	3	4
PSYC EDUC NATI	2		2
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	1	1	2
Entre 61 ans et 65 ans	452	225	677
ADJENES	20	3	23
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	1	3	4
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	11	6	17
ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	2		2
ASSISTANTS INGENIEURS ENS SUP		1	1
ATTACHES ADM ETAT	9	6	15
CHARGES D'ENSEIGNEMENT EPS EDUC NAT	2	4	6
CONSEILLERS PX EDUCATION	5	4	9
CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT	1		1
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	19		19
INGENIEURS DE RECHERCHE ENS SUP		1	1
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG	1	1	2
INSPECT. EDUC. NAT.	1	2	3
INSTITUTEURS EDUC NAT	3	1	4
MÉDECINS E.N.	1		1
PERS DIRE ETAB ENSE FORM	10	4	14
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	36	26	62
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	105	56	161
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT	5	3	8
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	136	51	187
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	3	1	4
PROFESSEURS EPS EDUC NAT	13	14	27
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	35	33	68
PSYC EDUC NATI	12	1	13
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	20	2	22
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	1	2	3

Entre 66 ans et 70 ans	66	52	118
ADJENES	8		8
ADJOINT TECH ETAB ENSE MENESR	4	3	7
ADJOINTS TECH RECH FORM ENS SUP	4	3	7
ATTACHES ADM ETAT	3		3
CONSEILLERS PX EDUCATION	2	3	5
DIRECTEURS ACADÉMIQUES DES SERVICES DE L'EDUCATION NATIONALE		1	1
INFIRMIERS EDUC NAT ENS SUP	1		1
INSPECT ACAD-INSPECT PEDAGO REG		1	1
INSPECT. EDUC. NAT.		2	2
MÉDECINS E.N.	1		1
PERS DIRE ETAB ENSE FORM		1	1
PROFESSEURS AGREGES EDUC NAT	6	7	13
PROFESSEURS CERTIFIES EDUC NAT	20	15	35
PROFESSEURS DE CHAIRES SUP EDUC NAT		1	1
PROFESSEURS DES ECOLES EDUC NAT	6	4	10
PROFESSEURS ENS GL COLLEGE EDUC NAT	1		1
PROFESSEURS EPS EDUC NAT		3	3
PROFESSEURS LYCEE PRO EDUC NAT	3	8	11
SECR ADMI EDUC NATI ENSE SUPE	5		5
TECHNICIENS RECH FORM ENS SUP	2		2
Total général	669	314	983

Position précédente	Femme	Homme	Total général
Moins de 50 ans	3		3
En activité	3		3
Entre 51 et 55 ans	6		6
En activité	6		6
Entre 56 ans et 60 ans	142	37	179
Détachement sans limitation de durée auprès d'une collectivité territoriale	1		1
Détachement auprès d'une administration dans un emploi ne conduisant pas à pension		1	1
Détachement pour enseignement à l'étranger		1	1
Disponibilité d'office après congé de longue maladie, congé de longue durée	1	1	2
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	1		1
En activité	134	33	167
Géré dans la base mais payé ailleurs	2		2
Payé dans la base mais géré dans une autre base		1	1
Non renseigné	3		3
Entre 61 ans et 65 ans	452	225	677
Détachement sans limitation de durée auprès d'une collectivité territoriale	1	3	4
Détachement dans un emploi conduisant à pension au sein d'un autre système d'information	1		1
Détachement pour enseignement à l'étranger	1	2	3
Disponibilité d'office après congé de longue maladie, congé de longue durée	5	2	7
Disponibilité pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un pacs	5		5
Disponibilité sur demande pour convenances personnelles	9		9
En activité	397	199	596
Géré dans la base mais payé ailleurs	27	15	42
Payé dans la base mais géré dans une autre base	1	1	2
Non renseigné	5	3	8

Entre 66 ans et 70 ans	66	52	118
Détachement sans limitation de durée auprès d'une collectivité territoriale	4	3	7
Détachement dans un autre corps dans un autre système d'information		1	1
Détachement entrant/sortant sur demande auprès d'une administration, d'un office ou d'un établissement public de l'Etat conduisant à pension		1	1
En activité	56	42	98
En attente après réintégration		1	1
Géré dans la base mais payé ailleurs	6	4	10
Total général	669	314	983

II. Absences

Indicateur 06 : absences pour raisons liées à la parentalité

Personnels du 1^{er} degré – Enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
AA pour garde d'enfant malade	11 621	7 545	3 599	13 359	0,24%	26,94%
Congés d'adoption	201	4	4	13 359	0,00%	0,03%
Congés maternité/paternité	49 944	561	560	13 359	1,02%	4,19%
Congés de présence parentale	1 108	626	20	13 359	0,02%	0,15%
Total femme	62 874	8 736				
Homme						
AA pour garde d'enfant malade	1 218	829	422	2 146	0,16%	19,66%
Congés d'adoption	0	0	0	2 146	0,00%	0,00%
Congés maternité/paternité	1 294	88	62	2 146	0,17%	2,89%
Congés de présence parentale	0	0	0	2 146	0,00%	0,00%
Total homme	2512	917				

Personnels du 1^{er} degré – Non enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
AA pour garde d'enfant malade	125	76	41	714	0,05%	5,74%
Congés maternité/paternité	326	3	3	714	0,13%	0,42%
Total femme	451	79				
Homme						
AA pour garde d'enfant malade	17	12	6	118	0,04%	5,08%
Congés maternité/paternité	0	0	0	118	0,00%	0,00%
Total homme	17	12				

Personnels du 2^{er} degré – Enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
AA pour garde d'enfant malade	5 893	4 192	2 139	10 434	0,15%	20,50%
Congés d'adoption	0	0	0	10 434	0,00%	0,00%
Congés maternité/paternité	26 080	292	289	10 434	0,68%	2,77%
Congés de présence parentale	279	53	4	10 434	0,01%	0,04%
Total femme	32 252	4 537				
Homme						
AA pour garde d'enfant malade	2 155	1 606	939	6 892	0,09%	13,62%
Congés d'adoption	102	1	1	6 892	0,00%	0,01%
Congés maternité/paternité	3 688	292	178	6 892	0,15%	2,58%
Congés de présence parentale	1	1	1	6 892	0,00%	0,01%
Total homme	5 946	1 900				

Personnels du 2nd degré – Non enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
AA pour garde d'enfant malade	1 603	951	517	7 666	0,06%	6,74%
Congés d'adoption	53	1	1	7 666	0,00%	0,01%
Congés maternité/paternité	8 254	92	90	7 666	0,29%	1,17%
Congés de présence parentale	184	28	3	7 666	0,01%	0,04%
Total femme	10 094	1 072				
Homme						
AA pour garde d'enfant malade	166	111	51	1 773	0,03%	2,88%
Congés d'adoption	0	0	0	1 773	0,00%	0,00%
Congés maternité/paternité	549	35	28	1 773	0,08%	1,58%
Congés de présence parentale	0	0	0	1 773	0,00%	0,00%
Total homme	715	146				

ATSS

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
AA pour garde d'enfant malade	658	444	244	2 594	0,07%	9,41%
Congés maternité/paternité	3 792	36	36	2 594	0,40%	1,39%
Congés de présence parentale	237	80	4	2 594	0,03%	0,15%
Total femme	4 687	560				
Homme						
AA pour garde d'enfant malade	64	44	24	572	0,03%	4,20%
Congés maternité/paternité	159	11	7	572	0,08%	1,22%
Congés de présence parentale	0	0	0	572	0,00%	0,00%
Total homme	223	55				

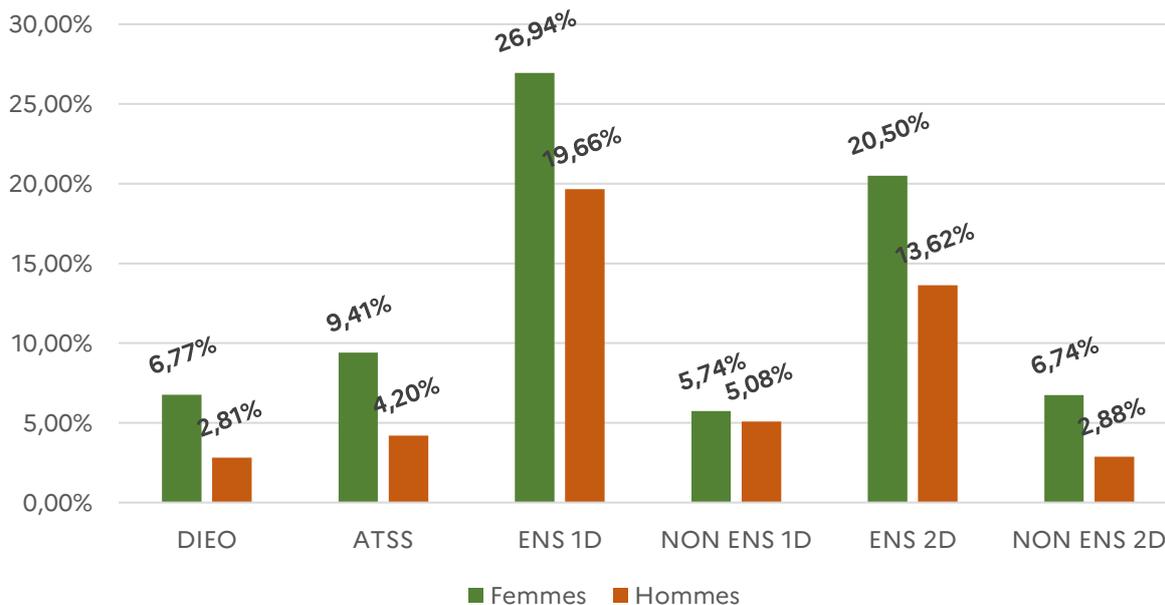
DIEO

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femmes						
AA pour garde d'enfant malade	277	178	85	1 256	0,06%	6,77%
Congés maternité/paternité	1 629	24	24	1 256	0,36%	1,91%
Total général	1906	202				
Hommes						
AA pour garde d'enfant malade	38	31	15	534	0,02%	2,81%
Congés maternité/paternité	77	5	4	534	0,04%	0,75%
Total général	115	36				

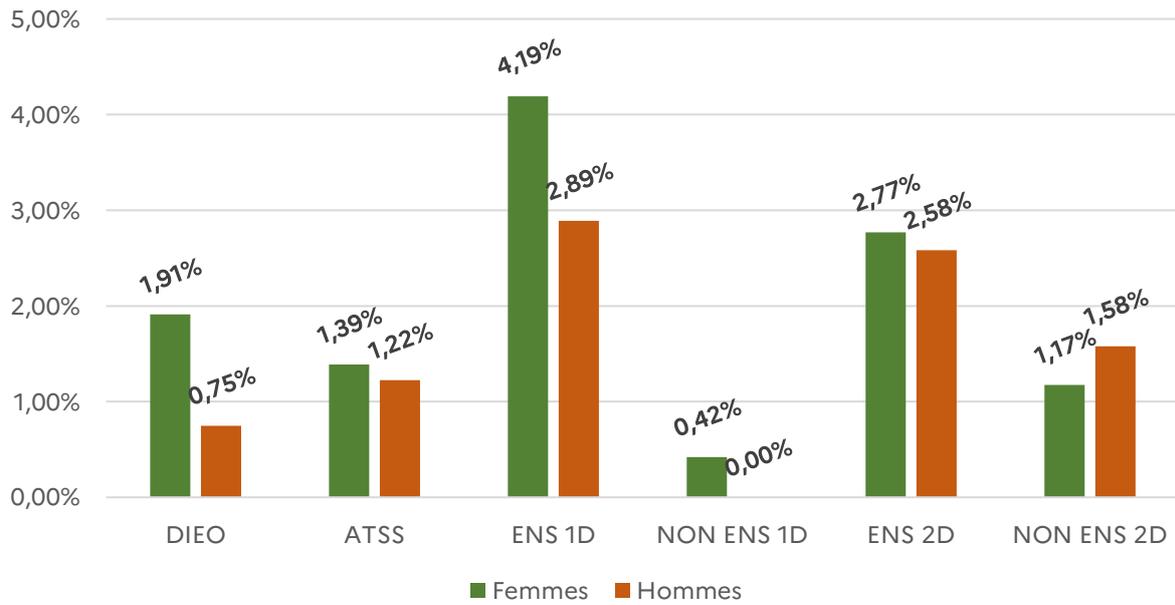
Absences liées à la grossesse

	Nombre de congés	Durée d'absence sur période (j)
CONGE SUPPLEMENT. GROSSESSE PATHOLOGIQUE	295	3 548
REPOS SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES	155	3 290
Total général	450	6 838

Part des femmes et des hommes ayant été au moins absent une fois au cours de l'année pour garde d'enfant malade



Part des femmes et des hommes ayant été au moins absent une fois au cours de l'année pour congé maternité/paternité



Indicateur 07 : absences pour raisons de santé

Personnels du 1^{er} degré – Enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
Congés de longue durée	8 570	77	35	13 359	0,18%	0,26%
Congés de longue maladie	28 692	265	122	13 359	0,59%	0,91%
Congés de maladie ordinaire	141 555	15 875	6 639	13 359	2,90%	49,70%
Congés de grave maladie	85	1	*	13 359	0,00%	0,01%
Total femme	178 902	16 218				
Homme						
Congés de longue durée	1 351	11	6	2 146	0,17%	0,28%
Congés de longue maladie	1 148	7	*	2 146	0,15%	0,19%
Congés de maladie ordinaire	17 412	2 000	859	2 146	2,22%	40,03%
Congés de grave maladie	0	0	0	2 146	0,00%	0,00%
Total homme	19 911	2 018				

* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

Personnels du 1^{er} degré – Non enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
Congés de longue durée	302	3	*	714	0,12%	0,28%
Congés de longue maladie	568	5	*	714	0,22%	0,28%
Congés de maladie ordinaire	4627	433	197	714	1,78%	27,59%
Congés de grave maladie	365	3	*	714	0,14%	0,14%
Total femme	5 862	444				
Homme						
Congés de longue durée	0	0	0	118	0,00%	0,00%
Congés de longue maladie	0	0	0	118	0,00%	0,00%
Congés de maladie ordinaire	937	79	30	118	2,18%	25,42%
Congés de grave maladie	0	0	0	118	0,00%	0,00%
Total homme	937	79				

* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

Personnels du 2nd degré – Enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femmes						
Congés de longue durée	20 696	156	82	10 434	0,54%	0,79%
Congés de longue maladie	22 634	163	99	10 434	0,59%	0,95%
Congés de maladie ordinaire	116 021	13 441	5 504	10 434	3,05%	52,75%
Congés de grave maladie	2 402	18	11	10 434	0,06%	0,11%
Total femme	161 753	13 778				
Hommes						
Congés de longue durée	7 454	57	32	6 892	0,30%	0,46%
Congés de longue maladie	10 003	62	40	6 892	0,40%	0,58%
Congés de maladie ordinaire	53 558	6 208	2 886	6 892	2,13%	41,87%
Congés de grave maladie	424	3	*	6 892	0,02%	0,03%
Total homme	71 439	6 330				

* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

Personnels du 2nd degré – Non enseignants

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
Congés de maladie ordinaire	42 240	4 603	2 049	7 666	1,51%	26,73%
Congés de grave maladie	2 114	17	10	7666	0,08%	0,13%
Total femme	44 354	4 620				
Homme						
Congés de maladie ordinaire	6 296	942	457	1 773	0,97%	25,78%
Congés de grave maladie	0	0	0	1 773	0,00%	0,00%
Total homme	6 296	942				

* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

ATSS

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
Congés de longue durée	2 126	17	12	2 594	0,22%	0,46%
Congés de longue maladie	6 556	101	32	2 594	0,69%	1,23%
Congés de maladie ordinaire	25 032	2 160	947	2 594	2,64%	36,51%
Total femme	33714	2278				
Homme						
Congés de longue durée	0	0	0	572	0,00%	0,00%
Congés de longue maladie	461	3	*	572	0,22%	0,35%
Congés de maladie ordinaire	3 234	279	133	572	1,55%	23,25%
Total homme	3 695	282				

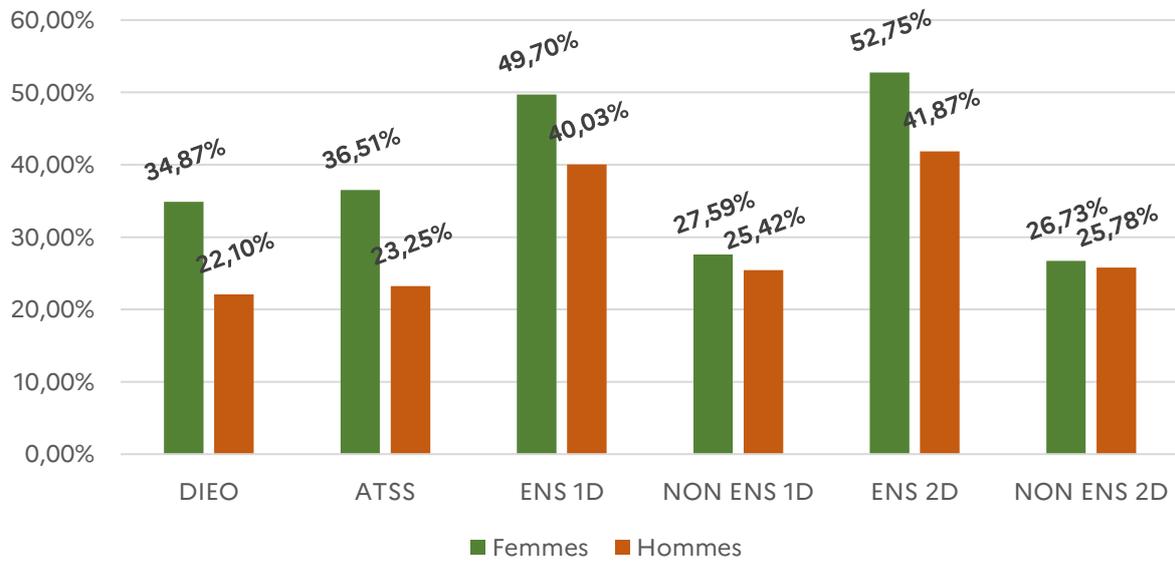
* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

DIEO

	Durée d'absence sur période	Nombre d'absences	Nombre d'agents absents	Nombre d'individu	Taux d'absence (Durée d'absence/Nombre d'individu/365)	Part population absente (Nombre d'agents absents/ Nombre d'individus)
Femme						
Congés de longue durée	1 696	14	9	1 256	0,37%	0,72%
Congés de longue maladie	1 950	14	10	1 256	0,43%	0,80%
Congés de maladie ordinaire	11 388	931	438	1 256	2,48%	34,87%
Congés de grave maladie	325	1	*	1 256	0,07%	0,08%
Total femme	15 359	960				
Homme						
Congés de longue durée	0	0	0	534	0,00%	0,00%
Congés de longue maladie	680	5	*	534	0,35%	0,56%
Congés de maladie ordinaire	3 001	222	118	534	1,54%	22,10%
Congés de grave maladie	0	0	0	534	0,00%	0,00%
Total homme	3681	227				

* Secret statistique (donnée sensible <5 agents)

Part des femmes et des hommes ayant été au moins absent une fois au cours de l'année pour un congé de maladie ordinaire



III. Rémunérations

Les quatre indicateurs suivants concernant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ont été obtenus à partir de l'outil de calcul développé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Cet outil a été alimenté par les fichiers de rémunération de l'académie d'Aix-Marseille récupéré par une requête sur INDIA-REMUN.

Pour en savoir plus sur l'outil de la DGAFP : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-la-fonction-publique-est-engagee/connaissance-et-mesure-de-la-situation-des-femmes-et-des-hommes>

Indicateur 08 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires du secteur de l'enseignement public

	Homme	Femme	Ecart en €/mois	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en euros, non redressée du temps partiel et de la présence partielle dans le mois	3 796€	3 323€	-473€	-12,46%
Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein	3 841€	3 436€	-405€	-10,53%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel*	-68€	16,91%
Effet ségrégation de corps**	-242€	59,76%
Effet démographique au sein des corps***	-99€	24,47%
Effets primes à corps-grade-échelon identique****	-64€	15,77%
Total*****	-405€	100%

* *Effet temps partiel* : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

** *Effet ségrégation de corps* : écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet écart est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées.

*** *Effet démographique au sein des corps* : écart lié à des proportions différentes de femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

**** *Effet primes à Corps-Grade-Echelon identique* : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

***** *Le total ne prend pas en compte l'effet temps partiel, déjà déduit dans le tableau précédent.*

Chez les titulaires du secteur de l'enseignement public, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 405€ en défaveur des femmes, après déduction de l'effet temps partiel. Plus de la moitié de cet écart est dû à une « ségrégation de corps » (terme utilisé par la DGAFP).

A corps, grade et échelon identique, une femme perçoit 64 euros de primes en moins qu'un homme : cet effet s'explique principalement par les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail (-38€) et les primes liées aux fonctions et sujétions non indexées sur le traitement (-21€). Les primes liées aux résultats, à la performance ou à l'engagement n'ont pas d'effet sur cette différence.

**Indicateur 09 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels
du secteur de l'enseignement public**

	Homme	Femme	Ecart en €/mois	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en euros, non redressée du temps partiel et de la présence partielle dans le mois	1 971€	1 404€	-567€	-28,78%
Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein	2 401€	2 042€	-359€	-14,96%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel*	-208€	57,89%
Effet ségrégation de corps**	-299€	83,16%
Effet démographique au sein des corps***	-2€	0,62%
Effets primes à corps-grade-échelon identique****	-58€	16,22%
Total*****	-359€	100%

* Effet temps partiel : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

** Effet ségrégation de corps : écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet écart est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées.

*** Effet démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes de femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

**** Effet primes à Corps-Grade-Echelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

**** Le total ne prend pas en compte l'effet temps partiel, déjà déduit dans le tableau précédent.

Chez les contractuels du secteur de l'enseignement public, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 359€ en défaveur des femmes, après déduction de l'effet temps partiel. Plus de 80% de cet écart s'explique par l'effet « ségrégation de corps » : bien qu'il n'y ait pas de « corps » au sens strict du terme pour les contractuels, les femmes restent surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés.

A poste équivalent, les femmes perçoivent 58€ de prime en moins que les hommes : 12€ en raison d'une sur-rémunération du temps partiel et 46€ concernant d'autres primes et écarts résiduels sur traitement. Les primes liées aux résultats, à la performance ou à l'engagement n'ont pas d'effet sur cette différence.

**Indicateur 10 : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants
du secteur de l'enseignement public**

	Homme	Femme	Ecart en €/mois	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en euros, non redressée du temps partiel et de la présence partielle dans le mois	3 729€	3 326€	-403€	-10,81%
Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein	3 776€	3 441€	-334€	-8,86%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel*	-69€	20,50%
Effet ségrégation de corps**	-169€	50,50%
Effet démographique au sein des corps***	-96€	28,70%
Effets primes à corps-grade-échelon identique****	-70€	20,80%
Total*****	-403€	

* Effet temps partiel : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

** Effet ségrégation de corps : écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet écart est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées.

*** Effet démographique au sein des corps : écart lié à des proportions différentes de femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

**** Effet primes à Corps-Grade-Echelon identique : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

***** Le total ne prend pas en compte l'effet temps partiel, déjà déduit dans le tableau précédent.

Chez les enseignants du secteur de l'enseignement public, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 334 euros en moins pour les femmes, en corrigeant l'effet temps partiel. La moitié de cet écart s'explique par l'effet ségrégation de corps.

A corps, grade et échelon identiques, les femmes touchent 70€ de prime en moins que les hommes : 40€ en raison du temps de travail (heures supplémentaires) et 30€ en raison des fonctions et sujétions.

Indicateur 11 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes du secteur de l'enseignement privé

	Homme	Femme	Ecart en €/mois	% (F-H)/H
Rémunération mensuelle moyenne en euros, non redressée du temps partiel et de la présence partielle dans le mois	3 320€	3 161€	-159€	-4,79%
Rémunération mensuelle moyenne en euros par équivalent temps plein	3 530€	3 326€	-204€	-5,77%

Décomposition des écarts	€/mois	% effet/ (F-H par EQTP)
Effet temps partiel*	+45€	-21,95%
Effet ségrégation de corps**	-25€	12,40%
Effet démographique au sein des corps***	-128€	62,70%
Effets primes à corps-grade-échelon identique****	-51€	24,90%
Total*****	-204€	100%

* *Effet temps partiel* : différence entre l'écart de rémunération brute et l'écart de rémunération en ETP, correspondant à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes.

** *Effet ségrégation de corps* : écart liée à une différence de proportion femmes-hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Si cet écart est négatif, les femmes sont sous-représentées dans les corps les mieux rémunérées et/ou sur-représentées dans les corps les moins rémunérées.

*** *Effet démographique au sein des corps* : écart lié à des proportions différentes de femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps.

**** *Effet primes à Corps-Grade-Echelon identique* : il s'agit de l'écart de primes, décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

***** *Le total ne prend pas en compte l'effet temps partiel, déjà déduit dans le tableau précédent.*

Chez les personnels du secteur de l'enseignement privé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 204€ en défaveur des femmes, après déduction de l'effet temps partiel. Remarquons ici que l'effet temps partiel a une incidence positive sur l'écart de rémunération entre les deux sexes.

Plus de la moitié de cet écart de 204€ s'explique par l'effet démographique au sein des corps, l'effet ségrégation des corps, lui, n'ayant que très peu d'incidence puisque les personnels du secteur de l'enseignement privé sont des enseignants.

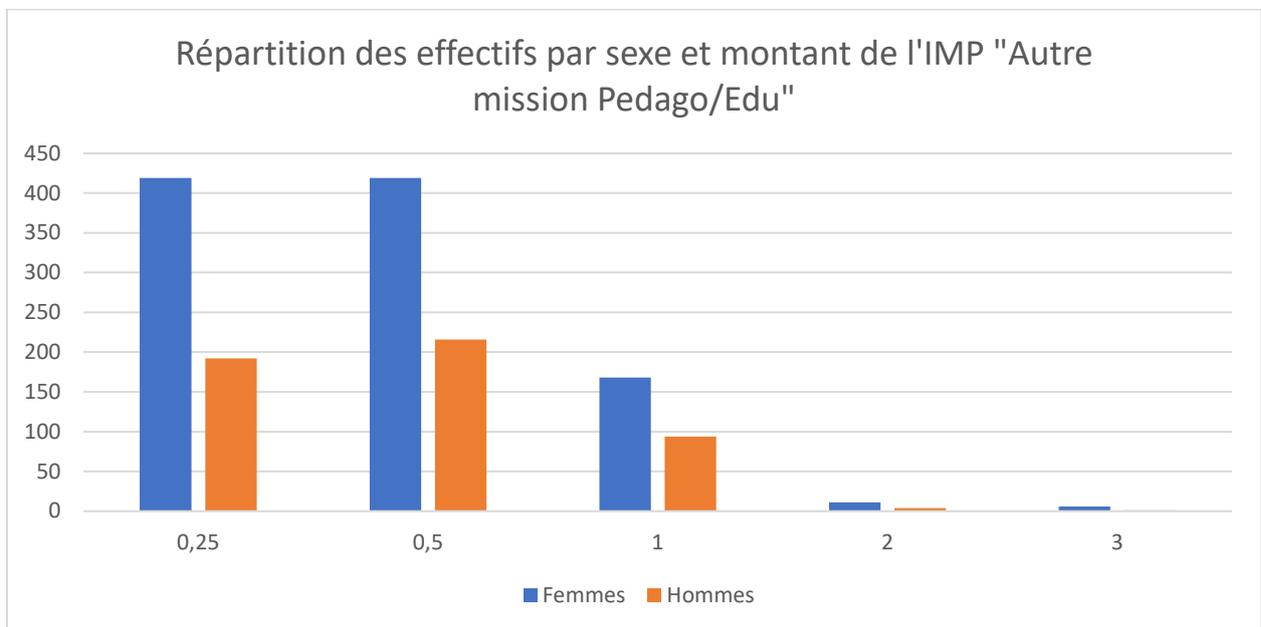
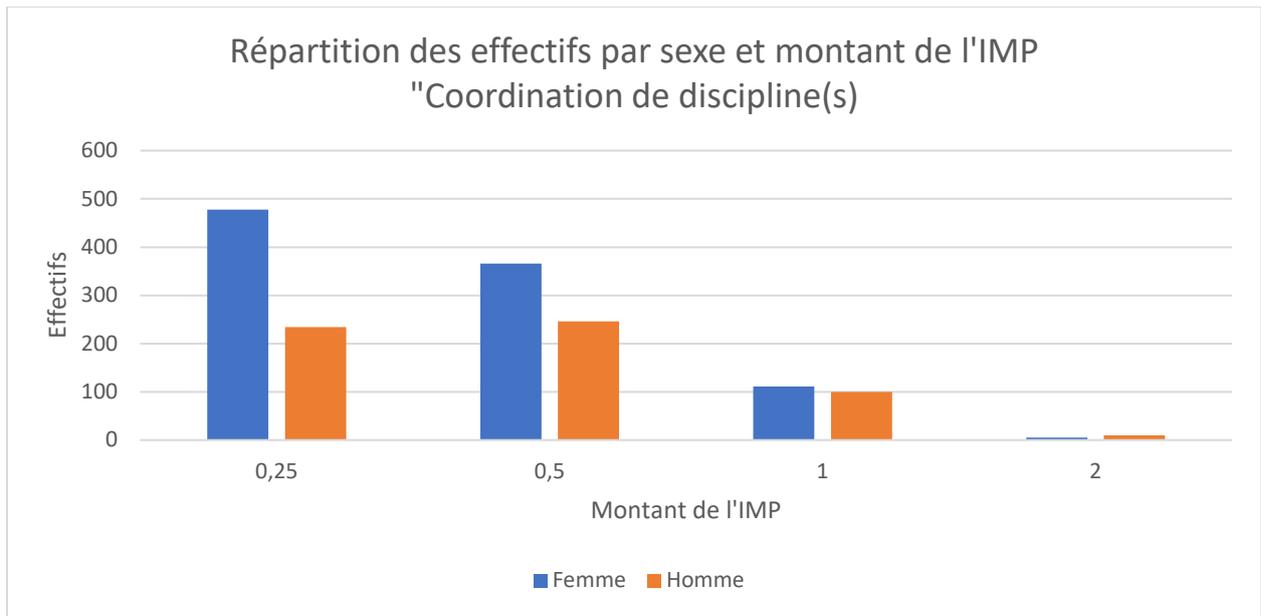
A qualifications égales, une femme perçoit 51€ de moins en prime qu'un homme. A l'instar des fonctionnaires dans le secteur public, cette différence s'explique en très grande partie par les primes liées au dépassement ou à l'organisation du temps de travail (-44€). Les primes liées aux résultats, à la performance ou à l'engagement n'ont pas d'effet sur cette différence.

Focus sur les Indemnités pour Mission Particulière : attribution générée par mission

Montants des IMP par missions	Effectifs physiques		
	Femmes	Hommes	Ensemble
AUTRES MISSIONS ÉDUCATION PRIORITAIRE	52	48	100
0,25	18	17	35
0,5	25	17	42
1	7	13	20
2	1	1	2
3	1		1
COORDINATION ACTIVITÉS PHYS SPORT ARTS	180	226	406
0,25	9	8	17
0,5	40	45	85
1	113	156	269
2	18	17	35
COORDINATION DE CYCLE D'ENSEIGNEMENT	98	74	172
0,25	50	42	92
0,5	34	21	55
1	14	11	25
COORDINATION DE DISCIPLINE(S)	960	590	1550
0,25	478	234	712
0,5	366	246	612
1	111	100	211
2	5	10	15
COORDINATION DE NIVEAU D'ENSEIGNEMENT	71	74	145
0,25	41	44	85
0,5	25	20	45
1	4	10	14
2	1		1
COORDINATION DISCIPLINE TECHNOLOGIE	43	127	170
0,25	6	33	39
0,5	22	60	82
1	14	34	48
3	1		1
COORDINATION RÉSEAU ÉDUCATION PRIORITAIRE	1	3	4
0,25	1	1	2
0,5		2	2
ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES EN DIFFICULTÉ	118	39	157
0,25	46	20	66
0,5	40	8	48
1	31	11	42
3	1		1
ME PEDAGO/EDU : ACC ÉLÈVES MIGRANTS	21	4	25
0,25	8	3	11
0,5	8	1	9
1	5		5
ME PEDAGO/EDU : ACTIVITÉS CULTURE OU ART	76	26	102
0,25	36	12	48
0,5	29	6	35
1	11	8	19
ME PEDAGO/EDU : AIDE ÉLÈVES SH	91	16	107
0,25	21	3	24
0,5	36	8	44
1	31	5	36
2	3		3

ME PEDAGO/EDU : AUTRES MISSIONS	1023	507	1530
0,25	419	192	611
0,5	419	216	635
1	168	94	262
2	11	4	15
3	6	1	7
ME PEDAGO/EDU : AUTRES PARTENARIATS	94	39	133
0,25	47	27	74
0,5	32	8	40
1	15	4	19
ME PEDAGO/EDU : CORDEES REUSSITE	62	32	94
0,25	7	8	15
0,5	39	13	52
1	14	9	23
2	1	1	2
3	1	1	2
ME PEDAGO/EDU : ORG MANIF CHORALE	28	15	43
0,25	1	2	3
0,5	8	4	12
1	17	9	26
2	2		2
ME PEDAGO/EDU : PARTENARIATS ENTREPRISES	41	30	71
0,25	17	13	30
0,5	15	14	29
1	7	2	9
2	1	1	2
3	1		1
RÉFÉRENT CULTURE	303	61	364
0,25	45	10	55
0,5	146	30	176
1	107	21	128
2	5		5
RÉFÉRENT DÉCROCHAGE SCOLAIRE	314	107	421
0,25	43	6	49
0,5	129	44	173
1	136	56	192
2	5	1	6
3	1		1
RÉFÉRENT RESSOURCES PÉDAGO NUMÉRIQUES	153	322	475
0,25	11	18	29
0,5	55	94	149
1	65	154	219
2	19	47	66
3	3	9	12
TUTORAT DES ÉLÈVES EN LYCÉE	53	38	91
0,25	29	21	50
0,5	16	16	32
1	7	1	8
2	1		1

Représentation graphique de la répartition des effectifs par sexe par montant pour les deux missions présentant le plus d'effectifs :



ANNEXE 2 – F3SCT Académique du 22/06/23



AXE 5

PLAN ACADÉMIQUE D'ACTION 2021-2023

POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE

LES FEMMES ET LES HOMMES

 F3SCT académique du 22 juin 2023

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 1 22/06/23



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 pour l'égalité

professionnelle

des MENJS et MESRI et de ses déclinaisons

dans les académies et dans les

établissements

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 2 22/06/23

Mesure 5.1 - Bilan

ACTIONS	BILAN	
	OK	A faire
Définition en tant que priorité académique	- Plan adopté au CTA du 25/01/22 - Un référent VSS nommé au sein du CHSCTA et de la F3SCTA	/
Elaboration d'une circulaire académique		/
Communication de la circulaire	BA, lettre info RH, présentation aux secrétaires des EPLE dans le cadre des réunions de réseaux, rappel dans le support de présentation des réunions de rentrée des PerDir (RZ3)	Réflexion sur un plan de communication : affiches...

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 3 22/06/23



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

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 4 22/06/23

Mesure 5.2 - Bilan

ACTIONS	BILAN	
	OK	A faire
Mise en place d'une cellule de signalement académique	Depuis fin novembre 2022	/

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 5 22/06/23



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

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 6 22/06/23

Mesure 5.3 - Bilan

ACTIONS	BILAN	
	OK	A faire
Formation des membres de la cellule d'écoute et des membres de commission académique d'examen des signalements	- Formation commune Aix-Nice - Formation 2X3H à distance (29 et 30/09) - Formation d'une journée en présentiel (20/10/22) - Session rebond à distance de 3H (14/03/23)	Formation continue

DRM - F3SCT du 22 juin 2023 7 22/06/23

Mesure 5.4

Accompagner les agents victimes de violences

Mesure 5.4 - Bilan

ACTIONS	BILAN	BILAN
	OK	A faire
Accompagnement des agents victimes de violences	Cf. bilan annuel	A poursuivre en 2024
Octroi facilité de la protection fonctionnelle	Action inscrite en continue en lien avec le SIAAJ et la coordinatrice de la RH de proximité	

Mesure 5.5

Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire

Mesure 5.5 - Bilan

ACTIONS	BILAN	BILAN
	OK	A faire
Communication aux services de gestion de personnel et aux chefs d'établissement d'un mode opératoire pour la conduite d'entretiens RH sensibles, notamment pour procéder aux suspensions	Fait	A renouveler ?
Mise en place d'une formation spécifique à la conduite d'une procédure disciplinaire à l'attention des services RH des services académiques		A faire
Information sur le recours possible à l'article 40 du code de procédure pénale		A faire
Publication des sanctions dans le bulletin académique	Plus possible	

Pistes de réflexion

- L'information/la communication
- La formation à l'attention :
 - Des stagiaires,
 - Des membres des instances.

**Bilan annuel des signalements à l'adresse ce.preventionviolences@
2022/23 (*)**

(*) ouverture du dispositif à partir de novembre 2022

Date de saisine	Victime					Agresseur présumé					Prise en charge du signalement				
	Genre	Age	Fonction/métier	Ancienneté générale au 01/09/22	Ancienneté poste au 01/09/22	Genre	Age	Fonction/métier	Ancienneté générale au 01/09/22	Ancienneté poste au 01/09/22	Qualification du dossier	Qualification des faits VSS	Modalité de saisine	Traitement effectué	Modalités accompagnement de la victime

Le bilan

- Le bilan annuel des signalements a été présenté à la F3SCT du 22 juin 2023 ;
- Le dispositif a été ouvert à partir de novembre 2022 ;
- 21 signalements ont été recensés :
 - o 15 situations hors "VSS". il s'agit de signalements ne concernant pas le champ des VSS (situations vécues comme du harcèlement) ;
 - o 6 situations ont relevé d'agissements sexistes.

Perspectives dans le cadre de l'élaboration du plan 2024/26

Un GT issu de la F3SCT A a été mis en place. Il a été réuni les 16/11 et 14/12/23.

- Le constat : un dispositif de signalement peu sollicité.
- Les actions :
 - o Un volet communication : création d'affiche et refonte de la page dédiée du site internet ;
 - o Un volet formation/sensibilisation.

ANNEXE 3 – Formation (données transmises par l'EAFC)

Parcours M@gistère - bilan

Comprendre pour agir - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - diversité et lutte contre les discriminations

<https://magistere.education.fr/ac-aix-marseille/course/view.php?id=9624>

ouvert début mars 22.

1 170 participants auto inscrits dont 265 de l'académie d'Aix-Marseille. 920 d'autres académies.

532 participants actifs sur les 12 derniers mois : du 16 novembre 2022 au 16 novembre 2023.

Le parcours comprend 4 modules dont 3 sont accessibles (« visibles par les participants ») :

1. Module 1 (8 pages) : stéréotypes – préjugés – discriminations/durée : entre 2 et 4 h stagiaires.
2. Module 2 (1 page) : recruter, accueillir et intégrer sans discriminer/durée : une heure
3. (Module 3 non visible : conception non terminée : « lutte contre les violences sexistes et sexuelles »)
4. Module 4 (3 pages) : webinaires, conférences, interviews/durée : 4 h stagiaires.

221 badges « module 1 » ont été délivrés.

Avec l'accord des conceptrices, et du prescripteur, 2 copies ont été faites par l'académie de la Réunion et l'académie de Normandie et sont actuellement exploitées.

Parcours très scénarisés et interactifs, pour les modules 1 et 2 (nombreux quiz, textes à trous, question par association...)

Néo-titulaires

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas abordé dans un module spécifique mais en transversal ; par ailleurs deux modules abordent le sujet en l'illustrant dans la faisabilité de projets :

- Éducation au développement durable : objectif de développer, de multiplier une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en présentant des filières et des métiers scientifiques et techniques par le biais de projet labellisés E3D ;
- Lutte contre les discriminations : Sensibiliser à la prévalence des stéréotypes.

Besoins identifiés dans la perspective de l'élaboration du plan 2024/26

Formations :

- Sur la labellisation Filles / Garçons ;
- Sur le thème de l'Egalité Filles / Garçons ;
- Des supérieurs hiérarchiques sur la prévention et la gestion de la violence ;
- A destination des Professeurs Principaux des classes de 3ème, 2nde et Terminale (Vœux PARCOURSUP/Orientation).
-

Format :

- Privilégier les formations en présentiel ;
- Ne pas se limiter aux parcours de formation M@gistère.

BILAN PLAN ACADEMIQUE D'ACTION 2021-2023 POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NB : Les précisions de couleur rouge sont des compléments à la version initiale du document

Axe 2021-2023	Mesure	Acteurs	Actions académiques	2021	2022	2023	Bilan 21/23	Mesures de suivi	Précisions
Axe 1 – Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Mesure 1.1 - Élaborer 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 La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	DRRH	Mise en place d'un comité stratégique académique		✓	✓	!	Ordre du jour et compte rendu	Le comité stratégique académique, réuni une fois par an, fixe le cadre et les modalités de travail des services travaillant sur la thématique. La composition du comité : Le recteur ou le SG Le DRRH et son adjointe Le référent égalité et le référent "égalité fille-garçon" Le référent handicap Les 4 SG de DSDEN Les doyens des corps d'inspection. Se reporter à la note "bilan"
		DRRH Référént.e égalité F-H	Mise en place d'un groupe projet	✓	✓	✓	✓	Ordre du jour et compte rendu	Le groupe projet, réuni autour du DRRH et du référent académique, met en œuvre le cadre défini en comité stratégique.
	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	DRRH Référént.e égalité F-H CSA	Inscription de l'égalité professionnelle dans la feuille de route RH	✓	✓	✓	✓	COFIL feuille de route RH	La mise en œuvre du plan d'action fera l'objet d'un suivi particulier par le CTA.
		DRRH Référént.e égalité F-H CSA	Elaboration du Plan d'actions académiques	✓	✓	✓	✓	GT (émanation du CT) pour assurer le suivi de la mise en œuvre du plan	Dans le cadre de l'élaboration du Plan, trois réunions de travail ont été organisées avec le CTA (26/11/2021, 15/12/2021, 05/01/2022) et deux avec le CHSCT (12/10/2021 et 16/12/2021). Une réunion de travail est prévu le 24/11/2023 pour présenter le bilan.
		DRRH Référént.e égalité F-H CSA	Suivi de la mise en œuvre du Plan d'actions académiques		✓	✓	✓	Ordre du jour et compte rendu	La mise en œuvre du plan académique fait l'objet d'un suivi annuel en CTA. Des GT peuvent être réunis en amont pour préparer le comité technique ou proposer de nouvelles actions à mettre en place pour atteindre les objectifs fixés dans le Plan académique.
	Mesure 1.3 – Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social	DRRH Référént.e égalité F-H	Rédaction d'une charte de fonctionnement des GT		✓	✗	!	Groupe projet, chargé d'assurer la mise en œuvre de cette action	Veiller à la mixité, en essayant de tendre vers la parité de tout groupe de travail ou groupe de réflexion associant les représentants du personnel et de l'administration. Elle pourrait également aborder le déroulement d'une séance type en termes d'organisation (horaires, durée) et de modalités (présentiel, visio). La Charte sera élaborée dans le cadre d'un GT. Se reporter à la note "bilan" .
	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	DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Création d'un rapport de situation comparé	✓	✓	✓	✓	Publication des bilans	L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite « transformation de la fonction publique », impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes.
		DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Elaboration d'une liste de données genrées		✓	✓	✓	Nombre de données	Etablir un ordre de priorités et un calendrier de mise en œuvre. Retour de la FSU : - Nombre d'HSA, HSE (voir RSU) - IMP : nombre, nature de la mission, taux (voir RSU) -> vérifier qu'une même mission n'est pas rémunérée moins quand elle est assumée par une femme + Possibilité de croiser l'âge et le genre - Evaluation genrée des item PPCR : "Coopérer au sein d'une équipe" et "s'engager dans une démarche de développement professionnel" (non disponible) - Répartition F/H par discipline, par catégorie A, B, C - Répartition F/H par catégorie d'établissement et d'école (lycée, collège, LP mais aussi catégories REP+, REP etc) - Candidatures sur postes de cpd, chef d'établissements, listes d'aptitudes, postes dans le supérieur (non disponible) - Répartition F/H direction d'école + catégorie d'école - Répartition F/H postes à profil 1er degré candidat.es et retenu.es - Répartition F/H sur type de poste 1er degré : préélémentaire, élémentaire, ZIL/brigade, PEMF, CPC, UPE2A, ULIS, Maître E, Maître G - Formation : départ en stage de formation continue, refus d'autorisation d'absence pour stage, demandes de congé formation, obtention du congé formation (non disponible) - Postes spécifiques nationaux et académiques et POP - Contractuels.le.s dans le 1er et 2nd degré, incluant AED, AESH et dans les services administratifs. - Congés liés à la santé - Congés liés à la parentalité - Demandes de temps partiel (non disponible) - Age de départ à la retraite - Ruptures conventionnelles : demandes / âge/sexe et obtention âge/sexe (non disponible) Retour UNSA : - ancienneté de l'âge et durée dans la carrière - pour les contractuels administratifs, le nombre de contrats (morcellement des carrières) - non
	Mesure 1.5 – Déployer en administration centrale, dans les services déconcentrés et dans les établissements, des référents et référentes égalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place	DRRH Référént.e égalité F-H	Prise en compte des contributions du groupe de réflexion réuni autour de la référente égalité Femmes Hommes	✓	✓	SO	SO	Nombre de réunions et analyse du bilan annuel d'activités	Une lettre de mission sera adressée pour préciser le rôle de ce groupe de réflexion et son articulation avec le comité stratégique, le groupe projet et les référents départementaux. Le groupe n'existe plus.
		DRRH Référént.e égalité F-H	Nomination de référents dans les départements		✓	✓	✗	Nombre de réunions et analyse des bilans annuels	Une lettre de mission sera remise à chaque référent.e. Elle veillera, notamment, à préciser l'articulation et le fonctionnement entre le niveau académique et le niveau départemental. La DRRH veillera à ce que les référents bénéficient et suivent de la formation organisée par l'IH2EF. Se reporter à la note "bilan" .
	Mesure 1.6 – Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle	Recteur DRRH	Communication du recteur aux encadrants		✓	✓	✓	Envoi du courrier	Communication spécifique du recteur aux encadrants lors de l'adoption du Plan académique.
		DGRH DRRH Ecole Acad.de la formation continue	Elaboration d'un plan de formation à destination de l'encadrement		✓	✓	✓	Nombre de formations organisées Le nombre de présents / à l'effectif convoqué	Elaboration du cahier des charges au cours du premier semestre 2022 pour un déploiement à partir de septembre 2022. Réflexion en cours au sein du GT "VSS" de la F3SCT.
	Mesure 1.7 – Mobiliser les fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique	DRRH Référént.e égalité F-H	Cahier des charges à constituer pour financer des actions au cours de la semaine du 8 mars et du 25 novembre 2022.	✓	✓	SO	✓	Réponse du fonds	Événement co-organisé avec l'Académie de Nice. En 2023, sans objet : pas de projet déposé.
	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	DRRH Référént.e égalité F-H Service communication	Diffusion des actions académiques en faveur de l'égalité F-H		✓	✓	✓	/	A l'issue du CT, diffusion des actions académiques en faveur de l'égalité F-H à l'attention de l'ensemble des personnels de l'académie.
		DRRH Référént.e égalité F-H Service communication	Événements organisés autour de la journée du 8 mars et de celle du 25 novembre.		✓	✓	✓	Nombre de participants	Pour 2022, programme co-organisé avec l'Académie de Nice. Programme prévisionnel : 2 tables rondes (l'une depuis Aix, l'autre depuis Nice), interviews. Les représentants du personnel seront informés des actions mises en place pour ces journées.
DRRH Référént.e égalité F-H Service communication		Mise à disposition de ressources sur le site Internet via une page dédiée		✓	✓	✓	Nombre de connexions à la page	L'académie de Nice et d'Aix-Marseille feront un renvoi vers leur page respective.	

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	DRRH Référént.e égalité F-H GT	Réflexion à conduire sur les stéréotypes		✓	✓	✓	Bilans des recrutements	Veiller à l'équilibre dans les nominations de faisant fonction et chargés de missions. Travail à conduire en lien avec la référente filles-garçons.	
	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	DRRH Référént.e égalité F-H Ecole Acad.de la formation continue	Mise à disposition d'un magistère de sensibilisation à destination de l'ensemble des personnels	✓	✓	✓	✓	Le nombre d'actions de formation au PAF et le nombre de participants	Le Magistère est ouvert aux Services académiques depuis l'automne puis à tous à compter du 1er trimestre 2022. L'ensemble des personnels devra être informé de l'existence du Magistère. Le Magistère doit venir en complément d'actions de formations à prévoir dans le PAF 2022/2023.	
		DGRH DIEC	Formation des présidents de jury	✓	✓	✓	✓	/	Un Magistère de sensibilisation mis à disposition par la DGRH est proposé par la DIEC à l'ensemble des présidents de jury.	
		DIEC	Formation spécifique pour les membres de jurys (concours administratifs)	✓	✓	✓	✓	/	Poursuite du travail de formation des membres de jury engagé par la DIEC à compter de la session 2021 auprès des jurys de recrutements.	
		DRRH Référént.e égalité F-H Référént.e égalité filles-garçons	Formation des néo-titulaires enseignants		✓	✓	✓	/	Des modules de formation sont à prévoir au cours du prochain conseil académique de formation. Leur conception doit être faite en lien avec l'INSPE, la référente égalité professionnelle femmes-hommes d'AMU et la référente académique filles-garçons. Se reporter à la note "bilan".	
		DRRH DIEPAT	Fonctionnement des commissions de recrutements au fil de l'eau des personnels d'administration	✓	✓	✓	⚠	/	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur la sensibilisation et la prévention des comportements discriminants. Concernant les commissions de recrutements au fil de l'eau des personnels d'administration, veiller à la présence systématique de la DIEPAT, garante d'une procédure équitable et non discriminante. Se reporter à la note "bilan".	
	Mesure 2.3 – Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant du MENJS et du MESRI	DRRH DSDEN Doyens des corps d'inspection	Mise en place de la MAE		✓	✓	✓	/	La mise en place de la mission académique de l'encadrement (MAE) pourra s'appuyer sur la politique de "vivier" déjà existante pour les personnels administratifs.	
Mesure 2.4 – Accompagner la mobilité géographique	DRRH Services de gestion RH	Mise à disposition du bilan des mobilités	✓	✓	✓	✓	Bilan des mobilités	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur la rédaction des fiches de poste (missions et tâches à accomplir, disponibilité). Les bilans sont transmis au CSA.		
Axe 3 – Évaluer, 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	DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Mettre en œuvre de l'outil méthodologique développé par le ministère dès sa diffusion.		✓	✓	✓	/	Un outil méthodologique, actuellement en test au niveau national, permettra d'identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes en les classant par types d'effets liés à : - la différence de recours au temps partiel, - la ségrégation de corps (représentation des sexes dans les corps), - la démographie au sein des corps, - la différence des primes à corps-grade-échelon identique.	
			Identification des écarts de rémunération liés à l'exercice de missions supplémentaires pour les personnels enseignants (HS, IMP)		✓	✓	✓	/	Cf. mesure 1.2	
	Mesure 3.2 – Intégrer dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle des mesures de résorption des écarts de rémunération	DRRH Référént.e égalité F-H SIA-ES	Mise en place des mesures de résorption des écarts de rémunération			✓		24/26	/	Identifier les écarts de rémunération et proposer des mesures correctives en fonction du diagnostic. Dispositif à mettre en place une fois que les écarts auront été identifiés.
			DRRH Référént.e égalité F-H Services de gestion RH	Elaboration d'un bilan des promotions des agents à temps partiel		✓	✓	✓	Rapport de situation comparée	S'assurer dans le temps que les agents à temps partiel ne font pas l'objet de discriminations pour les promotions de corps ou de grade.
	Mesure 3.3 – Assurer la transparence des rémunérations	DRRH DIEPAT DSDEN	Mention du niveau indemnitaire sur les fiches de postes (vacances de postes)	✓	✓	✓	✓	Bilan social et rapport de situation comparée.	Pour les postes vacants publiés par la DIEPAT, mentionner sur la fiche de poste, le niveau indemnitaire. La même transparence sera appliquée aux fiches de postes à profil du 1er degré.	
	Mesure 3.4 – Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière	DRRH Référént.e égalité F-H Services de gestion RH	Création d'un document informatif à destination des agents		✓	✓	✓	Groupe projet, chargé d'assurer la mise en œuvre de cette action	Le document informatif veillera à s'adresser à l'ensemble des agents, dont les AED et AESH. Il pourra s'appuyer sur les travaux conduits par le CHSCT-A. Le livret d'accueil fera un focus sur l'existence de ce document.	
	Mesure 3.5 – Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental	DRRH Services de gestion RH	Création d'un document informatif à destination des agents		✓	✓	⊗	Nombre de temps partiels annualisés	Intégrer l'information sur ce dispositif au document informatif à destination des agents. Le repérage des situations peut également se faire en lien avec la CRHP. Dans le prolongement des travaux de la DITP, des ressources sont en cours d'élaboration à destination des gestionnaires.	
Mesure 3.6 – Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement	DRRH Services de gestion RH	Poursuite de la démarche d'équilibre dans les promotions en fonction de la représentation respective des femmes et des hommes dans les corps/grades concernés.	✓	✓	✓	✓	Bilan des avancements en CTA	Un GT issu du CTA sera mis en place à la rentrée en 2022 pour travailler sur les données et informations à transmettre. Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement comportera un volet sur les items à compléter par l'encadrement (notamment les items PPCR).		

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	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Parution du livret	Améliorer l'information des personnels en regroupant dans un livret unique les éléments concernant la parentalité. Un point d'attention sera apporté à sa diffusion (aed et aesh). Le livret doit s'adresser aux deux parents. S'assurer que les formulaires administratifs académiques prennent en compte l'évolution des structures familiales.
	Mesure 4.2 – Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence	DRRH Services de gestion RH	Formation des gestionnaires RH au cadre réglementaire		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Assurer la bonne connaissance de l'ensemble des gestionnaires de la réglementation en vigueur pour accompagner et conseiller les personnels. Dans le prolongement des travaux conduits par la DITP, un guide à l'attention des gestionnaires est en cours d'élaboration.
	Mesure 4.3 – Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Parution du livret	S'assurer que la note de service académique relative au CET intègre bien les dispositions du décret 2020-287.
	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	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Parution du livret	Le guide des bonnes pratiques à destination de l'encadrement prévoira un renvoi vers le document informatif sur la parentalité à destination des agents.
	Mesure 4.5 – Assouplir les règles d'utilisation du congé parental	DRRH Services de gestion RH	Création d'un livret à destination des agents sur la parentalité		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Parution du livret	Un focus pourra être également fait dans la newsletter RH.
	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	DRRH Ecole Acad. de la formation continue	Accompagnement du développement du télétravail au sein des services académiques : formation des encadrants		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nombre d'encadrants formés Nombre de télétravailleurs	Poursuivre la formation-information des agents télétravailleurs en lien avec la PFRH. Mise en œuvre de l'accord national sur le télétravail. Travail de réflexion conduit par un GT issu du CHSCT spécial de service sur le travail à distance et le télétravail (Réunions en juillet et octobre 2021) avec questionnaires auprès des personnels en cours. Des fiches de bonnes pratiques (notamment le droit à la déconnexion qui concerne tout agent) seront mises à disposition. Il sera également pris en compte l'organisation du travail des agents pour lesquels le télétravail n'est pas possible ainsi que les contraintes pour les agents aidants par ailleurs.
	Mesure 4.7 – Favoriser l'aide à la garde d'enfant pour les agents des MENJS et MESRI	DRRH DAP Service social	Information des agents des actions proposées par le SRIAS		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	/	Information régulière dans la lettre info RH
Axe 5 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), 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 pour l'égalité professionnelle des MENJS et MESRI et de ses déclinaisons dans les académies et dans les établissements	SG DRRH	Définition en tant que priorité académique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		La prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes est une priorité de l'académie d'Aix-Marseille. Le plan d'action de l'académie est discuté avec les représentants des personnels en CT et en CHSCT (GT des 12/10/2021 et 16/12/2021). Conformément à la loi TFP du 6 août 2019, un référent VSS sera nommé au sein du CHSCT.
		DRRH	Elaboration d'une circulaire académique		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Parution de la circulaire	Cette circulaire présentera le dispositif de signalement des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. Elle pourra s'appuyer sur celle déjà existante concernant le harcèlement moral publiée au BA n° 831 du 4 novembre 2019.
		DRRH Service communication	Communication de la circulaire		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	/	Multiplier les canaux de communication en plus de la publication au bulletin académique (livret d'accueil, mails, affiches, newsletter...) afin d'informer l'ensemble des personnels de l'académie.
	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	DRRH Référént égalité F-H Services de gestion Service juridique	Mise en place une cellule de signalement académique		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bilan en CHSCT intégrant le nombre de signalements reçus et traités par la cellule d'écoute et les suites qui auront été données.	La cellule pourra être saisie par toute personne victime ou témoin, au moyen d'une adresse mail dédiée. Le dispositif de signalement a pour objet de recueillir dans un cadre confidentiel et neutre les signalements relatifs à des discriminations, des harcèlements ou des violences sexuelles ou sexistes, et le cas échéant d'alerter les autorités compétentes, d'accompagner et de protéger les victimes et de traiter les faits signalés. Ce dispositif ne se substitue pas aux acteurs de la prévention (médecine de prévention, assistants et conseillers de prévention, assistantes sociales, hiérarchie, représentants des personnels notamment) mais complète leur action. La circulaire académique décrira le cadre de fonctionnement du dispositif de signalement : - recueil des signalements par des écoutants formés à cette mission spécifique ; en complément de la grille d'analyse existant déjà pour le harcèlement moral, une seconde grille dédiée aux agissements sexistes et sexuels sera créée afin d'accompagner les agents dans la formalisation de leur signalement ; - instruction des signalements par une commission réunissant le DRRH, la référente égalité F-H, le service de gestion concerné, le service juridique et les écoutants.
	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	DRRH Ecole Acad. de la formation continue	Formation des membres de la cellule d'écoute et les membres de commission académique d'examen des signalements		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Date de la formation Nombre de stagiaires	Ces actions de formation spécifiques viennent en complément des autres formations mises en place pour l'encadrement (mesure 1.6), pour les enseignants néo-titulaires (mesure 2.2) ou pour la sensibilisation de l'ensemble des personnels (mesure 2.2).
	Mesure 5.4 – Accompagner les agents victimes de violences	DRRH Services de gestion Service social Médecine de prévention Psychologues	Accompagnement des agents victimes de violences	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Bilan annuel	L'accompagnement concernera aussi les agents victimes de violences intrafamiliales dans le cadre de l'action sociale, du soutien médical ou psychologique ainsi que des demandes de mobilité. Il s'agira d'apporter des réponses adaptées à la situation de l'agent (victime ou témoin).
		DRRH Service juridique RH de proximité	Octroi l'facilité de la protection fonctionnelle	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	/	Traiter rapidement les demandes de protection fonctionnelle. Accompagner les agents dans le cadre de la RH de proximité.
	Mesure 5.5 – Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire	DRRH	Communication aux services de gestion de personnel et aux chefs d'établissement d'un mode opératoire pour la conduite d'entretiens RH sensibles, notamment pour procéder aux suspensions	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	/	
		DRRH Ecole Acad. de la formation Services de gestion RH	Mise en place une formation spécifique à la conduite d'une procédure disciplinaire à l'attention des services RH des services académiques		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Date de la formation Nombre de stagiaires	L'action de formation n'a pas été organisée
		DRRH Service juridique	Information sur le recours possible à l'article 40 du code de procédure pénale		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	Publication de la Newsletter	Communication via la Newsletter académique.
DRRH		Publication des sanctions dans le bulletin académique.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	SO	/	La publication des sanctions est faite après recueil de l'avis de la CAPA compétente. Les données concernant la personne et l'établissement sont anonymisées. La DGRH a demandé à ne pas les communiquer.	



**ACADÉMIE
D'AIX-MARSEILLE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

www.ac-aix-marseille.fr

