



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques,
pédagogiques, sociaux et de santé et des bibliothèques
Sous-direction de la gestion prévisionnelle, des affaires statutaires
et de l'action sanitaire et sociale
Bureau des affaires statutaires et réglementaires
DGRH C 1-2
n°2022 -
Affaire suivie par :

72, rue Regnault
75243 Paris cedex 13

**Direction générale
des ressources humaines**

Paris, le

Le Ministre de l'éducation nationale et de la
jeunesse,

La Ministre des sports et des jeux olympiques et
paralympiques
à

Mesdames les rectrices
et Messieurs recteurs d'académie

Madame la vice-rectrice et Messieurs les vice-
recteurs des collectivités d'outremer

Monsieur le chef de service de l'éducation nationale
de Saint-Pierre et Miquelon

Mesdames les directrices et Messieurs les directeurs
des établissements publics rattachés au ministère
des sports

Monsieur le chef du service de l'action administrative
et des moyens

Objet : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des personnels techniques et pédagogiques (PTP)

Références réglementaires :

- décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- arrêté du 27 août 2015 relatif à la liste des primes et indemnités cumulables par exception avec le RIFSEEP, pris en application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014 précité ;
- arrêté du XXXXX pris pour l'application au corps des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- arrêtés du XXXXX pris pour l'application au corps de professeurs de sport et au corps de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

PJ : 6 annexes :

- annexe 1 : cartographie nationale des fonctions par groupe
- annexes 2, 2 bis, 2 ter : listes descriptives des indemnités intégrées dans l'IFSE, cumulables par nature ou cumulables par exception
- annexe 3 : planchers et plafonds réglementaires interministériels des personnels
- annexe 4 : minima indemnitaires ministériels en gestion

La revalorisation des personnels techniques et pédagogiques des ministères chargés de la jeunesse et des sports s'inscrit dans une logique de cohérence avec les autres corps de catégorie A autres qu'enseignants, assurée par l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Cette application entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

La présente note a pour objet de préciser les modalités de la mise en œuvre du RIFSEEP au bénéfice des corps de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, de professeurs de sport et de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse dans les services centraux et déconcentrés du ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et du ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques, ainsi que dans les établissements publics rattachés au ministère chargé des sports.

Ce régime indemnitaire procède d'une démarche de refonte et de simplification du paysage indemnitaire. Il est fondé sur les fonctions exercées par les agents et, à ce titre, remplace l'ensemble des indemnités fonctionnelles pré-existantes et des éléments de rémunération cités en annexe 2.

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), assise sur les fonctions de l'agent, constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime. Elle est versée mensuellement. Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif et fait l'objet d'un seul ou de deux versements annuels au maximum.

1. Mise en œuvre de la cartographie nationale

1.1. Elaboration de la cartographie nationale

L'IFSE repose à la fois sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions exercées par l'agent et sur l'expérience professionnelle acquise par celui-ci. Les critères suivants permettent de répartir les fonctions occupées par les agents au sein de différents groupes de fonctions :

- 1 - Critères liés aux fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2 - Critères liés à la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3 - Critères liés aux sujétions particulières ou au degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

1.2. Classement des emplois dans les groupes de fonctions

Le classement s'effectue bien entendu à partir du corps auquel l'agent appartient, et sur la base du poste occupé par l'agent, tel que défini dans son arrêté d'affectation ou sa fiche de poste. Pour les agents en détachement dans un autre corps ou dans un emploi, y compris de préparateur olympique et de haut niveau, c'est le dispositif indemnitaire du corps d'accueil ou de l'emploi d'accueil qui s'applique.)

Les groupes de fonctions sont déconnectés du grade. Ainsi, une fonction peut être occupée par des agents d'un

Supprimé: s

Supprimé: au maximum

Supprimé: (

Supprimé:)

Supprimé: -

Supprimé: agents

même corps, titulaires de grades différents. **Les fonctions confiées sont par nature relativement permanentes et sont inscrites dans la fiche de poste, et précisées, le cas échéant dans une lettre de mission ou un contrat d'objectif. Lorsque les fonctions changent, la fiche de poste et, le cas échéant, la lettre de mission ou le contrat d'objectifs peuvent être révisés.**

2. Cadre juridique et principes de l'adhésion au RIFSEEP

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire ne saurait entraîner une baisse **du montant total des indemnités reductibles par rapport au montant attribué antérieurement au titre de l'appartenance de l'agent à l'un des corps techniques et pédagogiques.**

L'IFSE a vocation à se substituer à l'ensemble des primes fonctionnelles qui par nature seront intégrées dans son assiette. La liste des indemnités intégrées dans l'IFSE ou restant cumulables est jointe en annexe 2.

La liste des indemnités cumulables figure dans un arrêté interministériel. J'appelle votre attention sur le fait que les indemnités cumulables par nature ne figurent pas dans cet arrêté interministériel. Vous en trouverez la liste en annexes 2 bis et 2 ter.

2.1. Détermination de l'assiette de l'IFSE lors de la bascule vers le RIFSEEP

L'assiette de l'IFSE est calculée en consolidant l'intégralité des primes fonctionnelles perçues par les agents au moment de la bascule au nouveau régime indemnitaire RIFSEEP en paye. Ce calcul exclut les versements de nature exceptionnelle non reductibles.

L'assiette de l'IFSE des agents exerçant à temps partiel est proratisée en fonction de la quotité de travail. Pour ce qui concerne les agents exerçant à temps partiel et souhaitant augmenter leur quotité de travail au moment de la bascule, l'assiette de l'IFSE sera bien entendu ajustée en conséquence. Un ajustement sera également effectué pour un agent dont la quotité de travail diminue.

2.2. Garantie indemnitaire individuelle au moment de la bascule vers le RIFSEEP

L'article 6 du décret du 20 mai 2014 garantit aux agents le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant le déploiement du RIFSEEP. Ce montant indemnitaire comprend les primes et indemnités versées au fonctionnaire au titre de son grade et des fonctions qu'il exerce. Je vous rappelle que doivent être exclus de la détermination de ce montant les indemnités et compléments de rémunération suivants, cumulables avec l'IFSE : la garantie individuelle du pouvoir d'achat ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire ; les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnités de résidence et supplément familial de traitement) ; les remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury ; les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

Le montant indemnitaire mensuel garanti correspond au douzième du montant perçu durant la période des douze mois précédant la bascule au RIFSEEP en paye. Ce montant comprend toutes les régularisations de gestion, à l'exception des montants à caractère exceptionnel non reductibles.

Néanmoins, dans le cas d'un changement de corps intervenu au cours des douze mois de référence, le montant garanti sera celui observé dans le nouveau corps au moment de la bascule. Il en est de même pour un agent réintégrant son corps d'origine à l'issue d'un détachement sur emploi, dont la situation sera observée au regard du corps ; ou encore pour un agent ayant changé d'affectation au cours des douze derniers mois, dont la situation observée sera celle de la dernière affectation.

2.3. Information des agents

Dans chaque service et établissement, les chefs de service organiseront une réunion d'information collective préalable à sa mise en place, pour présenter le dispositif et ses modalités de mise en œuvre, notamment la cartographie des emplois.

Chaque agent recevra, lors de la bascule au RIFSEEP en paye, une **notification écrite** rappelant les fonctions et précisant le groupe de fonctions RIFSEEP dans lequel son poste est classé et l'attribution indemnitaire **annuelle** qu'il percevra **par versement mensuel**.

3. Mise en œuvre du RIFSEEP pour les corps des personnels techniques et pédagogiques

Supprimé: ¶
L'exercice de certaines fonctions dans des environnements spécifiques, particulièrement difficiles et soumis à des sujétions particulières, sera reconnu au moyen une modulation de l'IFSE au sein des groupes de fonctions.¶

Supprimé: leurs attributions

Supprimé: aire

Supprimé: par rapport à leur indemnité de sujétion

Supprimé: e

Supprimé: eur

Supprimé: de temps

Supprimé: ¶

Supprimé: information

Supprimé: mensuelle

3.1 Cartographie des fonctions

L'annexe 1 présente la cartographie nationale pour les corps de conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, de professeurs de sport et de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse dans les services centraux, les services déconcentrés et les établissements publics du sport. Pour chacun des trois corps, deux groupes de fonctions sont créés.

Afin de garantir le classement cohérent et harmonisé des agents sur l'ensemble du territoire et pour les différents univers professionnels, cette cartographie nationale classe, pour chaque corps et par lieu d'exercice (administration centrale, région académique, SDJES, établissement du sport), l'ensemble des fonctions occupées par les agents dans les deux groupes. Dans le cas où un agent exerce une fonction non listée en annexe 1, il convient de classer son emploi par référence aux postes similaires en termes de missions, de sujétions et de responsabilités.

3.2. Fixation des planchers et plafonds réglementaires interministériels

Les barèmes de l'IFSE et du CIA font l'objet d'une définition par voie d'arrêté interministériel, pour chaque corps adhérent au RIFSEEP. Sont définis dans cet arrêté d'une part le plancher réglementaire par grade et d'autre part le plafond réglementaire de chaque groupe de fonctions.

Les barèmes concernant les corps visés par la présente circulaire ont été fixés par des arrêtés interministériels en date du XXXXX (annexe 3).

3.3. Détermination des minima ministériels en gestion

Au vu des planchers et plafonds réglementaires qui leur sont attribués au niveau interministériel, les groupes de fonctions constituent des plages indemnitaires très vastes.

L'annexe 4 présente les minima ministériels en gestion applicables à partir de 2023 à chaque agent, quel que soit son lieu d'affectation (Ile-de-France, hors Ile-de-France), par corps et groupe de fonctions.

3.4. Revalorisation indemnitaire dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP en 2023 via l'IFSE

Il vous appartient de définir les montants d'IFSE alloués aux conseillers techniques et pédagogiques supérieurs, professeurs de sport et conseillers d'éducation populaire et de jeunesse, dans le respect des minima ministériels de gestion.

Cette application des minima ministériels en gestion, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023, permettra d'attribuer une revalorisation indemnitaire très significative à l'ensemble des agents, qu'ils soient affectés en service ou en établissement.

En région académique Ile-de-France, dans l'objectif de garantir l'attractivité du territoire et de favoriser les mobilités, les crédits alloués permettent de conduire une convergence des indemnités servies aux personnels techniques et pédagogiques affectés en administration centrale et en services déconcentrés comme en établissements.

En outre, les enveloppes de crédits qui vous sont notifiées par les responsables de programme vous permettront d'allouer aux agents un gain indemnitaire complémentaire à cette revalorisation pour tenir compte :

- du niveau des fonctions, des sujétions et de l'expertise requis par l'emploi occupé, au vu des critères d'appréciation prévus au 1.1. ci-dessus ; par exemple, l'exercice de certaines fonctions en environnement spécifique défini par l'article R. 212-7 du code du sport, de même que les conditions particulièrement difficiles, l'exposition ou les sujétions particulières d'un emploi peuvent être reconnues par ce moyen ;
- de leur profil ou de leur parcours professionnel antérieur ;
- des évolutions des orientations indemnitaires nationales, académiques ou d'établissement.

S'agissant des CTS, les montants individuels seront fixés par le recteur de région académique (autorité hiérarchique), sur la base des propositions des directeurs techniques nationaux (autorité fonctionnelle) qui seront transmises par la direction des sports avec la notification de l'enveloppe des crédits dédiés (P219).

Supprimé: La c

Supprimé: relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et des sports

Supprimé: Pour chaque corps et groupe de fonctions, un minimum ministériel a été défini pour l'IFSE. Ce minimum ministériel, supérieur au plancher réglementaire interministériel, constitue un plancher en gestion garanti aux agents, sans préjudice d'un montant supérieur qui pourrait leur être accordé pour tenir compte de leur profil ou de leur parcours professionnel antérieur, ainsi que des évolutions des orientations indemnitaires nationales, académiques ou d'établissement.

Supprimé: c

Supprimé: pour

Supprimé: f

Supprimé: '

Supprimé: es

Supprimé: a

Supprimé: il convient de se référer à l'article 5 de la convention de délégation de gestion du programme sport (P219).

Supprimé: sur proposition de la direction des sports qui se chargera de recueillir les propositions des DTN (autorité fonctionnelle).

3.5. Détermination du montant de l'IFSE lors des recrutements

3.5.1. Recrutement par concours ou par promotion

Les agents recrutés suite à la réussite à un concours bénéficient, pendant leur année de stage, du *minimum* indemnitaire en gestion du groupe de fonctions dans lequel ils sont classés. Leur IFSE est réexaminée au moment de leur titularisation. La promotion ou la réussite à un concours interne sont traitées dans les conditions relatives au changement de grade ou de changement de corps.

Supprimé:

Supprimé: a

Supprimé: ,

Supprimé: ou à un examen professionnel

Supprimé: :

3.5.2. Recrutement des travailleurs en situation de handicap

Les personnes recrutées au titre des dispositions relatives au recrutement des travailleurs handicapés ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP pendant leur année de stage au regard de leur statut d'agent non titulaire. Conformément à l'article 5 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, leur rémunération pendant cette période est déterminée en respectant un *minimum* indemnitaire équivalent à celui du corps auxquels ils accèdent après titularisation.

Supprimé: le

3.5.3. Recrutement par détachement ou position normale d'activité

Lors de la prise en charge par voie de détachement ou en position normale d'activité des agents extérieurs aux MENJ, MSJOP et MESR, pour apprécier le montant de l'IFSE, seront examinés :

Supprimé: d'affectation

Supprimé: d'affectation

- le niveau de leur IFSE ou le montant des primes perçues dans leur administration d'origine ;
- le *minimum* indemnitaire en gestion garanti dans le corps d'accueil.

Il est précisé que seules les primes de même nature que l'IFSE, à caractère non exceptionnel, sont prises en considération pour la détermination de l'IFSE.

Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'accueil, il bénéficiera de la majoration prévue en 3.6. De même, si un agent en détachement effectue durant cette période une mobilité au sein des ministères d'accueil, les principes édictés en la matière s'appliqueront.

3.5.4. Situation des agents effectuant une mobilité entrante entre services et/ou établissements des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Je vous invite à prendre en considération la situation des agents provenant d'un autre établissement ou d'un autre service pour la fixation de leur attribution indemnitaire au regard du montant servi aux agents exerçant des fonctions de niveau équivalent dans votre établissement ou académie.

3.6. Modalités pérennes de modulation de l'IFSE

3.6.1. Conditions réglementaires de réexamen de l'IFSE

L'évolution de la situation individuelle de l'agent entraîne un réexamen de l'IFSE. L'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit que le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- et en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Ce réexamen n'a pas à être sollicité par l'agent mais a systématiquement lieu dans ces trois cas.

Il n'implique pas, dans son principe, une revalorisation automatique de l'attribution indemnitaire.

3.6.2. Modalités ministérielles de réexamen

En cas de changement de fonctions, trois situations différentes peuvent se présenter :

- en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions supérieur, le réexamen se traduira par une augmentation de l'IFSE ;
- en cas de changement de fonctions sans changement de groupe, après une durée minimale de trois ans, ,

le réexamen de l'IFSE pourra se traduire par une augmentation ;

- en cas de changement de fonctions vers un groupe de fonctions inférieur, il sera procédé à un réexamen de l'IFSE de l'agent en veillant à prendre en compte sa situation particulière.

En l'absence de changement de fonctions, le réexamen périodique intervient tous les trois ans au sein du MENJ, du MSJOP et du MESR, dans la limite des crédits budgétaires disponibles. Le premier réexamen est prévu pour 2026.

3.6.3. Champ de la modulation

Dans le RIFSEEP, la revalorisation des attributions indemnitaires des agents au titre de l'IFSE s'effectue prioritairement par la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Cela n'empêche toutefois pas d'envisager une modulation fondée sur un accroissement de charges ou de responsabilités liées au poste de travail.

On entend par expérience professionnelle, l'approfondissement ou l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques acquises.

Elle peut se traduire, par exemple, par :

- l'approfondissement des savoirs techniques et pédagogiques et de leur utilisation ;
- l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
- la gestion d'une intervention excédant le périmètre habituel ou d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

S'agissant des CTS, les revalorisations des attributions indemnitaires seront fixées par le recteur de région académique (autorité hiérarchique), sur la base des propositions des directeurs techniques nationaux (autorité fonctionnelle) qui seront transmises par la direction des sports (P219).

Le supérieur hiérarchique direct remet aux agents une notification écrite de tout changement de leur IFSE (classement ou montant).

3.7. Complément indemnitaire annuel (CIA)

3.7.1. Dans le cadre de cette première année de mise en œuvre du RIFSEEP

La revalorisation indemnitaire attribuée aux agents sera intégrée dans leur IFSE, afin d'être reconductible.

Supprimé: Pour ce qui concerne

Supprimé: , il

Supprimé: ¶

Supprimé: 2

Supprimé: s

Supprimé: sur un poste

Déplacé vers le bas [1]: Le supérieur hiérarchique direct remet aux agents une notification écrite de tout changement de leur IFSE (classement ou montant).¶

Supprimé: ¶

Déplacé (insertion) [1]

Supprimé: Si vous allouez en 2023, un CIA à vos agents, son financement ne saurait être prélevé sur les crédits notifiés au titre de cette revalorisation son montant ne saurait excéder le montant qui leur était précédemment versé au titre du complément indemnitaire. Le supérieur hiérarchique direct doit en remettre aux agents une notification écrite aux agents.¶

3.7.2. Pour les années ultérieures

Un bilan relatif à l'année écoulée sera effectué à l'occasion d'un entretien proposé à l'agent par son supérieur hiérarchique direct pour son bilan d'activité au regard des objectifs fixés.

Supprimé: pourra être

Le montant du CIA sera déterminé, le cas échéant, dans la limite des crédits budgétaires disponibles et au vu des six critères suivants :

Supprimé: trois

- l'atteinte des objectifs fixés ;

- la charge de travail induite ;

- la manière de servir de l'agent ;

- sa contribution au collectif de travail ;

- sa capacité à travailler en équipe, le cas échéant ;

- tout événement survenu en cours d'année et qui justifierait une valorisation.

Supprimé: .

Les primes cumulables par nature avec l'IFSE sont exclues du périmètre du CIA. Le versement du CIA pourra être effectué en une ou deux fois.

Les éléments de modulation de l'IFSE et de détermination du CIA doivent être objectifs. Le supérieur hiérarchique direct les explique à l'agent et lui en remet une notification écrite.

S'agissant des CTS, les montants individuels du CIA seront fixés par le recteur de région académique (autorité hiérarchique), sur la base des propositions des directeurs techniques nationaux (autorité fonctionnelle) qui seront transmises par la direction des sports avec la notification de l'enveloppe des crédits dédiés (P219).

4. Dispositions diverses

Supprimé: Autres situations et leurs conséquences sur les régimes indemnitaires

4.1. Incidence des congés sur les attributions indemnitaires

Je vous indique que les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés continueront de s'appliquer pour les personnels éligibles au RIFSEEP.

4.2. Agents en décharge syndicale

S'agissant des personnels déchargés de leurs fonctions pour une quotité supérieure à 70% afin d'exercer un mandat syndical, ils se voient garanti le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant leur décharge. Pour 2023, ils perçoivent le montant moyen d'IFSE et de CIA attribué dans leur périmètre de gestion (administration centrale, académie, établissement) pour les agents qui exercent les mêmes fonctions avant leur décharge.

Supprimé: en totalité

Supprimé: pour

Supprimé: conservent

Supprimé: déploiement du RIFSEEP, à l'instar des autres agents

Supprimé: académie

Supprimé: ¶

De même, ces personnels déchargés pour une quotité supérieure à 70% pourront bénéficier de l'évolution de la moyenne des montants du RIFSEEP servis aux agents du même corps en activité.

Les agents en décharge partielle d'activité se voient déterminer leurs indemnités dans le respect de l'égalité de traitement avec les autres agents, sans proratisation de leur IFSE au vu de la quotité de décharge.

4.3. Voies de recours

Les décisions individuelles relatives au RIFSEEP peuvent faire l'objet d'un recours gracieux auprès du recteur ou du directeur d'établissement et d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent dans les délais fixés aux articles R.421-1 à R.421-7 du code de justice administrative. Les agents en sont informés.

5. Dialogue social

Au niveau national, le ministère produira et partagera avec les organisations syndicales représentatives les éléments de bilans relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP, dans le cadre du comité social d'administration des ministères chargés de la jeunesse et des sports.

La mise en œuvre du RIFSEEP devra donner lieu à un dialogue social au sein des académies et des établissements du sport, sur les principes de classement des emplois dans les groupes de fonctions et de répartition des enveloppes de revalorisation. Son bilan sera établi à partir des données issues du rapport social unique, et permettra d'apprécier le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Supprimé: s

Supprimé: .

Pour les services déconcentrés, ce dialogue sera organisé avec les organisations syndicales représentatives au CSA spécial de l'académie chef-lieu de la région et pour les établissements avec celles représentatives à leur CSA.

Supprimé: son

PROJET