



***Comité consultatif ministériel  
des maîtres de l'enseignement privé (CCMMEP)***

**30 juin 2026**

**Sommaire**

|  |           |
|--|-----------|
| <b><i>Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit</i></b> ..... | <b>2</b>  |
| Projet de texte .....  | 2         |
| Amendements .....  | 9         |
| Avis .....   | 13        |
| <b><i>Projet d'arrêté relatif à la reconnaissance des compétences numériques des métiers de l'enseignement et de l'éducation</i></b> .....   | <b>14</b> |
| Projet de texte .....  | 14        |
| Avis .....   | 20        |

**Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit**

---

## **PROJET DE TEXTE**

### **Titre deuxième : Transposition des dispositions de la directive 2023/970 aux employeurs et agents de droit public**

#### **Article 8**

**Le chapitre I<sup>er</sup> du titre III du livre I<sup>er</sup> du code général de la fonction publique est ainsi modifié :**

« 1° Aux articles L. 131-1 et L. 131-2, après les mots « *les agents publics* », sont insérés les mots « *ou entre les candidats à un emploi public* » ;

« 2° Avant le premier alinéa de l'article L. 131-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« *Les offres d'emploi et les dénominations de postes sont rédigées dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe* » ;

« 3° Au second alinéa du même article, le mot : « *Des* » est remplacé par les mots : « *Toutefois, des* ».

#### **Article 9**

**La section 3 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la partie législative du code général de la fonction publique est remplacée par les dispositions suivantes :**

« *Section 3 : Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

« **Art. L. 132-9-3. - I.** – *Les employeurs mentionnés à l'article L.2 et les groupements d'intérêt public calculent des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lorsqu'ils gèrent au moins cent agents.*

« *II. – Cette obligation s'applique :*

« 1° *Annuellement, lorsque l'employeur gère au moins deux cent cinquante agents ;*

« 2° *Annuellement, lorsque l'employeur gère au moins cent agents et moins de deux cent cinquante agents, à l'exception de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, lequel est calculé tous les trois ans ;*

« *III. Les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5, calculent les indicateurs mentionnés au I selon la périodicité prévue au 2° du II lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents et moins de cent agents.*

« *Un décret fixe la liste des agents pris en compte pour le calcul des seuils et des indicateurs ainsi que les modalités de ces calculs, notamment la rémunération de référence, ainsi que la date à laquelle les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics chaque année ou tous les trois ans. »*

« **Art. L. 132-9-4.** - *Les résultats obtenus pour les indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 sont publiés sur le site internet de l'employeur ou rendus publics par tout autre moyen, après avoir été présentés au comité social compétent ou son équivalent. Les résultats des indicateurs sont accompagnés d'une présentation des méthodes de calcul, permettant d'en assurer la compréhension.*

« *Par dérogation, les résultats obtenus pour l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur*

égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, sont mis à la disposition des agents lorsque cette mise à disposition n'entraîne pas la divulgation directe ou indirecte de la rémunération d'un agent identifiable et communiqués dans tous les cas au comité social ou son équivalent compétent, sans être rendus publics. Les membres de l'organisme consultatif compétent sont tenus à une obligation de discrétion

« Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ces résultats sont communiqués chaque année à l'organe délibérant. »

« **Art. L. 132-9-5.** - I. Les employeurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 transmettent les résultats des indicateurs ainsi que la preuve du respect des obligations de présentation au comité social compétent ou son équivalent, de publicité, de mise à disposition et de communication prévues à l'article L. 132-9-4 aux autorités suivantes :

« 1° Le ministre chargé de la fonction publique pour les départements ministériels, les juridictions administratives et financières ainsi que les autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes ;

« 2° Les ministres de tutelle pour les établissements publics de l'Etat et les groupements d'intérêt public ;

« 3° L'autorité mentionnée à l'article L. 451-15 pour le Centre national de la fonction publique territoriale ;

« 4° Les préfets pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux mentionnés à l'article L.4 et les groupements d'intérêt public ;

« 5° Les directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 et les groupements d'intérêt public.

« Ces autorités réceptionnent également les avis mentionnés au I de l'article L. 132-9-7, les mesures de correction mentionnées au II du même article assorties de la preuve de l'information du comité social compétent ou son équivalent, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8 ainsi que les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9.

« II. Les préfets transmettent les résultats, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8, les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé des collectivités territoriales. Les directeurs généraux des agences régionales de santé transmettent les résultats, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8, les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé de la santé.

« Les ministres de tutelle des établissements publics, le ministre chargé des collectivités territoriales et le ministre chargé de la santé transmettent les résultats, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8 et les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 ainsi que le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-10 à L. 132-9-12 au ministre chargé de la fonction publique.

« III. La publication annuelle des indicateurs, à l'exception de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération est assurée par le ministère chargé de la fonction publique sur son site Internet.

« Les conditions de collecte des documents mentionnés au I et au II ainsi que de publication des indicateurs sont prévues par décret. »

« **Art. L. 132-9-6.** – Les agents ainsi que les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents peuvent demander à l'employeur des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3. L'employeur répond à ces demandes dans un délai raisonnable.

« Lorsque la divulgation des informations fournies entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable :

« 1° l'employeur informe l'agent de l'impossibilité de lui transmettre ces informations ;

« 2° Les membres des organisations syndicales représentatives au sein du comité social compétent ou son équivalent sont tenus à une obligation de discrétion.

« L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. »

« **Art. L. 132-9-7.** – I. Lorsque le résultat de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, révèle un écart moyen au sein d'une catégorie supérieur à un seuil défini par décret :

« 1° L'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart ;

« 2° Lorsque l'écart n'est pas justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur peut mettre en œuvre des mesures de correction et consulter à nouveau le comité social compétent ou son équivalent sur cet indicateur dans un délai de six mois à l'issue de la première consultation. A défaut, l'employeur consulte immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8.

« 3° Lorsque l'écart constaté à l'occasion de la consultation prévue à l'alinéa précédent après la mise en œuvre de mesures de correction demeure supérieur au seuil mentionné au premier alinéa, le comité social compétent ou son équivalent est consulté par l'employeur sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart et, si l'écart n'est pas justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8.

« II. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux employeurs publics mentionnés au III de l'article L. 132-9-3. Toutefois, lorsque le résultat de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération, révèle un écart au sein d'une catégorie supérieur au seuil mentionné au premier alinéa et non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, ces employeurs peuvent mettre en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9. A défaut, ils arrêtent des mesures de correction par décision unilatérale dans un délai de douze mois et en informent le comité social compétent ou son équivalent. »

« **Art. L. 132-9-8.** - A l'issue des consultations prévues aux 2° et 3° du I de l'article L. 132-9-7, l'employeur met en œuvre une évaluation conjointe des rémunérations afin de corriger et de prévenir les écarts non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe.

« Un décret pris en Conseil d'Etat détermine :

« 1° Le contenu de l'évaluation, notamment les modalités d'élaboration et d'adoption du rapport recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

« 2° Les conditions dans lesquelles le comité social compétent ou son équivalent est associé à cette évaluation ;

« 3° Les modalités selon lesquelles les résultats de l'évaluation conjointe sont mis à la disposition des agents et communiqués au comité social compétent ou son équivalent. »

« **Art. L. 132-9-9** – A l'issue de l'évaluation conjointe des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation portant sur l'élaboration de mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe. Cette négociation s'effectue dans les conditions prévues au titre II du livre II. A défaut d'accord dans un délai de douze mois à l'issue de l'évaluation conjointe, l'employeur arrête les mesures par décision unilatérale.

« Les employeurs publics soumis à l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre le plan d'action prévu à l'article L. 132-1 y inscrivent, dans un délai de douze mois, les mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe, à l'issue de l'évaluation des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8. Lorsqu'un accord conclu en application de l'article L.132-1 est en vigueur, la négociation est mise en œuvre dans le respect de la procédure mentionnée

à l'article L.227-2. En l'absence de nouvel accord et lorsque l'accord en vigueur comporte des mesures relatives aux écarts de rémunération qui ne sont pas conformes aux mesures arrêtées unilatéralement par l'employeur, les stipulations concernées de l'accord en vigueur deviennent caduques.

« La négociation ou, le cas échéant, la décision unilatérale de l'employeur s'appuie sur l'évaluation des rémunérations prévue à l'article L. 132-9-8.

« La durée maximale de validité des mesures de correction est de trois ans. Si elles sont inscrites dans le plan d'action prévu à l'article L. 132-1, elles restent valides jusqu'à l'échéance du plan. Durant la période de négociation et de validité des mesures de correction, l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions prévues aux articles L. 132-9-7 et L. 132-9-8 pour ce qui concerne les écarts auxquels ces mesures de correction remédient. Toutefois, il informe chaque année le comité social compétent ou son équivalent de la mise en œuvre des mesures de correction. »

« **Art. L132-9-10.** - Les employeurs mentionnés à l'article L.132-9-3 sont soumis à une pénalité financière :

« 1° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de calcul, de présentation, de mise à disposition, de communication et de publication prévues aux articles L.132-9-3 et L. 132-9-4 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;

« 2° S'ils ne respectent pas les obligations de transmission prévues à l'article L.132-9-5 ;

« 3° En l'absence de réponse à une demande d'information formulée en application de l'article L.132-9-6 ;

« 4° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de consultation, de détermination de mesures de correction et d'information prévues à l'article L. 132-9-7 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;

« 5° En cas de mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8, s'ils ne respectent pas les obligations fixées par voie réglementaire pour son application ou s'ils ne déterminent pas de mesures de correction dans les conditions prévues à l'article L. 132-9-9 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;

« 6° En cas de non-respect des obligations prévues à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4, aux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;

« 7° En l'absence d'information des agents publics, de fourniture des informations prévues à l'article L. 716-2 et par les mesures réglementaires prises pour son application ;

« 8° En cas de non-respect de l'interdiction posée par l'article L. 716-3.

« En cas de constat de l'un des manquements mentionnés aux 1°, 2°, 4° et 5°, les autorités mentionnées au I de l'article L. 132-9-5 mettent en demeure les employeurs concernés d'y remédier. La mise en demeure précise les mesures attendues et le délai dans lequel elles doivent être mises en œuvre.

« S'il est constaté qu'en dépit de cette mise en demeure, le manquement se poursuit, ces mêmes autorités notifient, le cas échéant, aux employeurs concernés le montant de la pénalité encourue.

« Sans préjudice de leur capacité à former un recours devant la juridiction compétente, les candidats à un emploi public, les agents publics ou les organisations syndicales forment un recours administratif auprès de l'employeur concerné afin qu'il remédie aux manquements aux 3° et 6° à 8° qu'ils allèguent. Ils peuvent saisir, dans un délai de deux mois après la réponse explicite ou implicite de l'employeur, les autorités mentionnées au I de l'article L. 132-9-5 des manquements allégués.

« Ces autorités notifient les manquements avérés aux employeurs concernés et le montant de la pénalité encourue. »

« **Art. L132-9-11.** - La pénalité encourue en application de l'article L. 132-9-10 est :

« 1° D'un montant maximal de 450 euros en cas de non-respect des obligations fixées à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4, aux articles L. 132-

9-6, L.311-2-1 à L.311-2-2, L.716-2, L.716-3 et par les mesures réglementaires prises pour leur application ;

« 2° D'un montant correspondant au maximum à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné pris en compte pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 au cours de la période au titre de laquelle il ne respecte pas l'une au moins des obligations fixées aux articles L.132-9-3 à L.132-9-5 et L.132-9-7 à L. 132-9-9 et par les mesures réglementaires prises pour leur application.

« Le montant de la pénalité tient compte des circonstances particulières du manquement, au regard le cas échéant de l'ensemble des manquements commis par l'employeur. L'employeur ne peut se voir appliquer qu'une seule pénalité en application du 2° au titre d'un même exercice même s'il commet plusieurs manquements. »

« **Art L. 132-9-12** – Le montant de la pénalité prévu au 1° de l'article L.132-9-11 peut être doublé et celui prévu au 2° peut être fixé au maximum à 2 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur pris en compte pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 lorsque l'employeur a déjà été sanctionné d'une pénalité prévue à l'article L. 132-9-11 au cours des cinq années précédentes en raison d'un manquement de même nature. »

« **Art. L. 132-9-13** – Lorsqu'un candidat à un emploi public ou un agent public s'estime lésé par un manquement à l'application du principe de l'égalité des rémunérations, il lui appartient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

« Lorsque l'employeur visé à l'alinéa précédent ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations prévues à l'article L.115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 pour ce qui concerne les candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L.131-4 et aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-9, L.311-2-1, L.311-2-2, L.716-2 et L.716-3, il lui appartient d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, sans que le candidat à un emploi public ou l'agent public s'estimant lésé n'ait à présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte.

« L'alinéa précédent ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la non-conformité aux obligations de transparence des rémunérations mentionnées à l'alinéa précédent est manifestement non intentionnelle et présente un caractère mineur.

« Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

« **Art. L.132-9-14** – Aucun agent public ne peut faire l'objet des mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir formulé un recours administratif ou engagé une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations prévus à l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-9, L.311-2-1 à L. 311-2-2 et L. 716-2 et L. 716-3. »

## Article 10

**Le chapitre VI du titre I<sup>er</sup> du livre II de la partie législative du code général de fonction publique est ainsi modifié :**

« 1° L'intitulé est complété par les mots : « et contentieux » ;

« 2° Aux articles L.216-2 et L.216-3, le mot « représentative » est supprimé ;

« 3° Il est ajouté un article L. 216-4 ainsi rédigé :

« **Art. L. 216-4.** - Les agents publics peuvent choisir d'être représentés ou assistés par l'organisation syndicale de leur choix ou par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et se proposant, par ses statuts, de lutter contre les discriminations, dans l'exercice des recours administratifs [ou contentieux] concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. L'organisation syndicale ou l'association doit justifier avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé. »

## Article 11

**Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre III de la partie législative du code général de la fonction publique est complété par deux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ainsi rédigés :**

« **Art. L. 311-2-1.** – Le candidat à un emploi public reçoit, de l'employeur auprès duquel il se porte candidat, des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant à l'emploi concerné. Lorsque ces informations ne figurent pas dans l'avis de création ou de vacance d'emploi, elles sont communiquées au candidat par l'employeur par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection .

« Ces informations sont mises à disposition dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. »

« **Art. L. 311-2-2.** – L'employeur ne demande pas au candidat à un emploi public des informations relatives à son historique de rémunération au cours de sa relation de travail actuelle ou antérieure. »

## Article 12

**I. – L'intitulé du chapitre VI du titre I<sup>er</sup> du livre VII de la partie législative du code général de la fonction publique est remplacé par l'intitulé suivant : « *Transparence des rémunérations* ».**

**II. – L'article L. 716-1 est remplacé par les dispositions suivantes :**

« **Art. L. 716-1.** – Tout employeur public assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 et L. 3221-5 à L. 3221-7 du code du travail sont applicables aux agents publics. »

**III. Après l'article L. 716-1, il est inséré deux articles L. 716-2 et L. 716-3 ainsi rédigés :**

« **Art. L. 716-2.** – L'employeur informe chaque année par tout moyen les agents de leur droit à demander et à recevoir par écrit des informations relatives à leur niveau de rémunération ainsi qu'au niveau moyen de rémunération ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale au sens du 2<sup>o</sup> du II de l'article L. 132-9-3.

« L'agent peut exercer son droit par l'intermédiaire de membres du comité social compétent ou son équivalent.

« L'employeur fournit les informations dans les deux mois suivant la réception de la demande. Il peut utiliser les résultats les plus récents du calcul de l'indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération.

« L'agent ne peut utiliser des informations obtenues en application du présent article à des fins autres que l'exercice de son droit à l'égalité des rémunérations.

« Ces informations sont mises à disposition dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.

« Lorsqu'un agent demande les informations mentionnées au premier alinéa, que l'effectif de la catégorie, définie au 2<sup>o</sup> du II de l'article L. 132-9-3, à laquelle il appartient se situe en deçà d'un seuil déterminé par décret et que la communication de ces informations est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un agent identifiable, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informe l'agent.

« L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. »

« **Art L. 716-3.** – Toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa rémunération est réputée non écrite. »

## Article 13

**Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :**

1° L'article L.141-1 est ainsi rédigé :

« **Art L. 141-1.** – *Pour l'application des dispositions du présent livre :*

« 1° *Les collectivités de Guyane, de la Martinique, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon sont assimilées à des départements ;*

« 2° *La référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'agence de santé de Guadeloupe, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin ;*

« 3° *A Saint-Pierre-et-Miquelon, la référence à l'agence régionale de santé est remplacée par la référence à l'administration territoriale de santé de Saint-Pierre-et-Miquelon. »*

2° A l'article L. 742-4, après les mots : « *des articles* » est insérée la référence : « *L. 716-1, ».*

### **Article 16 : Application aux enseignants du privé – MEN**

Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé :

« **Article L. 914-7.** - *Sous réserve des dispositions du présent code, les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association. »*

### **Article 22 : entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et agents de droit public, y compris les agents publics de La Poste et d'Orange SA**

I - Les dispositions du titre II entrent en vigueur :

1° Pour les employeurs qui gèrent au moins cent cinquante agents un an après la promulgation de la présente loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027 ;

2° Pour les employeurs qui gèrent moins de cent cinquante agents, le 1<sup>er</sup> juin 2030.

II Par exception au I,

1° les articles 8, 10, 11 et les premier, deuxième, troisième et dernier alinéas de l'article 13 ainsi que le 1° de l'article 17 entrent en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi ;

2° Les dispositions des articles 14 à 16 et du 2° de l'article 17 entrent en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient.

III. Les dispositions du I et du II sont applicables aux agents relevant du code général de la fonction publique dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

IV. Les dispositions des articles 19 et 20 entrent en vigueur :

1° pour l'article 19, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient ;

2° pour l'article 20, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique et du code du travail auxquelles elles renvoient.

# AMENDEMENTS

## AMENDEMENT

présenté par  
l'administration

*Texte concerné par l'amendement : L'application aux enseignants du privé et l'entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et agents de droit public, y compris les agents publics de La Poste et d'Orange SA*

Projet de texte : Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

### Articles 16 et 22 du projet de loi

*Rédaction initialement adressée au CCMMEP :*

**Article 16** (Application aux enseignants du privé – MEN): *“Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé: « Article L. 914-7. - Sous réserve des dispositions du présent code, les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association. »*

**Article 22** (entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et agents de droit public, y compris les agents publics de La Poste et d'Orange SA) : *« [...] III. Les dispositions du I et du II sont applicables aux agents relevant du code général de la fonction publique dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et dans les Terres australes et antarctiques françaises.*

*IV. Les dispositions des articles 19 et 20 entrent en vigueur :*

*1° pour l'article 19, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient ;*

*2° pour l'article 20, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique et du code du travail auxquelles elles renvoient.*

*V. Les dispositions de l'article 17 sont applicables, dans les conditions prévues au II, aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.»*

*Rédaction des auteurs de l'amendement proposée au vote du CCMMEP :*

**Article 16** (Application aux enseignants du privé – MEN): Le code de l'éducation est ainsi modifié:

1° Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé :

*« Article L. 914-7. - Sous réserve des dispositions du présent code, les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association. » ;*

2° Dans les tableaux figurant aux articles L. 976-1 et L. 977-1 du code de l'éducation, après la ligne :

«

|          |  |
|----------|--|
| L. 914-6 | Résultant de la loi n° 2016-457 du 14 avril 2016 |
|----------|--|

»

Il est ajouté la ligne suivante :

«

|          |                                   |
|----------|-----------------------------------|
| L. 914-7 | Résultant de la loi n° XXX du XXX |
|----------|-----------------------------------|

».

**Article 22** : « [...] III. Les dispositions du I et du II sont applicables aux agents relevant du code général de la fonction publique dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

IV. Les dispositions de l'article 16 sont applicables, dans les conditions prévues au II, aux maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privé liés à l'Etat par contrat d'association en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

V. Les dispositions des articles 19 et 20 entrent en vigueur :

1° pour l'article 19, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient ;

2° pour l'article 20, dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique et du code du travail auxquelles elles renvoient.

#### *Exposé des motifs :*

Conformément au principe de parité prévu à l'article L. 914-1 du code de l'éducation, l'article 16 fixe un nouveau principe de parité en matière de transparence salariale en rendant applicables certaines dispositions du code général de la fonction publique aux maîtres de l'enseignement privé qui exercent dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.

Ainsi, l'article 16 du projet de loi crée un nouvel article L. 914-7 dans le code de l'éducation qui précise que les dispositions des articles 8 à 12 aux maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association tout en tenant compte de la spécificité de leur statut.

Par ailleurs, les dispositions de l'article 16 sont également applicables aux maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privé liés à l'Etat par contrat d'association en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

Cette mention se retrouve via l'ajout de l'article d'applicabilité pour les maîtres exerçant en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie à l'article 22.

## **AMENDEMENT 1**

présenté par  
**la Fep CFDT**

*Texte concerné par l'amendement :*

Projet de texte : Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

### **Article 9**

*Rédaction initialement adressée au CCMMEP :*

« Un décret fixe la liste des agents pris en compte pour le calcul des seuils et des indicateurs ainsi que les modalités de ces calculs, notamment la rémunération de référence, ainsi que la date à laquelle les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics chaque année ou tous les trois ans. »

*Rédaction des auteurs de l'amendement proposée au vote du CCMMEP :*

« La liste des agents pris en compte pour le calcul des seuils et des indicateurs, les modalités de ces calculs, notamment la rémunération de référence, ainsi que la date à laquelle les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics chaque année ou tous les trois ans, sont déterminées par accord collectif. À défaut d'accord, elles sont fixées par décret»

*Exposé des motifs :*

Le présent amendement fait suite à celui déposé par la délégation CFDT dans le cadre des négociations avec le ministère de la Fonction Publique. Il privilégie l'instrument de la négociation collective dans l'établissement des seuils et des indicateurs comme le texte initial européen le prévoit. En effet, la directive (UE) 2023/970 valorise explicitement le rôle des partenaires sociaux et laisse aux États membres des marges de manœuvre quant aux modalités de sa mise en œuvre. Donner la priorité à l'accord collectif permet d'adapter au mieux les indicateurs et les modalités de calcul aux spécificités des personnels dépendant de ministères différents. Concernant les enseignants et enseignantes des établissements privés sous contrat relevant du ministère de l'éducation nationale, il est impossible qu'un traitement différent de celui des autres agents soit réalisé concernant la place du dialogue social que fixe la directive européenne. Ainsi, c'est bien au CCMMEP, en tant que seule instance de dialogue social nationale du privé sous contrat, qui revient le rôle d'être le lieu de négociation des seuils et indicateurs comme celui de participer à toutes les négociations dont celles concernant les mesures correctives comme inscrit dans la directive et donc dans le projet de loi. Si cela est nécessaire, une modification du code de l'éducation doit permettre que cela soit bien le cas. Cependant, l'article L.914-1-2 du code de l'éducation considère bien que le CCMMEP est compétent « à l'égard des maîtres des établissements d'enseignement privés des premier et second degrés sous contrat » et qu'il est « chargé de connaître des questions relatives aux effectifs, aux emplois et compétences ainsi que des questions d'ordre statutaire intéressant les maîtres des établissements d'enseignement privés des premier et second degrés sous contrat ». Négocier des indicateurs concernant les catégorisations de travail de valeur égale pour les enseignants et enseignantes, négocier l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ou encore accompagner les litiges, relèvent bien de questions relatives aux emplois ou au statut des maîtres des établissements d'enseignement privé sous contrat.

## **AMENDEMENT**

présenté par  
**la Fep CFDT**

*Texte concerné par l'amendement :*

Projet de texte : Projet de loi de transposition de la directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

### **Article 16**

*Rédaction initialement adressée au CCMMEP :*

Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 914-7. - Sous réserve des dispositions du présent code, les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association. »

*Rédaction des auteurs de l'amendement proposée au vote du CCMMEP :*

Après l'article L. 914-6 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 914-7 ainsi rédigé :

« Art. L. 914-7. - I. Les dispositions applicables aux agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale sont également applicables au ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association.

« La section 3 du chapitre II du titre III du livre Ier de la partie législative du code général de la fonction publique et les articles L. 216-4, L. 311-2-1 à L. 311-2-2, L. 716-1 à L. 716-3 du même code sont applicables aux personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés dans les articles du chapitre IV du code de l'éducation.

« II. - Pour l'application du I :

« 1° Les indicateurs mentionnés au L.132-9-3 du code général de la fonction publique sont calculés en référence aux rémunérations versées aux personnels mentionnés au I ;

« 2° Les pénalités financières mentionnées aux articles L. 132-9-11 et L. 132-9-12 du même code sont calculées en fonction de la rémunération brute annuelle globale des personnels mentionnés au I. ;

« 3° Les mots : "départements ministériels ", "employeurs", "employeur" et "employeur concerné " désignent le ministre chargé de l'éducation nationale ;

« 4° Les obligations prévues aux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 du même code s'appliquent également au chef d'établissement ;

« III. - Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

*Exposé des motifs :*

Le présent amendement vise à clarifier la totale prise en compte des enseignantes et enseignants des établissements privés sous contrat dans les dispositions liées à la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et à ne pas reproduire les oublis ou les biais qui ont eu lieu au moment de l'adoption de l'Index égalité professionnelle. La rédaction de l'article doit s'appuyer à la fois sur le code de l'éducation et sur le code général de la Fonction publique afin de permettre que nos collègues soient bien couverts et couvertes par l'ensemble de ces clauses comme cela sera le cas pour l'ensemble des travailleurs français et des travailleuses françaises par ailleurs.

La rédaction de l'article 17 permettant que cela soit bien le cas pour les enseignantes et enseignants du privé sous contrat relevant du ministère de l'agriculture, choix a été fait de réutiliser les mêmes formulations concernant le calcul des indicateurs, les pénalités financières, la prise en compte du ministère comme employeur et l'application du PJJ aux chef-fe-s d'établissements

En copiant-collant un deuxième paragraphe dans l'article 16 issu de l'article 17 concernant les enseignantes et enseignants du privé sous contrat relevant du ministère de l'agriculture, nous réaffirmons bien que chaque employeur du public comme du privé « doit consulter le comité social compétent ou son équivalent » à plusieurs étapes de la mise en œuvre de la loi. Ainsi, c'est bien au CCMMEP, en tant que seule instance de dialogue social nationale du privé sous contrat, qui revient le rôle d'être le lieu de négociation des seuils et indicateurs comme celui de participer à toutes les négociations dont celles concernant les mesures correctives comme inscrit dans la directive et donc dans le projet de loi. Si cela est nécessaire, une modification du code de l'éducation doit permettre que cela soit bien le cas.

## **AVIS**

L'administration a présenté un amendement. Cet amendement a fait l'objet d'un avis favorable des dix membres présents : 10 pour (3 CFDT, 3 CFTC, 3 SPELC, 1 CGT).

Les représentants des personnels de la Fep-CFDT ont déposé un 1<sup>er</sup> amendement sur l'article 9. Cet amendement a fait l'objet d'un avis favorable des dix membres présents : 9 pour (2 CFDT, 3 CFTC, 3 SPELC, 1 CGT) et 1 abstention (1 CFDT). L'amendement n'a pas été retenu par l'administration.

Les représentants des personnels de la Fep-CFDT ont déposé un 2<sup>ème</sup> amendement sur l'article 16. Cet amendement a fait l'objet d'un avis favorable des dix membres présents : 9 pour (2 CFDT, 3 CFTC, 3 SPELC, 1 CGT) et 1 abstention (1 CFDT). L'amendement n'a pas été retenu par l'administration.

Le projet de texte amendé avec l'amendement de l'administration a fait l'objet de l'avis suivant des dix membres présents : 3 contre (2 CFDT ; 1 CGT) et 7 abstentions (1 CFDT, 3 CFTC, 3 SPELC).

## **PROJET DE TEXTE**

### **Arrêté du XX XX 2026 relatif à la reconnaissance des compétences numériques des métiers de l'enseignement et de l'éducation**

NOR :

#### **Le ministre de l'éducation nationale et le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace,**

Vu le code de l'éducation, notamment son article D. 121-1 ;

Vu le décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n°2019-919 du 30 août 2019 relatif au développement des compétences numériques dans l'enseignement scolaire, dans l'enseignement supérieur et par la formation continue, et au cadre de référence des compétences numériques ;

Vu l'arrêté du 25 avril 2002 modifié relatif au diplôme national de master ;

Vu l'arrêté du 31 mai 2010 fixant les titres, diplômes, certificats, attestations ou qualifications équivalentes attestant des compétences en langues de l'enseignement supérieur et en informatique et internet exigés de candidats ayant subi avec succès les épreuves des concours de recrutement de personnels enseignants des premier et second degrés et de personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et des concours correspondants de recrutement des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat ;

Vu l'arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation ;

Vu l'arrêté du 27 août 2013 modifié fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation », notamment son article 9 ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 2014 modifié fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master ;

Vu l'arrêté du 27 avril 2017 portant approbation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « PIX » ;

Vu l'arrêté du 30 août 2019 relatif à la certification Pix des compétences numériques définies par le cadre de référence des compétences numériques mentionné à l'article D. 121-1 du code de l'éducation ;

Vu l'arrêté du 12 janvier 2026 fixant le cadre national des masters enseignement et éducation ;

Vu l'avis du Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé en date du XX juin 2026 ;

#### **Arrêtent :**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent arrêté définit les compétences numériques attendues des enseignants et conseillers principaux d'éducation exerçant dans les écoles, collèges et lycées relevant de l'enseignement public et des maîtres contractuels, agréés et délégués de l'enseignement privé sous contrat. Il fixe les modalités d'évaluation et de reconnaissance de ces compétences lors de la formation initiale ou de la formation continue de ces personnels.

#### **Article 2**

Le cadre de référence des compétences numériques pour l'éducation (CRCN-Édu) est fixé par le ministre chargé de l'éducation. Il précise les compétences numériques attendues des personnels

mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> dans cinq domaines d'activité. Il comprend quatre niveaux croissants de maîtrise des compétences numériques : initié, confirmé, avancé, expert.

### **Article 3**

Dans le cadre de la formation mentionnée à l'arrêté du 12 janvier 2026 susvisé, les élèves fonctionnaires, les fonctionnaires stagiaires et les maîtres bénéficiant d'un contrat ou d'un agrément provisoire suivent une formation aux compétences numériques qui donne lieu à une attestation délivrée par l'établissement assurant la formation initiale.

L'obtention de l'attestation impose la réalisation du parcours adapté à la formation initiale sur la plateforme en ligne du groupement d'intérêt public PIX, puis une évaluation de pratique professionnelle réalisée par l'établissement de formation.

### **Article 4**

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les personnels mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> peuvent accéder à des dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences numériques professionnelles pour obtenir :

1° soit une attestation des compétences numériques professionnelles, délivrée à l'issue de la passation d'un parcours en ligne sur la plateforme du groupement d'intérêt public PIX ;

2° soit une certification nationale des compétences numériques professionnelles acquises, qui porte sur les niveaux de maîtrise des compétences numériques « avancé » et « expert ». Cette certification est obtenue à l'issue d'une épreuve automatisée d'évaluation des compétences numériques transversales et professionnelles, sur la plateforme en ligne du groupement d'intérêt public PIX, et d'une évaluation de pratique professionnelle réalisée par l'administration d'emploi compétente. Cette dernière prononce la certification, qui est délivrée par le groupement d'intérêt public PIX sur sa plateforme.

### **Article 5**

L'évaluation de pratique professionnelle mentionnée à l'article 4, est organisée par un jury académique ou interacadémique.

Le nombre de membres du jury et son échelle territoriale sont adaptés aux besoins de l'organisation des évaluations, notamment au regard du nombre de candidats et de leurs profils.

Les membres du jury sont nommés par le recteur d'académie ou par les recteurs compétents lorsque le jury est interacadémique.

Le jury académique ou interacadémique est constitué d'un ensemble de membres appartenant aux catégories suivantes :

- a) Inspecteurs de l'éducation nationale ou inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux ;
- b) Personnels de direction ;
- c) Personnels exerçant des missions d'encadrement au sein des délégation de région académique au numérique éducatif ;
- d) Enseignants ou conseillers principaux d'éducation justifiant d'une certification de compétences numériques professionnelles de niveau « expert ».

### **Article 6**

L'arrêté du 14 décembre 2010 relatif au certificat informatique et internet de l'enseignement supérieur, création du niveau 2 « enseignant » est abrogé à compter de la rentrée scolaire 2027.

### **Article 7**

L'arrêté du 31 mai 2010 fixant les titres, diplômes, certificats, attestations ou qualifications équivalentes attestant des compétences en langues de l'enseignement supérieur et en informatique et internet exigés de candidats ayant subi avec succès les épreuves des concours de recrutement de personnels enseignants des premier et second degrés et de personnels d'éducation relevant du ministre chargé de

l'éducation nationale et des concours correspondants de recrutement des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat est abrogé à compter de la rentrée scolaire 2027.

### **Article 8**

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception des dispositions de l'article 3, qui sont applicables aux lauréats des concours à compter de la session 2026.

### **Article 9**

Le directeur général des ressources humaines, la directrice générale de l'enseignement scolaire, le directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle et les recteurs d'académie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le

Le ministre de l'éducation nationale

Pour le ministre et par délégation :

La directrice générale de l'enseignement scolaire,

Le ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général des ressources humaines

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur du numérique pour l'éducation,

ANNEXES

#### **ANNEXE 1 : Cadre de référence des compétences numériques pour l'éducation (CRCN-Édu)**

Le présent cadre de référence des compétences numériques pour l'éducation (CRCN-Edu) constitue une déclinaison, adaptée au système éducatif français, du cadre européen DigComp Edu. Il s'inscrit dans une démarche d'actualisation régulière afin de prendre en compte les évolutions des usages numériques et du référentiel européen, ainsi que la stratégie du numérique pour l'éducation.

I - Domaines et compétences du cadre de référence des compétences numériques pour l'éducation (CRCN-Édu)

|                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| 1. Environnement professionnel | 1.1. Communiquer  | <p>Communiquer avec les acteurs et partenaires de son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Communiquer avec les canaux et services numériques (messagerie, ENT, etc.) adaptés aux destinataires et aux objectifs visés</li> <li>- Connaître et mettre en œuvre les règles et usages de la communication numérique professionnelle</li> <li>- Connaître les acteurs du numérique dans son environnement professionnel</li> </ul>   |
|                                | 1.2. Collaborer   | <p>Développer une culture du partage et de la collaboration <i>via</i> le numérique dans son environnement professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Échanger sur des pratiques, co-concevoir des activités, mener collectivement des projets</li> <li>- Partager des connaissances, des expériences pédagogiques, s'entraider et innover entre pairs</li> <li>- Contribuer à une équipe, des réseaux institutionnels ou d'autres communautés professionnelles (exemple des communs numériques et de Magistère)</li> </ul>   |
|                                | 1.3. Se former, développer une veille                   | <p>Participer à des dispositifs de formation et mener une activité de veille :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Choisir et participer à des dispositifs numériques de formation dans le but d'entretenir, de partager et de développer ses compétences</li> <li>- S'appuyer sur une veille scientifique pour s'informer et étayer ses pratiques pédagogiques</li> <li>- Contribuer à un espace de développement professionnel</li> </ul>  |
|                                | 1.4. Agir en faveur d'un numérique sûr et responsable   | <p>Prendre en compte les enjeux du développement durable et de la réglementation en faveur d'un numérique responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopter des pratiques contribuant à la sobriété numérique</li> <li>- Respecter la réglementation applicable (en particulier le RGPD et le RIA), les principes éthiques et de sécurité inhérents à l'utilisation des technologies numériques, dont les intelligences artificielles, en cohérence avec le cadre d'usage de l'IA en éducation</li> <li>- Connaître et mettre en œuvre la réglementation et les préconisations relatives à un usage raisonné du numérique en lien avec les impératifs de santé et de bien-être des apprenants</li> </ul> |
|                                | 1.5. Adopter une posture ouverte, critique et réflexive | <p>Analyser sa pratique, expérimenter, faire preuve d'esprit critique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire évoluer sa pratique pédagogique numérique à la lumière des travaux de la recherche et de sa communauté</li> <li>- Faire preuve de discernement pour découvrir et tester des approches pédagogiques mobilisant des services et des ressources numériques</li> </ul>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| 2. Ressources numériques                 | 2.1. Sélectionner des ressources           | <p>Identifier, évaluer des ressources numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobiliser les ressources numériques pertinentes en fonction de l'intention pédagogique</li> <li>- Connaître et savoir utiliser les services, bases, banques de ressources et communs numériques de son environnement professionnel</li> <li>- Identifier les caractéristiques et les conditions d'utilisation de la ressource, dont l'exception pédagogique</li> </ul>  |
|  | 2.2. Concevoir des ressources              | <p>Modifier et produire des ressources numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adapter des ressources numériques existantes en tenant compte des licences et des droits associés</li> <li>- Créer ou co-crée de nouvelles ressources éducatives numériques en fonction d'objectifs pédagogiques, des apprenants et du contexte d'apprentissage</li> </ul>   |
|  | 2.3. Gérer des ressources                  | <p>Organiser, protéger et partager des ressources numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Structurer (recenser, classer, indexer) le contenu numérique et savoir le mettre à disposition</li> <li>- Connaître, comprendre et utiliser les licences (notamment les licences ouvertes)</li> <li>- Protéger le contenu numérique sensible, respecter le droit d'auteur et la vie privée</li> </ul>   |
| 3. Enseignement-Apprentissage            | 3.1. Concevoir                             | Produire des documents au format numérique pour communiquer des idées, rendre compte d'une activité et mettre en valeur ses travaux   |
|  | 3.2. Mettre en œuvre                       | <p>Conduire et guider des situations d'éducation – enseignement – apprentissage avec le numérique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser en anticipant tant que possible les conditions de mise en œuvre d'une activité ou d'un projet</li> <li>- Conduire des activités et des échanges avec les apprenants à l'aide d'outils numériques</li> <li>- Guider et soutenir les apprenants dans les activités d'apprentissage et de formation</li> </ul>  |
|  | 3.3. Evaluer au service des apprentissages | <p>Concevoir, mettre en œuvre et exploiter des modalités ou des situations d'évaluation à l'aide de services numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser les potentialités des ressources et des services numériques pour diversifier l'évaluation, en cohérence avec le cadre d'usage de l'IA en éducation, lorsqu'une IA est mobilisée</li> <li>- Recueillir des productions et des données pour les analyser et les exploiter dans la durée</li> <li>- Proposer des retours adaptés aux apprenants, et enrichir les situations d'apprentissage</li> <li>- Présenter des éléments de bilan et d'analyse aux apprenants et aux acteurs de l'équipe pédagogique à l'aide de moyens numériques adaptés</li> </ul> |
| 4. Diversité et autonomie des apprenants | 4.1. Inclure et rendre accessible          | <p>Pour choisir et utiliser un outil numérique de manière pertinente, veiller à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les grands principes de l'accessibilité</li> </ul>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- S'assurer que les contenus, ressources et services numériques sont accessibles pour tous les apprenants</li> <li>- Prendre en compte la diversité des apprenants, leurs attentes, leurs habiletés, mais aussi leurs contraintes</li> <li>- Dans une logique d'inclusion, mobiliser le numérique au service d'un suivi de chaque apprenant</li> </ul>   |
|  | 4.2. Différencier  | <p>Adapter les contenus aux besoins des apprenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer aux apprenants des parcours différenciés adaptés à leurs besoins</li> <li>- Gérer des temps et des modalités de travail différenciés, pour prendre en compte la diversité des apprenants</li> <li>- Accompagner, aider les apprenants dans la réalisation de leurs travaux, leurs projets, leurs recherches</li> </ul>   |
|  | 4.3. Engager les apprenants                              | <p>Développer la coopération et la créativité des apprenants grâce aux technologies numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer les interactions des apprenants à travers des démarches actives et de projet</li> <li>- Développer chez les apprenants le discernement et un regard critique dans le choix et l'usage des outils numériques, en particulier des systèmes d'intelligence artificielle</li> </ul>  |
| 5. Développement des compétences numériques des apprenants | 5.1 Développer les compétences numériques des apprenants | <p>Mettre en œuvre des situations d'apprentissages propices au développement des compétences numériques en s'adaptant au contexte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître le cadre juridique, technique, éthique et organisationnel de son environnement professionnel pour utiliser les technologies numériques</li> <li>- Connaître et prendre en compte la configuration des espaces de travail aux objectifs d'apprentissage ou d'éducation</li> <li>- Tenir compte des différents temps scolaires et d'apprentissage pour renforcer la maîtrise des compétences numériques permettant d'apprécier l'apprenant dans sa globalité</li> <li>- Organiser un parcours progressif de formation au numérique, incluant la littératie en intelligence artificielle</li> </ul> |
|  | 5.2 Évaluer et certifier                                 | <p>Mesurer et attester le degré de maîtrise des compétences numériques des apprenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître et maîtriser les compétences numériques définies par le CRCN</li> <li>- Connaître les étapes et les outils d'évaluation et de certification des compétences numériques</li> <li>- Recueillir les productions liées aux usages numériques au service des apprentissages ou de l'éducation</li> <li>- Accompagner les apprenants dans un processus de certification des compétences numériques</li> </ul>  |

## ANNEXE II - Descriptif des niveaux de maîtrise des compétences numériques pour l'éducation

| Initié   | Confirmé  | Avancé   | Expert  |
|--|---|--|---|
| Le candidat est capable de mobiliser le numérique dans le cadre de son activité professionnelle, en s'appuyant sur les personnes ressources de son environnement professionnel. Il questionne ses choix. | Le candidat est capable de s'emparer du numérique dans le cadre ordinaire de son métier. Sa pratique prend en compte la diversité des publics. Il est en mesure d'argumenter ses choix. | Le candidat est capable d'utiliser le numérique dans son activité professionnelle et de manière diversifiée. Sa maîtrise des savoirs lui permet une analyse réflexive riche sur l'usage du numérique | Le candidat est capable d'utiliser le numérique de manière critique, ciblée et adaptée en fonction des contextes et des besoins. Il est capable d'accompagner, d'inspirer et de soutenir ses pairs dans le développement de leurs compétences numériques. |

## AVIS

Lors de l'examen du projet de texte, les représentants des personnels n'ont présenté aucun amendement.

Le projet de texte a fait l'objet d'un avis favorable des dix membres présents : 9 pour (3 CFDT, 3 CFTC, 3 SPELC), 1 abstention (1 CGT).