



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION ACADÉMIQUE

JEUDI 13 NOVEMBRE 2025

1. Le rapport social unique

Année scolaire 2023-2024

- Le RSU une photographie des personnels de l'académie

- **55 865 personnes**
 - 75 % d'enseignants (public et privé) public seul 47 %
 - 17 % d'AESH et AED
 - 6 % d'IATSS
- **Age moyen de 46,4ans (+ 0,5 an en un an)/ 44 ans dans la fonction publique**

Les femmes restent plus jeunes avec 46,2 contre 46,9 ans pour les hommes

- Des variations en fonction des métiers
 - Surveillance et accompagnement des élèves : 43,1ans
 - Enseignants du 1^{er} degré : 45,1 ans
 - Enseignants du 2nd degré : 48,6 ans
 - IATSS : 49 ans

- Le RSU une photographie des personnels de l'académie

- **Part des femmes dans l'académie** 75 % de femmes

Taux de féminisation chez les enseignants de 72 %

Au sein de la fonction publique d'État (2024) le taux de féminisation est de 64 %

- 10% des personnels sont à **temps partiels**

6 % des hommes et 12 % des femmes

Au sein de la fonction publique (2024) 17% de temps partiels- 25% sont des femmes

- Le RSU une photographie des personnels de l'académie

▪ Les absences :

Hors maladie

- 26,18 % des personnels sont absents au moins 1 jour hors maladie (maternité, paternité, proche aidant) 155 500 jours
- 30 % des enseignants demandent une autorisation spéciale d'absence

Maladie

- 40 % des agents s'absentent pour raison de santé (39 % en 2023).
- La durée moyenne d'un congé maladie ordinaire est de 21,7 jours (22,3 en 2023)

Le RSU présent dans la feuille de route pour les ressources humaines

Une analyse des indicateurs pour :

- Agir au quotidien
- Mener des actions sur un temps plus long

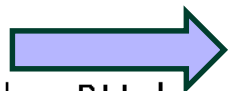
- GRH de proximité au cœur de l'action auprès des personnels (**Axe 2-objectif 1 « Développer les RH de proximité et l'accompagnement personnalisé tout au long de la carrière »**) :

27 professionnels à l'écoute des agents (conseillers mobilité carrière - conseillers ressources-humaines de proximité)

1 463 agents sollicitent

44% d'enseignants du 1^{er} degré

37 % d'enseignants du 2nd degré/



Renforcer l'accompagnement des carrières : recentrage de l'activité des conseillers RH de proximité sur l'accompagnement des parcours professionnels

Renforcer la lisibilité de l'offre de service

-Accompagner les problématiques de santé (Axe 2/ objectif 3
« accompagner les transitions professionnelles) :

1 551 agents concernés par une absence longue liée à la maladie

Comment accompagner les problématiques de santé et le retour à l'activité



Un GT « retour à l'emploi après longue absence ».

Une procédure de ré accueil et un guide à l'attention des encadrants et des agents

- Favoriser l'inclusion (**Axe 2/ objectif 5 « conditions de travail propice »**) :

Accompagnement des personnels en situation de handicap

Recrutement BOE

Recensement des personnels ayant une RQTH



Travail sur le plan handicap

-Développer l'action sociale (**Axe 2/ objectif 7**) :

220 049 € de prestations

1 169 agents bénéficiaires

Des prestations tournées uniquement vers 4 thématiques (aide étude-insertion pro-restauration-séjours enfants)



Refonte de l'action sociale d'initiative académique pour 2025

Ouverture artistique, culturelle et sportive

Déploiement en cours

Nouvelle communication

- Protéger dans l'exercice des missions (**Axe 2/ objectif 8 « protéger les agents »**) :

170 demandes de protection fonctionnelle

Risques professionnels (AT/MP- prévention)



Un GT « Protection des agents » guide facilitant les démarches des agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle

Un GT DUERP simplifier les outils méthodologiques

Perspectives RSU 2025 (année scolaire 2024-2025) :

- adaptation en conformité avec le nouvel arrêté mai 2025
- proposition de travailler au-delà des indicateurs sur un ou des sujets particuliers proposés par les membres de l'instance et de la formation spécialisée

Perspectives BDS :

- livraison de la BDS un mois avant le CSA

2. Plan égalité professionnelle femmes-hommes -diversité

Introduction : une politique académique à deux volets

Une stratégie globale : égalité professionnelle femmes-hommes et diversité

- L'académie porte **une politique globale** d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité
- Elle s'appuie sur deux plans distincts et complémentaires :
 1. Le plan d'action égalité professionnelle femmes – hommes (obligation réglementaire – décret du 4 mai 2020)
 2. Le plan d'action diversité (démarche volontaire / à construire en 2026)
- **Objectif : cohérence, lisibilité, pilotage unifié**



Contexte national

Un plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes dans le cadre du plan national 2025-2027

- Le **plan national d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes** 2025-2027 **prolonge la dynamique** 2021-2023
- Il introduit **un nouvel axe sur la santé des femmes au travail**
- Chaque **académie** doit le **décliner** localement
- **La diversité** fait l'objet d'un **travail complémentaire** au plan égalité professionnelle femmes-hommes

Bilan du plan académique d'action égalité professionnelle femmes-hommes 2021 – 2023 et audits AFNOR

Une dynamique déjà ancrée dans l'académie

- **Plan académique d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes 2021-2023**

5 axes, 55 actions

Bilan fin 2024 : 95% des actions réalisées ou initiées et 5% à initier



Axes d'amélioration :

- ✓ mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- ✓ établir l'impact des temps partiel sur l'évaluation et l'avancement

- **Audits AFNOR égalité – diversité**



Axes d'amélioration :

- ✓ La dimension « diversité » doit être abordée au-delà de la seule thématique du handicap

Enseignements et continuité

Consolider, articuler, innover

Évolution nécessaire :

Le plan égalité professionnelle femmes-hommes / diversité 2025-2027 doit s'inscrire dans la déclinaison locale des priorités nationales, tout en tenant compte des spécificités de l'académie

- **Consolider les acquis** : poursuivre et amplifier les actions qui ont montré leur efficacité
- **Articuler les enjeux** : relier les avancées locales avec les orientations nationales.
- **Innover pour aller plus loin** : compléter le **plan égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027** en adossant la dimension **diversité**

Le plan académique égalité professionnelle femmes-hommes / diversité 2025-2027

Volet 1 - Le plan académique d'action égalité professionnelle femmes – hommes 2025-2027

- Déclinaison du plan national 2025-2027
- 7 axes structurants
 1. Gouvernance et pilotage
 2. Mixité et accès à l'encadrement
 3. Rémunération et carrières
 4. Articulation vie pro / vie perso
 5. Prévention des discriminations et violences
 - 6. Santé des femmes au travail (nouvel axe)**
 7. Communication et formation

Axe 1 : Conforter la gouvernance et l'inscription de l'égalité professionnelle au cœur de la politique RH

Renforcer la gouvernance et intégrer l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la feuille de route RH 2026

Actions phares :

- Élaborer, diffuser et suivre le plan académique d'action en cohérence avec le plan national
- Nommer et formaliser les missions des référentes et référents égalité-diversité avec quotité dédiée
- Mettre en place des groupes de travail annuel et assurer la présentation annuelle en CSA-A
- Informer les encadrantes et les encadrants sur les objectifs et les résultats du plan

Axe 2 : Favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités

Promouvoir la mixité professionnelle et l'accès égal des femmes et des hommes à toutes les fonctions, notamment d'encadrement

Actions phares :

- Analyser la répartition sexuée des effectifs pour identifier les déséquilibres
- Garantir la neutralité des supports et campagnes de recrutement
- Accompagner les parcours vers l'encadrement : journée "Égalité" intégrée à la MAE, mentorat
- Analyser les freins individuels et structurels à la candidature des femmes sur les postes d'encadrement.

Axe 3 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Réduire les écarts de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions phares :

- Poursuivre et analyser le bilan annuel sexué sur les rémunérations et primes
- Objectiver les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à équivalent temps plein
- Analyser les campagnes de promotion à la lumière des données sexuées
- Suivre les requalifications de postes pour garantir une répartition équitable

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Favoriser un meilleur équilibre des temps de vie et adapter les pratiques RH

Actions phares :

- Élaborer une charte académique des temps pour encadrer l'organisation du travail et le droit à la déconnexion
- Accompagner les parentalités par un guide et une meilleure information sur les droits
- Accompagner les fins de carrière

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

Garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé

Actions phares :

- Intégrer les risques de violences, discriminations et harcèlement dans les évaluations des risques professionnels
- Suivre et traiter les signalements au sein de la cellule d'écoute et de traitement
- Renforcer la formation des personnels à la lutte contre les VSST

Axe 6: Agir pour la santé des femmes au travail

Intégrer un nouvel axe levier d'égalité dans la stratégie académique

Actions phares :

- Prendre en compte les **risques professionnels** propres aux femmes
- Renforcer la **sensibilisation** sur ces sujets
- Travailler en lien avec le **comité de pilotage régional Égalité femmes-hommes** pour s'inspirer des initiatives locales et renforcer la prévention

Ce nouvel axe invite à mieux identifier les facteurs qui peuvent influencer la santé des femmes au travail, afin de renforcer la sensibilisation des acteurs et d'améliorer la prise en compte de ces enjeux dans les politiques de prévention

Axe 7 : Communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle

Installer durablement une culture de l'égalité professionnelle à travers la communication et la formation

Actions phares :

- Renforcer la communication et la formation pour faire de l'égalité professionnelle un réflexe partagé au quotidien
- Sensibiliser et outiller les agents et encadrants afin d'ancrer durablement la culture de l'égalité et de la prévention des discriminations

Premier livrable du plan : la circulaire Stop Discrimi et ses annexes

Rendre le dispositif plus lisible pour les personnels

- Une circulaire actualisée et simplifiée
 - ✓ Un document plus lisible pour mieux informer et orienter les agentes et agents face aux situations de discrimination, de harcèlement ou de violences
 - ✓ Une rédaction clarifiée pour faciliter la compréhension du dispositif et encourager le signalement
- Deux annexes structurantes
 - ✓ Annexe 1 : périmètre et définitions des VDHA (violences, discriminations, harcèlement, agissements sexistes)
 - ✓ Annexe 2 : charte de fonctionnement précisant les engagements et le cadre d'action du dispositif





ACADÉMIE
DE RENNES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PLAN ACADEMIQUE « ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE – DIVERSITÉ » 2025-2027

➤ Volet 2 - Plan académique d'action diversité 2025-2027



Introduction

Une continuité logique

- Le plan “Diversité” vient compléter le plan Égalité professionnelle femmes-hommes
- Il s’inscrit dans le cadre du label AFNOR Alliance Égalité-Diversité
- Objectif : consolider une politique RH inclusive, cohérente et lisible

Les fondations déjà posées

- Des formations intégrant la diversité dans le plan académique depuis plusieurs années
- Depuis 2025 : module “Égalité professionnelle, diversité et prévention des LGBT+phobies”
- Un Observatoire académique des LGBT+phobies, créé en 2023 et relancé en 2026

Perspectives 2026

- Élaboration concertée du **plan académique d'action diversité**, en lien avec les représentantes et représentants du personnel
- Articulation avec le **plan académique d'action égalité professionnelle femmes – hommes** afin de constituer un plan académique global **“Égalité – Diversité”**



ACADÉMIE DE RENNES

Liberté
Égalité
Fraternité