



**ACADÉMIE
DE RENNES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CHSCTA - Bilan 2022

Bilan du Plan académique d'actions sur l'égalité professionnelle

CSA-A-FSSSCT – 1er juin 2023



POUR PLUS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITÉ

Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Lutter contre les discriminations et favoriser la diversité.

Académie pilote dans l'expérimentation de la double labellisation égalité – diversité, l'académie de Rennes est pleinement engagée dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et la diversité. Elle a ainsi contribué à **l'obtention du double label Alliance (égalité et diversité), délivré en 2022 par l'AFNOR au Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse.**

Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable du ministère dans cette voie pour l'ensemble de sa politique de ressources humaines.

L'académie de Rennes inscrit son action depuis 2017 dans le respect du code de l'éducation qui érige en principe fondamental la transmission de la valeur d'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, avec pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel. Pour la première fois, elle s'est dotée **d'un plan académique d'action pour l'égalité professionnelle.**

L'académie s'appuie sur la mission académique pour l'égalité et la diversité (MAED) qui a en charge le déploiement du plan académique d'action pour l'égalité professionnelle. Elle est pilotée par la référente académique égalité / diversité en appui de 4 référentes départementales et d'un réseau académique de 12 formatrices et formateurs égalité / diversité.

Dans le cadre de la mise en place des nouvelles instances du dialogue social, le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle est désormais intégré au plan annuel de prévention.



Le plan académique d'action pour l'égalité professionnelle

55 actions articulées autour de **5 axes**

Axe 1 : 12 actions

9 mises en œuvre - 75%
1 en cours - 8,33%
2 à initier - 16.7%

Axe 2 : 16 actions

8 mises en œuvre - 50%
4 en cours - 25%
4 à initier - 25%

Axe 3 : 7 actions

1 mise en œuvre - 14.3%
1 en cours - 14.3%
5 à initier - 71.4%

Axe 4 : 5 actions

2 mises en œuvre - 40%
1 en cours - 20%
2 à initier - 40%

Axe 5 : 15 actions

7 mises en œuvre - 46.7%
7 en cours - 46.7%
1 à initier - 6.6%

**TAUX DE REALISATION
DES ACTIONS**

49%

Axe 1

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

- **Elaborer et mettre en œuvre un plan académique d'action, accompagner sa mise en œuvre et sa déclinaison en académie**
 - **Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans toutes les phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

L'élaboration du plan académique d'action en co-construction conforte le rôle des acteurs du dialogue social dans le déploiement des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, Un comité de pilotage opérationnel initial s'est tenu le 1^{er} octobre 2021, suivi de groupes de travail en février 2022 qui ont permis de penser et de construire les mesures qui engagent l'académie dans la réalisation concrète du plan d'action défini. Un comité de suivi sera programmé à la rentrée 2023.

- **Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social**

- La mixité dans les GT de la sphère RH en 2021 et 2022 : 47% de femmes parmi les organisations syndicales, 61.2% parmi les membres de l'administration, soit une moyenne de 54.1% au global (observations réalisées sur un échantillon de 6 GT).
- La mixité dans les nouvelles instances.

	% femmes titulaires	% femmes suppléantes	% hommes titulaires	% hommes suppléants
Dans les CSA <i>(moyenne des 6 CSA)</i>	50%	57.63%	50%	42.37%
Dans les FS des CSA <i>(moyenne des 6 FS des CSA)</i>	58.33%	69.49%	41.67%	30.51%

Le minima de 50% de femmes représentées au sein des instances est atteint. Les femmes sont majoritairement dans les formations spécialisées des CSA.

➤ **Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des hommes et des femmes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle**

L'académie propose depuis 2017 un bilan social académique (BSA) et le rapport de situation comparée (RSC). Les données présentées lors des bilans de dispositifs sont genrées. A l'occasion de la parution du BSA 2021, un flash RH à destination de l'ensemble des personnels a été envoyé pour cette annonce.

En 2023, le rapport social unique (RSU) remplace le BSA et le RSC : 78 indicateurs du RSU sont déclinés selon un rapport de situation comparé femmes / hommes soit 41.3% des indicateurs.

A poursuivre

Publier des extraits reprenant les indicateurs du RSU, un bilan synthétique des actions menées et les résultats de l'enquête de perception annuelle, sur la page dédiée du site académique / vie de l'agent / égalité - diversité

➤ **Déployer des référentes et des référents égalité / diversité au sein de l'académie**

Mission académique pour l'égalité et la diversité

Référente académique égalité / diversité

Référente
départementale
22

Référente
départementale
29

Référente
départementale
35

Référente
départementale
56

12 formatrices et formateurs académiques

(7 femmes et 5 hommes)

3 groupes de production par an et construction d'un parcours de formation sur 3 ans en cours

La mission académique pour l'égalité professionnelle a pour objectif de :

- De participer à l'animation du réseau des référentes et des référents académiques égalité diversité ;
- D'animer le réseau académique des formatrices et des formateurs ;
- D'informer et de sensibiliser les personnels aux risques de discrimination ; écoute, information et orientation des agents en situation de discrimination vers les instances compétentes ;

- De promouvoir avec l'école académique de la formation continue et le service communication, toute action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des discriminations ;
- De contribuer au diagnostic des risques de discrimination et à l'élaboration d'un plan de prévention annuel ;
- Et de conseiller sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation...) et sur leur traçabilité, afin de garantir l'égalité de traitement.

➤ **Responsabiliser l'encadrement**

Dans le cadre du Fond en faveur de l'égalité professionnelle (FEP), deux séminaires sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre, les discriminations et les agissements sexistes ont été mis en place sur 2021-2022 : 746 encadrants y ont assisté soit 44% des encadrants.

Entre mars et mai 2023, 200 personnels d'encadrement ont été conviés à une sensibilisation à l'égalité professionnelle dispensée dans les 4 départements de l'académie.

Des formations de formateurs « lutte contre les discriminations » se sont déroulées à l'IH2EF. Entre 2019 et 2022, 35 cadres y ont été formés.

➤ **Mobiliser le fond pour l'égalité professionnelle (FEP)**

En 2020, l'académie de Rennes a été lauréate du fonds en faveur de l'égalité professionnelle pour son projet « Harcèlement, sexisme, sans façon ». Ce prix a permis la poursuite et le développement des actions engagées en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Une série de 3 affiches et 3 spots de sensibilisation présentant une graduation dans la gravité des situations a ainsi été réalisée.

En 2021, l'académie de Rennes a été une seconde fois lauréate pour son projet « EGALE=EGAL ». Les encadrants (les inspecteurs, les chefs d'établissements et leurs adjoints, les chefs de service ainsi que les acteurs de la sphère RH et les représentants du personnel) ont bénéficié d'une formation sur l'égalité professionnelle et les VSST.

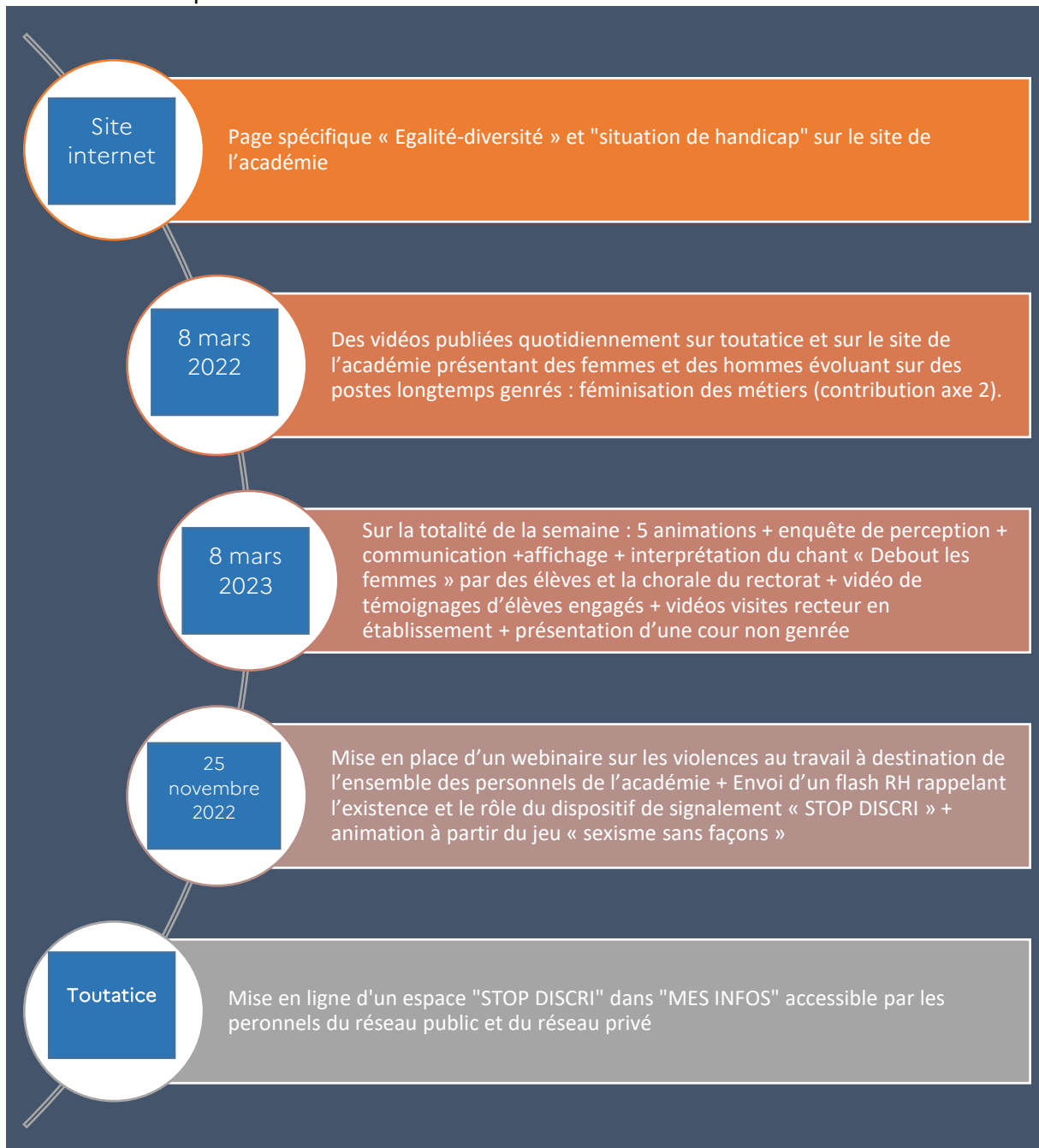
Les membres de la cellule stop-discr ont également été formés au harcèlement moral.

➤ Déployer une communication appropriée auprès des personnels

Le plan de communication est construit conjointement avec la conseillère technique pour l'égalité filles / garçons.

Différents supports de communication sont utilisés : site internet académique, intranet TOUTATICE, flash RH, affichages, jeu de sensibilisation « sexisme sans façon, webinaire, ...

Les journées thématiques sont systématiquement identifiées pour une communication à l'ensemble des personnels.



A poursuivre.

Proposer dans les consignes de pré-rentrée de présenter le site « vie de l'agent »

Axe 2

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

➤ Développer la connaissance des métiers, élargir les viviers et agir pour une plus grande mixité des métiers

✓ Mixité des jurys

Catégorie	Corps	Nature	% de femmes membres du jury		
			2020	2021	2022
Enseignants 1er degré public				49,42%	
A	Professeur des écoles	Concours externes		47,00%	En attente RSU
		Concours internes		47,00%	
A	Professeur des écoles enseignement privé	Concours et examens réservés			
		Concours externes		52,78%	
		Concours internes		52,78%	
ATSS			57,10%	55,56%	
Filière administrative			57,10%	57,89%	
B	Secrétaire administratif	Concours et examens réservés			
		Concours externes	50,00%	66,67%	
		Concours internes	50,00%	50,00%	
		Examen pro Classe supérieure	50,00%	50,00%	
C	Adjoint administratif	Examen pro Classe exceptionnelle	50,00%	50,00%	
		Concours et examens réservés			
		Concours externes	66,70%	60,00%	
		Concours internes	66,70%	60,00%	
Filière MDS				66,67%	
A	Infirmier			66,67%	
	Assistant de service social			66,67%	
Filière technique				45,45%	
A	Ingénieur de recherche	Concours externes		50,00%	
		Concours internes			
B	Assistant ingénieur	Concours externes			
		Concours internes			
B	Technicien de recherche et de formation	Concours internes		40,00%	
C	Adjoint technique de recherche et de formation	Concours et examens réservés			

- ✓ Le guide de bonnes pratiques de recrutement « **recruter sans discriminer** » est accessible sur le site de l'académie. Il est également présenté lors des sessions de formation égalité / diversité.
- ✓ La visio-conférence pour les entretiens de recrutement est proposée notamment pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi lors de la session de recrutement de 2022 et de 2023.

La mixité des métiers _ Quelques illustrations

✚ Taux de féminisation par catégorie et emploi, suivi de cohortes

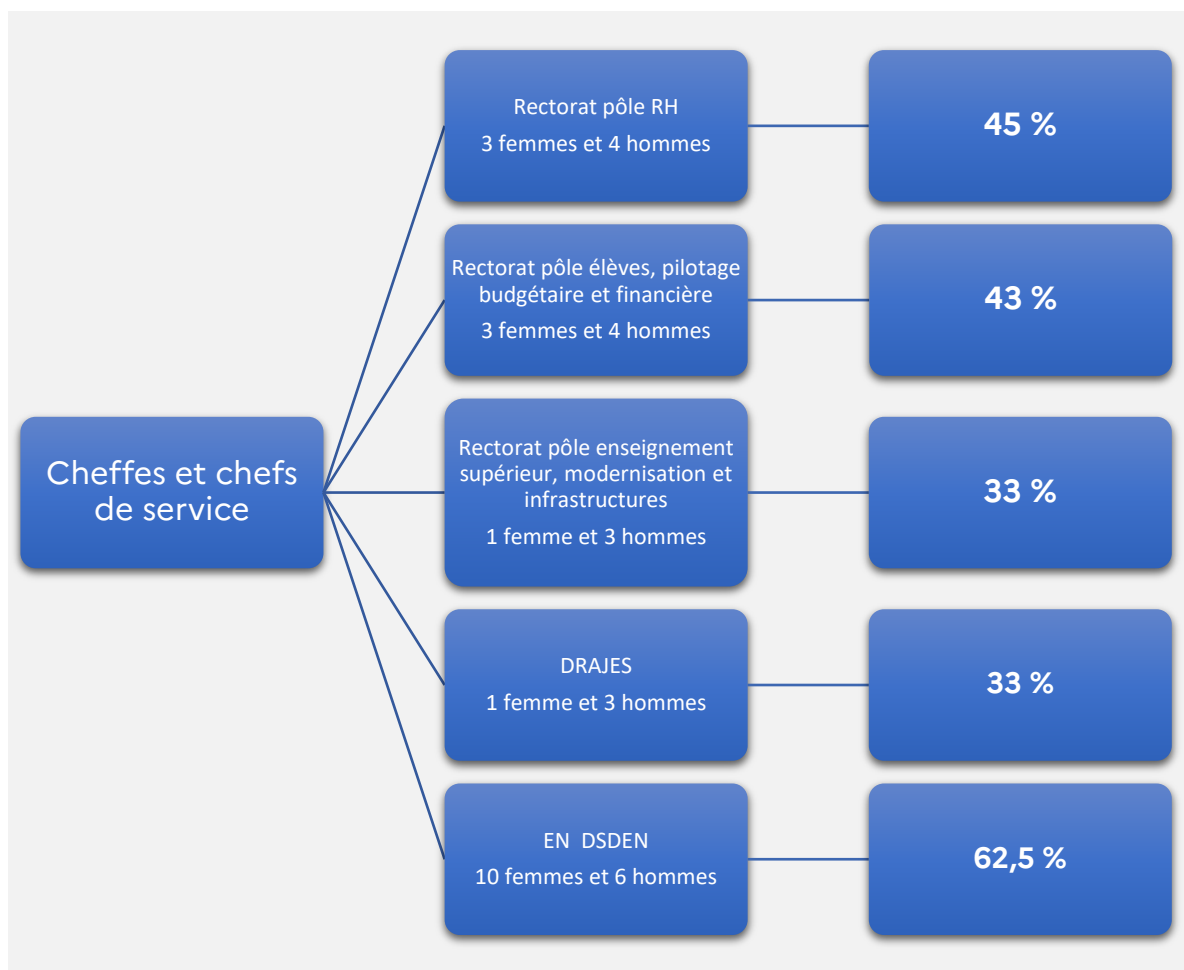
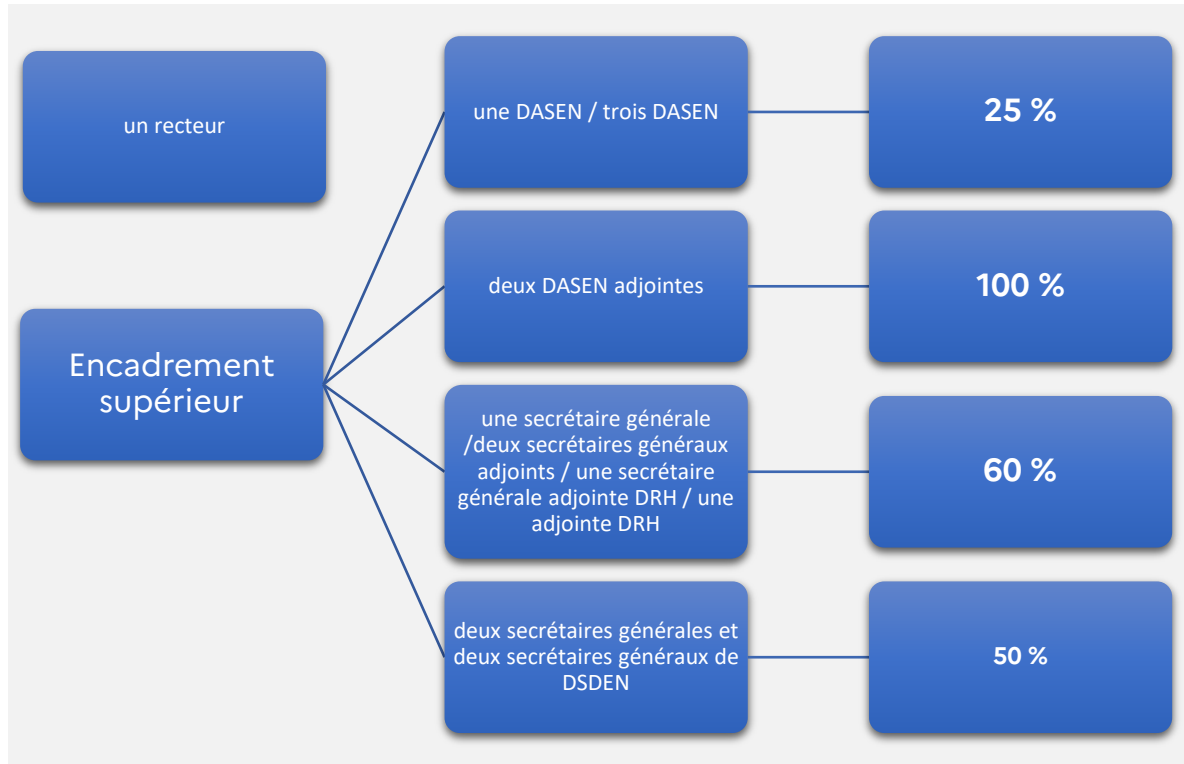
Filières _ Pourcentage de femmes	2020	2021	2022
Enseignantes et enseignants public	69,8%	70,1%	En attente RSU
Enseignantes et enseignants privé sous contrat	74,8%	74,8%	
Personnels non enseignants	77,5%	77,9%	
TOTAL Enseignantes et enseignants	72,9%	73,1%	

Encadrement supérieur	2020	2021	2022
Adjoints au SG d'académie	50,0%	50,0%	En attente RSU
Administrateurs	41,7%	41,7%	
Directeurs académiques adjoints des services	100,0%	100,0%	
Directeurs académiques des services	25,0%	25,0%	
Directeurs de cabinet de recteur	0,0%	0,0%	
Recteur	0,0%	0,0%	
Secrétaires généraux d'académie	0,0%	0,0%	
Secrétaires généraux de direction des services départementaux	25,0%	66,7%	
TOTAL encadrement supérieur	38,5%	44,0%	

Encadrement	2020	2021	2022	
Direction				
Conseillers techniques de recteur ou de vice-recteur pour les établissements et la vie scolaire	50,0%	50,0%	En attente RSU	
Directeurs de cabinet de recteur ou de vice-recteur	0,0%	0,0%		
Personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation	52,5%	54,4%		
total Direction	52,4%	54,3%		
Inspection				
Adjoint au directeur académique des services	50,0%	25,0%		
Conseillers de recteur ou de vice-recteur	50,0%	33,3%		
Directeurs académiques adjoints des services	100,0%	100,0%		
Directeurs académiques des services	25,0%	25,0%		
Inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux	32,0%	31,9%		
Inspecteurs de l'éducation nationale	44,4%	44,9%		
total Inspection	40,8%	40,3%		
TOTAL	49,7%	51,1%		

Per dir d'EPL	2020	2021	2022
Chefs	43,9%	45,9%	En attente RSU
Adjoints	63,9%	65,6%	
Total	52,5%	54,4%	

La féminisation de l'encadrement dans les services académiques



➤ **Développer un plan de formation structurant**

Des séminaires de **l'égalité professionnelle et de la lutte contre les stéréotypes de genre**, les discriminations et les agissements sexistes sont mis en place à l'attention

- des encadrants :

2021/2022	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Personnels de direction	281	239	520	54,04%
Inspecteurs 1er 2nd deg.	57	81	138	41,30%
AAE Encadrement sup	23	22	45	51,11%
total encadrement	361	342	703	51,35%
ATSS	13	6	19	68,42%
Enseignants 2nd degré	5	2	7	71,43%
CPE	13	4	17	76,47%
TOTAL	392	354	746	52,55%

- et des ATSS :

2021/2022	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
AAE Encadrement sup	43	13	56	76,79%
ATSS	136	20	156	87,18%
Enseignants 2nd degré	4	1	5	80,00%
CPE	1	1	2	50,00%
TOTAL	184	35	219	84,02%

Entre mars et mai 2023, 200 personnels d'encadrement sont conviés à une **sensibilisation à l'égalité professionnelle** dispensée dans les 4 départements de l'académie (PAF).

Adjoints gestionnaires femmes	Adjoints gestionnaires hommes	% femmes	CPE femmes	CPE hommes	% femmes	PER DIR femmes	PER DIR hommes	% femmes	TOTAL	% femmes	% hommes
78	27	74,29%	43	13	76,79%	25	14	64,10%	200	73,00%	27,00%

Des formations de formateurs « lutte contre les discriminations » se sont déroulées à l'IH2EF. Entre 2019 et 2022, 35 cadres y ont été formés.

	2019	2020	2021	2022
Personnels de direction	4	3	4	1
IA-IPR	2	0		1
IEN 1D et 2D	6	0	1	
AAE Encadrement sup	4	6	1	2
TOTAL	16	9	6	4

➤ **Accompagner la mobilité géographique**

Comme précisé dans nos lignes directrices de gestion : l'académie favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de l'ensemble des personnels en leur offrant la possibilité de parcours diversifiés tout en veillant au respect des enjeux de continuité et de qualité du service public de l'enseignement. Cette politique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les éléments quantitatifs sont présentés annuellement lors du bilan mouvement.

Axe 3

Évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- **Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement**

Promotion des enseignants du secteur public par avancement

	2 020							2 021						
	Nombre de promus			% F	Age moyen promus			Nombre de promus			% F	Age moyen promus		
	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total
Professeur des écoles de classe exceptionnelle	183	80	263	69,6%	55,04	55,56	55,2	220	61	281	78,3%	54,3	56,23	54,72
Professeur des écoles hors classe	569	109	678	83,9%	52,41	53,12	52,52	597	112	709	84,2%	51,18	51,73	51,27
Total Enseignants 1er degré public	752	189	941	79,9%	53,05	54,15	53,27	817	173	990	82,5%	52,02	53,32	52,25
Professeur d'EPS classe exceptionnelle	4	7	11	36,4%	NS	51	51,55	8	8	16	50,0%	55,25	53,13	54,19
Professeur d'EPS hors classe	22	26	48	45,8%	49,95	48,88	49,38	24	29	53	45,3%	48,13	48,79	48,49
Professeur agrégé classe exceptionnelle	11	14	25	44,0%	58,82	56,21	57,36	15	3	18	83,3%	57,73	NS	57,39
Professeur agrégé hors classe	50	52	102	49,0%	51,22	51,13	51,18	67	51	118	56,8%	52,07	51,9	52
Professeur certifié classe exceptionnelle	57	29	86	66,3%	55,75	57,24	56,26	114	55	169	67,5%	54,47	55,67	54,86
Professeur certifié hors classe	249	128	377	66,0%	51,19	51,7	51,37	269	138	407	66,1%	50,18	51,28	50,56
Professeur de lycée professionnel classe	5	9	14	35,7%	57,8	54,56	55,71	7	13	20	35,0%	57,71	52,54	54,35
Professeur lycée professionnel hors classe	44	52	96	45,8%	51,7	50,81	51,22	57	48	105	54,3%	51,16	50,79	50,99
Total Enseignants 2nd degré public	442	317	759	58,2%	52,05	52	52,03	561	345	906	61,9%	51,66	51,92	51,76
Enseignants du secteur public	1 194	506	1 700	70,2%	52,68	52,81	52,72	1 378	518	1 896	72,7%	51,87	52,39	52,02

Promotion des DEIO par avancement

	Nombre de promus			% F	Age moyen promus			Nombre de promus			% F	Age moyen promus		
	F	H	Total		F	H	Total	F	H	Total		F	H	Total
Personnel de direction hors classe	5	5	10	50,0%	57,2	57,4	57,3	6	8	14	42,9%	56	55,38	55,64
Total Direction	5	5	10	50,0%	57,2	57,4	57,3	6	8	14	42,9%	56	55,38	55,64
Inspecteurs d'académie - Inspecteurs pédagogique	2	1	3	66,7%	NS	NS	NS							
Inspecteurs de l'Education Nationale hors classe	4	7	11	36,4%	NS	55,43	54,55	2	4	6	33,3%	NS	NS	52,33
Total Inspection	6	8	14	42,9%	55	56,25	55,71	2	4	6	33,3%	NS	NS	52,33
Conseiller principal d'éducation classe exceptionnelle	5	2	7	71,4%	53,6	NS	52,71	1	1	2	50,0%	NS	NS	NS
Conseiller principal d'éducation hors classe	14	7	21	66,7%	51,14	53,29	51,86	13	4	17	76,5%	51,46	NS	51,12
Total Education	19	9	28	67,9%	51,79	52,67	52,07	14	5	19	73,7%	52,07	52,2	52,11
Psychologue de l'éducation nationale classe exceptionnelle	2		2	100,0%	NS		NS	2		2	100,0%	NS		NS
Psychologue de l'éducation nationale hors classe	12	3	15	80,0%	54,58	NS	55,2	11	2	13	84,6%	51,36	NS	52,46
Total Orientation	14	3	17	82,4%	54,71	NS	55,24	13	2	15	86,7%	52,46	NS	53,27
DEIO	44	25	69	63,8%	53,77	55,36	54,35	35	19	54	64,8%	52,91	54,21	53,37

Promotion des ATSS par avancement

	Corps	Concours	2 020		Total 2 020	% F 2 020	2021		TOTAL 2021	% F 2 021
			F	H			F	H		
ATSS	Catégorie A	Concours externes	9	1	10	90,00%	10	1	11	90,91%
		Concours internes					6	4	10	60,00%
		Liste d'aptitude	5		5	100,00%	4	2	6	66,67%
	Total Catégorie A	14	1	15	93,33%	20	7	27		
	Catégorie B	Concours externes	7	2	9	77,78%	11	4	15	73,33%
		Concours internes	9		9	100,00%	14		14	100,00%
		Liste d'aptitude	6		6	100,00%	4	1	5	80,00%
	Total Catégorie B	22	2	24	91,67%	29	5	34		
	Catégorie C	Concours externes	8	1	9	88,89%	6		6	100,00%
		Concours internes	11		11	100,00%	6	1	7	85,71%
Total Catégorie C	19	1	20	95,00%	12	1	13			
Total ATSS	55	4	59	93,22%	61	13				
ITRF	Catégorie A	Concours externes	2	1	3	66,67%	2	1	3	66,67%
		Concours internes		3	3					
		Liste d'aptitude	1		1	100,00%	1	1	2	50,00%
	Total Catégorie A	3	4	7	42,86%	3	2	5		
	Catégorie B	Concours externes		1	1					
		Concours internes						1	1	
		Liste d'aptitude	4		4	100,00%	3		3	100,00%
	Total Catégorie B	4	1	5	80,00%	3	1	4		
	Catégorie C	Concours externes					1	1	2	50,00%
		Concours internes					2		2	100,00%
Total Catégorie C					3	1	4			
Total ITRF	7	5	12	58,33%	9	4				
Total	62	9	71	87,32%	70	17	87			

Axe 4

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

- Formaliser un guide RH et un espace d'information dédiés sur le site de l'académie concernant tous les droits liés à la coparentalité, au congé maternité et aux congés familiaux

La construction d'un guide de la parentalité a été initiée. Ce guide aura vocation à présenter l'ensemble des dispositifs (congés, autorisations d'absence, aides financières...) liés aux charges parentales et familiales des agentes et agents de l'académie.

Il sera construit sous forme de fiches thématiques indépendantes les unes des autres afin de répondre au plus vite et de la façon la plus efficace aux questions des agentes et agents.

- Informer les personnels concernés via une campagne de communication

Une diffusion sera adressée à l'ensemble des personnels via un flash RH dès la mise en ligne sur le site académique / vie de l'agent.

- Intégrer le temps partiel comme une modalité à part entière de l'accompagnement de la parentalité et/ou de l'articulation vie professionnelle et personnelle

Enseignants _Réseau public	Nb de temps partiels octroyés	% d'enseignants (F+H) à temps partiel	% d'enseignantes (F) à temps partiel	% d'enseignants (H) à temps partiel
2020	3091	11.7%	14.3%	5.5%
2021	3170	12%	14.6%	5.9%

Autres personnels	Nb de temps partiels octroyés (hors ens)	% hors ens (F+H) à temps partiel	% hors ens (F) à temps partiel	% hors ens(H) à temps partiel
2020	511	4.9%	6%	1.2%
2021	453	5%	6%	1.4%

- Déployer le télétravail tout en respectant le droit à la déconnexion

Le déploiement du télétravail est lié à la mise en œuvre de l'accord national sur le télétravail et du règlement intérieur pour les services déconcentrés de l'académie.

Axe 5

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral et de violences sexistes et sexuelles au travail

Le dispositif de recueil de signalement stop-discrî fait l'objet d'une communication régulière auprès des personnels de l'académie à l'occasion de journée thématiques et de formations.

En début d'année 2023, une rubrique dédiée à stop-discrî a été mise en ligne sur toutatice pour les agents du réseau public ainsi que pour ceux du réseau privé

Des interventions sont mises en place auprès des personnels, basées sur l'utilisation de l'outil « sexisme sans façon », jeu de sensibilisation pour apprendre à démasquer les différentes facettes du sexisme et savoir identifier les composantes possibles du sexisme dans les situations de travail au quotidien. Il facilite une prise de conscience du sujet et constitue ainsi la première étape d'une politique de prévention.

Ces interventions sont réalisées par le SPAPS auprès de personnels et des services du Rectorat volontaires, des conseillers RH de proximité et de groupes de secteur d'adjoints gestionnaires et de secrétaires d'établissement l'ayant sollicité.

Un webinaire a également été proposé le 25 novembre dernier. 52 personnes y ont assisté.

Le bilan de la cellule d'écoute stop-discrî vous est présenté sur un document annexe.