

Présent-es : Marine Lamotte d'Incamps (SG), Charlotte Ciubucciu (SG-DRH), Benoît Piquot (SG-adjoint), Françoise Dutertre (Dialogue social), Bénédicte Pivault-Touaux (SAPAP), An-Vihn Doan (DIVE), Aude Cadoret, Marc Teulier (DASEN 35), Stéphane Caron (DSDEN 56), Catherine Moalic (DSDEN 29) ; Frédéric Fabre (DSDEN 22).

Hélène INSEL (rectrice) absente.

OS présentes : SUD, FSU, CGT, SGEN, UNSA, FO.

Déclaration Préalable SUD (voir en PJ)

1- Rapport Social Unique 2024

55865 personnels

dont :

- 75 % d'enseignants
- 17 % AED AESH
- 6 % d'IATSS

Age moyen ?

46,4 ans d'âge moyen (N.B : 44 ans dans la FP)

Taux de féminisation ?

75 % de femmes dans l'académie (72 % au niveau national).

10 % de personnels à temps partiels dont 6 % des hommes et 12 % des femmes

Absences ?

40 % pour maladie (39 % en 2023)

30 % ASA (Autorisation Spéciale d'Absence)

26 % pour maternité, paternité, proche aidant...

Gestion RH de proximité ?

27 Conseillers Mobilité Carrière (CMC) et RH de proximité

1463 agents ont sollicité les RH de proximité

Plan Handicap : objectif est de réaliser un recensement des personnels avec RQTH et travail sur un plan Handicap national pour réaliser le plan académiques

Action sociale :

220 000 euros de prestations sociales

1169 agents bénéficiaires

La protection fonctionnelle ?

GT « Protection des fonctionnaires » : élaboration d'un guide facilitant les démarches des agents bénéficiaires de la protection fonctionnelle

- **170 demande de protections fonctionnelles**
- sujet qui monte dans le 1^{er} degré avec plaintes déposées contre les enseignants par des familles
- il y a des critères d'urgence lorsqu'il y a des faits de violences et des attaques sur les réseaux sociaux

110 protections fonctionnelles accordées ; 60 refus

=> **20 % de refus** ; quelles motivations du refus ?

- quand cela ne relève pas de la protection fonctionnelle et autre accompagnement administratif ou médical privilégié
- conflit d'équipes avec demandes de protection fonctionnelle conjointe : cela ne solutionne pas le conflit donc recherche d'autres solutions
- l'académie considère que la protection fonctionnelle est un dispositif juridique qui est géré par des juristes et qui répondent en « juriste ».

=> Ne pas déléguer la question de la protection fonctionnelle, ni à l'Autonome de Solidarité ni au Pass MGEN.

PASS MGEN s'arrête en août 2027.

GT DUERP : guide sur les outils numériques et réactualisation d'un guide pour le second degré sont prévus.

2- Plan Académique d'égalité professionnelle femmes-hommes 2025-2027 et diversité

Plan 2021-2023 : 5 axes avec 55 actions → axes d'amélioration retenus = mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.

Plan 2025-2027 : Voir les documents de travail.

Axe 1 : égalité pro dans la politique RH : missions des référent-es, GT et CSA,

Axe 2 : promouvoir la mixité professionnelle , neutralité des supports de recrutement, création d'une journée égalité dans le parcours des encadrants, analyser les freins au recrutement des femmes dans les postes d'encadrement

Axe 3 : traiter les écarts de rémunération et déroulement de carrière

Axe 4 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : accompagner les fins de carrières

Axe 5 : traiter les discriminations et actes de violences : intégrer les risques VDHA dans les risques professionnelle, renforcer les formations des personnels à la lutte des VSST

Axe 6 : agir pour la santé des femmes au travail : prise en compte des risques professionnelles propres aux femmes-hommes

Axe 7 : former pour une culture de l'égalité professionnelle : c'est un nouvel axe ; renforcer l'information et la formation : sensibiliser les encadrants

Travail prévu en 2026-2027 :

=> **guide des parentalités**

=> **Charte du temps**

=> **circulaire Stop Discrim et 2 annexes**

Plan académique Action diversité 2026

avec Label AFNOR

- formations qui intègrent la diversité
- module spécifique sur la prévention des LGBTphobies et mise en place d'un observatoire académique créé en 2023 et sera relancé en 2026

=> **Vote Plan d'académique : adopté**

0 : contre ;

1 : Abstention (SUD : des intentions sans moyens suffisants notamment pas d'autorisations d'absences dans le cas de VSS et questions des congés menstruels et hormonaux) ;

7 : Pour

FO absent lors du vote