



**ACADÉMIE
DE STRASBOURG**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Rapport social unique

Année 2020-2021

Directeur de la publication
Oliver FARON
Recteur de l'académie de Strasbourg

Responsable de la publication
Carine PILLET
Directrice des Ressources Humaines

Coordination de la rédaction
Sylvain DAUBRÉE
Responsable de la Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Sandra ESTEVE-JADLO
Responsable bureau DPAE 5

Caroline LUTZING
Gestion DPAE 5

Marie-Jeanne WIMMER - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Aide à la réalisation du document
Safaa DARRAZ - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP

Avec la participation des services académiques
Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Bas-Rhin
Direction des Services Départementaux de l'Éducation nationale du Haut-Rhin
Division des Personnels Enseignants - DPE
Division des Personnels Administratifs et d'Encadrement - DPAE
Délégation Académique à la Formation Continue des Personnels - DAFOR
Division des Examens et Concours - DEC
Service Social des Personnels
Division Académique des Finances et d'Appui et de Conseil aux Établissements et aux Services - DAAFCS
Médecine de Prévention des Personnels
Ressources humaines de proximité
Réfèrent Handicap des personnels
Prévention des risques professionnels

Maquette et mise en page
Fabienne CLÉMENT - Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance - DEPP



Le Grenelle de l'Éducation a réuni l'ensemble des acteurs de l'éducation entre septembre 2020 et mai 2021 et a abouti à 12 engagements dont de nombreux sont déjà mis en place dans l'académie.

Ces engagements sont ainsi déclinés dans l'académie de Strasbourg selon une feuille de route, appuyée sur trois piliers :

- moderniser et développer les outils académiques de communication,
- impulser une culture RH partagée autour de valeurs communes,
- individualiser les parcours professionnels et détecter les talents.

Cela se fait avec le souci constant d'accompagner nos personnels dans leur développement professionnel.

La crise sanitaire inédite que nous avons traversé depuis plus de deux ans a profondément bouleversé nos modes de travail et l'organisation de chaque service. Dans cette période mouvementée, l'ensemble des personnels de l'académie de Strasbourg ont su faire preuve d'un grand professionnalisme afin que notre activité ne soit pas dégradée par cette situation.

Ce rapport offre une vision à la fois globale et détaillée du potentiel humain de notre académie des personnels qui y œuvrent au profit de la mission de l'Éducation nationale.

Il s'attache à mettre en lumière les effectifs, les caractéristiques démographiques, la vie des personnels, la formation continue, la santé, la situation sociale et les relations professionnelles.

Certains de ces thèmes ont été enrichis ou remaniés. De nombreux indicateurs sont déclinés par sexe, afin de pouvoir comparer la situation des femmes et des hommes en termes d'égalité professionnelle.

Désormais les indicateurs produits dans les rapports de situation comparée et bilans sociaux sont intégrés dans les rapports sociaux uniques. Ils alimentent la base de données sociales de chaque employeur public.

Dans la continuité des versions précédentes, ce document est le fruit de la production des différents services du Rectorat et des deux directions départementales de l'Éducation nationale.

Je tiens à remercier très chaleureusement toutes celles et tous ceux qui ont contribué à sa réalisation et je me félicite que le dialogue social, que je souhaite le plus riche possible au sein de notre Académie, permettra d'en renforcer encore toute l'utilité.

Le Recteur de l'Académie de Strasbourg



Présentation des sources	6
Chapitre 1 Personnels du secteur public et privé sous contrat	10
Chapitre 2 Personnels du secteur public	13
L'effectif global	14
Les enseignants dans le premier degré	18
Les enseignants dans le second degré	22
Les personnels de direction	30
Les personnels d'inspection	32
Les personnels de vie scolaire	34
<i>Les personnels d'éducation</i>	36
<i>Les psychologues de l'Éducation nationale</i>	38
<i>Les personnels de surveillance et d'assistance éducative</i>	40
Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, santé et sociaux	42
<i>IATSS : la filière administrative</i>	46
<i>IATSS : la filière médico-sociale</i>	49
<i>IATSS : la filière technique</i>	51
Chapitre 3 Secteur privé sous contrat	53
Les enseignants dans le premier degré	54
Les enseignants dans le second degré	56
Chapitre 4 La vie des personnels	59
Le temps partiel	60
Les congés	66
L'accompagnement des personnels	76
<i>Accompagnement des personnels en situation de handicap et d'inaptitude</i>	76
<i>Période de préparation au reclassement</i>	80
<i>Affectation dans des emplois d'adaptation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation</i>	81
<i>Point d'Accueil et d'Écoute</i>	82
<i>Accompagnement individualisé des personnels enseignants</i>	85
<i>Ressources humaines de proximité</i>	97
La protection juridique	101
Les ruptures conventionnelles	103
Le disciplinaire	105
L'égalité professionnelle femmes/hommes	109

Chapitre 5	Les carrières	113
	La formation continue	114
	<i>Formation des personnels enseignants du 1^{er} degré</i>	114
	<i>Formation des personnels enseignants du 2nd degré</i>	120
	<i>Formation des personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)</i>	130
	Les concours	
	<i>Personnels du 1^{er} degré public</i>	137
	<i>Personnels du 2nd degré public</i>	138
	<i>Personnels d'éducation et d'orientation</i>	139
	<i>Personnels de direction et d'inspection du second degré</i>	139
	<i>Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)</i>	140
Chapitre 6	Bilan des lignes directrices de gestion (LDG)	141
	Les lignes directrices de gestion mobilité	142
	Les lignes directrices de gestion carrières	147
	Les promotions	148
Chapitre 7	Les rémunérations	153
	La situation indiciaire	154
	Salaires mensuels moyens des personnels en 2019	158
Chapitre 8	Santé-Social - Santé et sécurité au travail	163
	La politique de santé	164
	La politique sociale	167
	<i>Service social des personnels</i>	167
	<i>Les dotations et les dépenses</i>	177
	<i>La protection sociale complémentaire</i>	178
	La santé et sécurité au travail	179
Sigles		183





Methodologie

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore un rapport social unique (RSU) chaque année. Ce rapport devra rassembler les éléments et données sur la base desquelles les lignes directrices de gestion sont établies. Celles-ci servent notamment à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration.

Dans la fonction publique d'État, le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dispose, en son article 37, que les « comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Le bilan est établi annuellement ».

Le rapport social unique (RSU) de Strasbourg permet d'avoir un regard exhaustif sur les caractéristiques et sur la situation de tous les personnels du secteur public (enseignants ou non enseignants, titulaires ou non-titulaires) ainsi qu'une synthèse des effectifs du secteur privé sous contrat. C'est un outil évolutif et contributif du dialogue social. Il donne une information transparente accessible par tous, permet de nourrir la réflexion ainsi que la discussion et contribue au pilotage académique dans le domaine social.

Les systèmes d'information

Les données relatives aux effectifs, congés, situations indiciaires et temps partiels sont issues de l'application nationale « BSA » développé par les services de l'administration centrale. Cette application permet la mise à disposition de données synthétiques extraites des systèmes d'informations des académies (EPP, AGORA, AGAPE, SIRHEN...).

Les données sur les rémunérations sont extraites du système d'information sur les agents du secteur public (Siasp).

La contribution des services

En l'absence d'informations chiffrées directement accessibles par les systèmes d'information, les services sont mis à contribution pour collecter et restituer les données manquantes, ainsi :

- les données relatives à la mobilité et à la promotion des personnels proviennent des services académiques gestionnaires : directions des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) pour le premier degré, division des personnels enseignants (DPE) pour le second degré, division des personnels d'administration et d'encadrement (DPAE) pour les personnels administratifs, de direction, de surveillance et d'orientation ;
- les données ayant trait à l'accompagnement et à l'écoute des personnels ont été transmises par les services de la médecine de prévention, le coordonnateur RH de proximité, la correspondante handicap, la coordinatrice du Point d'Accueil et d'Ecoute (PAE) ;



- les données relatives aux concours ont été fournies par les services de la direction des examens et concours (DEC) et celles concernant la formation continue des personnels par les services de la délégation académique à la formation continue des personnels (DAFOR) et des DSDEN ;
- les données concernant la protection juridique des agents proviennent de la division académique des finances et d'appui et de conseil aux établissements et services (DAAFCEs) ;
- les données relatives à la politique de santé, à la politique sociale et à la sécurité du travail sont communiquées par les services de médecine de prévention, des ressources humaines de proximité, la correspondante handicap, la médecine de prévention, le service social, le conseiller de prévention académique et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

La période d'observation

La période d'observation est l'année scolaire 2020-2021 et l'année d'exercice est l'année 2021 (volet financier).

Cependant, pour les données extraites de l'application « BSA », la date d'observation a été fixée au 30 novembre 2020, pour les données académiques comme pour les données nationales. Il est à noter que les données relatives aux années scolaires antérieures sont susceptibles de varier d'une année sur l'autre en raison des saisies avec un effet rétroactif comme par exemple les données relatives aux absences des personnels.

Les données sur les rémunérations issues du Siasp sont sur l'année 2019.

Le périmètre d'analyse

Les effectifs correspondent à ceux des personnels en position d'activité, affectés à la date de référence du 30 novembre 2020 et rémunérés par les services académiques (rectorat ou DSDEN). Ils ne sont comptés qu'une fois au regard de leur affectation principale. Les personnels gérés dans l'enseignement supérieur ne sont pas pris en compte dans le BSA.

Le secret statistique

En vertu de la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistiques, le secret statistique s'applique à tous les renseignements individuels collectés par la statistique publique. Il a pour objet de protéger la vie privée ainsi que les intérêts économiques des agents.

Dans ce document, toutes les données qui concernent un groupe de moins de 5 individus sont couvertes par ce secret ; elles sont alors remplacées par un astérisque.



Les données présentées dans ce document portent sur l'ensemble des personnels enseignants et assimilés des secteurs public et privé sous contrat (premier et second degrés), ainsi que les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (IATSS), et les personnels de direction, d'inspection, d'éducation et des psychologues de l'Éducation nationale, en position d'activité, affectés et payés par l'académie de Strasbourg. Ce champ exclut les agents gérés dans les bases de l'Éducation nationale mais payés ailleurs (personnels des universités, du Crous, ...). Les personnels sont comptabilisés en personnes physiques et sont classés par corps, quels que soient leur fonction ou leur lieu d'exercice.

Au 30 novembre 2020, l'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg est de 31 030 personnes pour l'année scolaire 2020-2021 : il est en hausse de 606 personnes, soit + 2% entre 2019-2020 et 2020-2021. Cette évolution recouvre une quasi-stagnation du nombre de titulaires (-0,2%) et une augmentation de 660 non titulaires (+ 9,8 %).

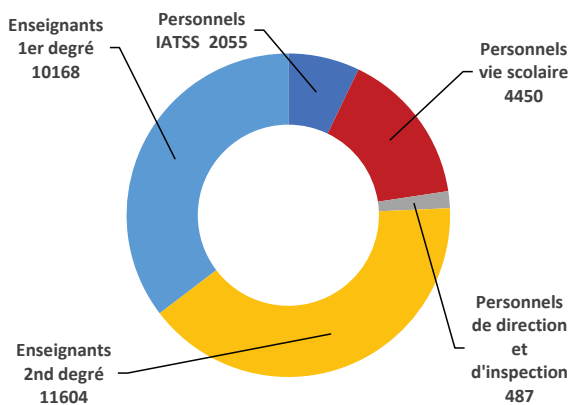
Près d'une personne sur quatre n'est pas titulaire (23,8%).

Près de huit personnels sur dix sont des enseignants. (77,5%).

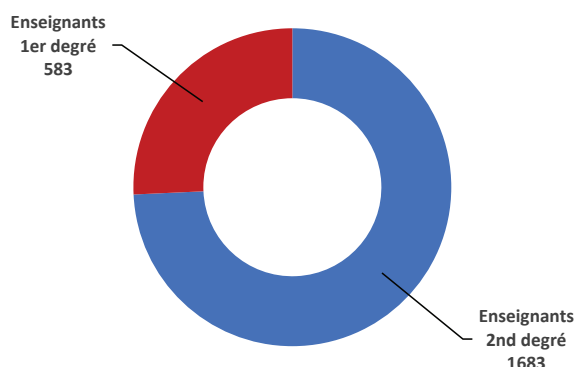
Les femmes représentent 73,3 % des effectifs de l'académie, ce pourcentage reste stable par rapport à l'an dernier.

Effectif de l'académie Total : 31 030

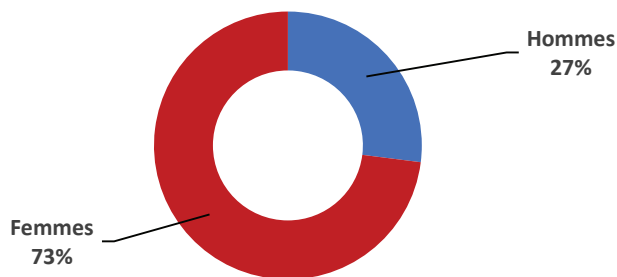
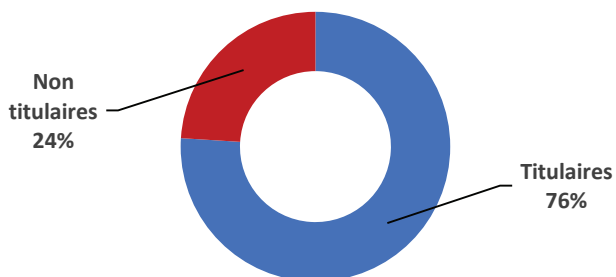
Enseignement public



Enseignement privé



Statut



L'âge moyen est de 43 ans.

Les personnels de moins de 35 ans représentent 22,9 % des effectifs et ceux de 50 ans et plus 32,1 %.

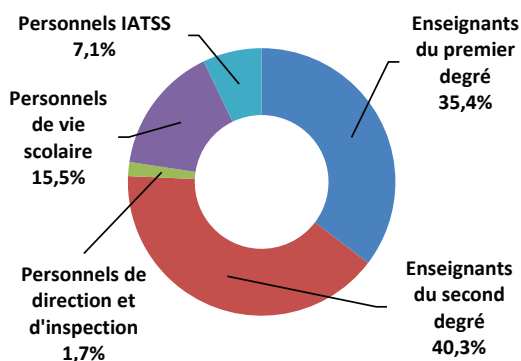
Moins d'une personne sur dix (9,0 %) est en temps partiel.

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Secteur public	Enseignants du premier degré	Femmes	8 662	27,9		23,5	25,6	42	13,8	8 264
		Hommes	1 506	4,9		17,1	38,2	45	3,7	1 484
		Ensemble	10 168	32,8	85,2	22,5	27,4	43	12,3	9 748
	Enseignants du second degré	Femmes	6 923	22,3		19,2	34,0	44	11,2	6 656
		Hommes	4 681	15,1		16,7	38,0	46	3,5	4 597
		Ensemble	11 604	37,4	59,7	18,2	35,6	45	8,1	11 253
	Personnels de direction et d'inspection	Femmes	257	0,8		1,2	61,5	51	0,0	257
		Hommes	230	0,7		0,4	65,7	52	0,0	230
		Ensemble	487	1,6	52,8	0,8	63,5	51	0,0	487
	Personnels de vie scolaire	Femmes	3 523	11,4		39,5	22,6	39	0,9	2 591
		Hommes	927	3,0		58,9	16,2	35	0,3	757
		Ensemble	4 450	14,3	79,2	43,6	21,3	38	0,8	3 348
	Personnels IATSS	Femmes	1 736	5,6		12,5	47,6	47	21,7	1 613
		Hommes	319	1,0		16,9	45,5	46	3,1	315
		Ensemble	2 055	6,6	84,5	13,2	47,3	47	18,8	1 928
	Titulaire	Femmes	17 186	55,4		19,5	32,3	44	13,7	16 483
		Hommes	6 473	20,9		14,5	40,7	46	3,5	6 393
		Ensemble	23 659	76,3	72,6	18,1	34,6	45	10,9	22 876
	Non Titulaire	Femmes	3 915	12,6		41,7	20,6	38	0,9	2 899
		Hommes	1 190	3,8		59,2	14,0	35	0,3	989
Ensemble		5 105	16,5	76,7	45,8	19,1	38	0,7	3 888	
Ensemble	Femmes	21 101	68,0		23,6	30,1	43	11,3	19 382	
	Hommes	7 663	24,7		21,4	36,5	44	3,0	7 382	
	Ensemble	28 764	92,7	73,4	23,0	31,8	43	9,1	26 764	
Secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	Femmes	538	1,7		25,7	27,1	43	9,5	485
		Hommes	45	0,2		22,2	22,2	43	2,2	42
		Ensemble	583	1,9	92,3	25,4	26,8	43	8,9	527
	Enseignants du second degré	Femmes	1 110	3,6		18,8	39,2	46	9,0	1 010
		Hommes	573	1,9		21,6	38,7	45	5,1	518
		Ensemble	1 683	5,4	66,0	19,8	39,0	45	7,7	1 528
	Ensemble	Femmes	1 648	5,3		21,1	35,3	45	9,2	1 494
		Hommes	618	2,0		21,7	37,5	45	4,9	561
		Ensemble	2 266	7,3	72,7	21,2	35,9	45	8,0	2 055
	Ensemble	Titulaire	Femmes	17 186	55,4		19,5	32,3	44	13,7
Hommes			6 473	20,9		14,5	40,7	46	3,5	6 393
Ensemble			23 659	76,3	72,6	18,1	34,6	45	10,9	22 876
Non Titulaire		Femmes	5 563	17,9		35,6	25,0	40	3,3	4 394
		Hommes	1 808	5,8		46,4	22,0	38	1,8	1 549
		Ensemble	7 371	23,8	75,5	38,2	24,2	40	3,0	5 943
Ensemble		Femmes	22 749	73,3		23,4	30,5	43	11,1	20 876
		Hommes	8 281	26,7		21,4	36,6	44	3,2	7 942
		Ensemble	31 030	100,0	73,3	22,9	32,1	43	9,0	28 819



L'effectif global

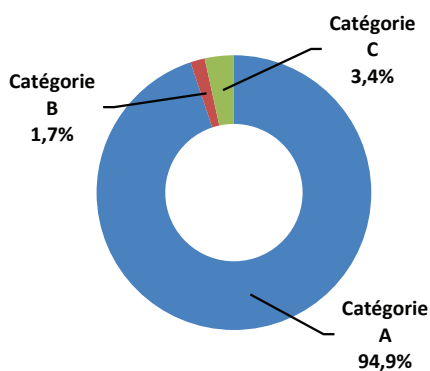
Ensemble des personnels par fonction



28 764 personnels

21 772 enseignants (75,7 %)
 6 992 non enseignants (24,3 %)
 73,4 % de femmes
 23 659 titulaires

Répartition des personnels par catégorie

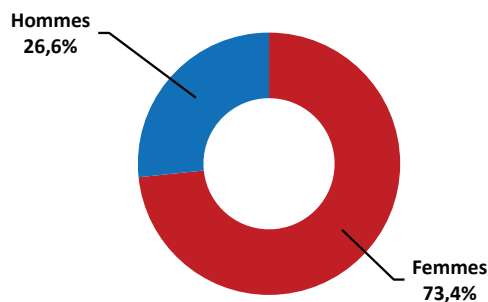


Au 30 novembre 2020, l'académie de Strasbourg compte 28 764 personnes en activité et ayant une affectation dans le secteur public.

75,7 % des personnels sont des enseignants dont 35,4 % dans le premier degré et 40,3 % dans le second degré.

La part des personnels non enseignants représente 24,3 % des effectifs et se compose de trois grandes catégories. Les personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) pour 7,1 %, les personnels de vie scolaire (15,5 %) et les personnels de direction et d'inspection (DI) pour 1,7 %.

Répartition des personnels selon le sexe



94,9 % des personnels, tous corps confondus, occupent des fonctions de catégorie A.

Les femmes représentent 73,4 % des effectifs, leur part varie selon le corps considéré.

82,3 % des personnels sont titulaires de la fonction publique d'État.

Personnels du secteur public en activité et avec une affectation en 2020

	Titulaire	Non Titulaire	% Non titulaire	Poids (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Effectifs ETP*
Enseignants du premier degré	10 068	100	1,0	35,4	85,2	10 168	9 748
Enseignants du second degré	10 736	868	7,5	40,3	59,7	11 604	11 253
Personnels de direction et d'inspection	487	0	0,0	1,7	52,8	487	487
Personnels de vie scolaire	511	3 939	88,5	15,5	79,2	4 450	3 348
Personnels IATSS	1 857	198	9,6	7,1	84,5	2 055	1 928
Ensemble	23 659	5 105	17,7	100,0	73,4	28 764	26 764

* ETP : équivalent temps plein

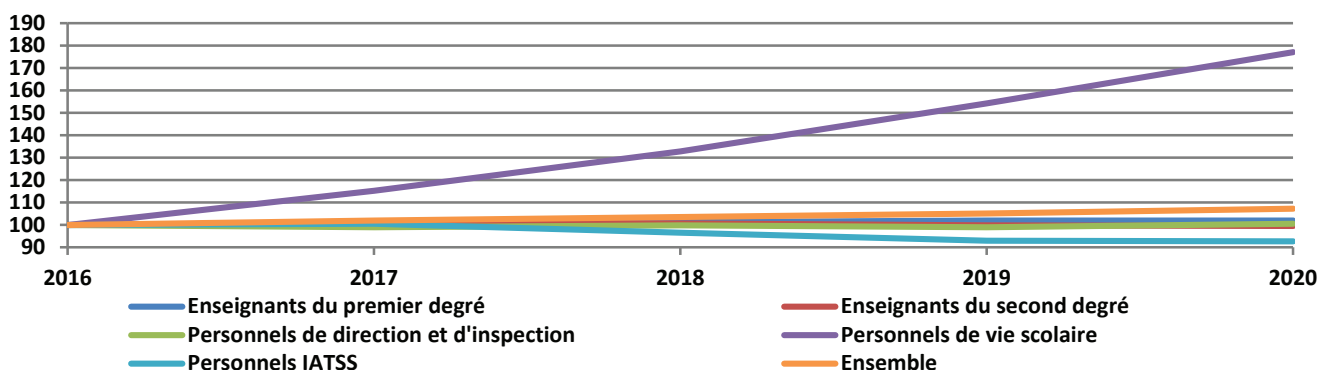
Évolution des effectifs selon la fonction entre 2016 et 2020

L'effectif global des personnels de l'académie de Strasbourg augmente de 2,0 % entre 2019 et 2020.

Le nombre d'enseignants du 1^{er} degré augmente de 0,1 % et celui du 2nd degré diminue de 0,2 %. Le nombre de personnels de vie scolaire augmente de 14,8 % et celui des IATSS diminue de 0,3 %.

	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2020 / 2019 (%)	Évolution 2020 / 2016 (%)
Enseignants du premier degré	9 966	9 978	10 093	10 153	10 168	0,1	2,0
Enseignants du second degré	11 657	11 758	11 739	11 633	11 604	-0,2	-0,5
Personnels de direction et d'inspection	484	479	483	479	487	1,7	0,6
Personnels de vie scolaire	2 513	2 898	3 337	3 876	4 450	14,8	77,1
Personnels IATSS	2 217	2 227	2 140	2 061	2 055	-0,3	-7,3
Ensemble	26 837	27 340	27 792	28 202	28 764	2,0	7,2

Évolution des effectifs (base 100 en 2016)

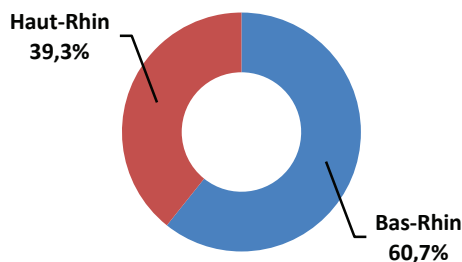


Répartition départementale

60,7 % des agents sont en poste dans le département du Bas-Rhin.

Toutefois, il convient de prendre en considération que les personnels en résidence au rectorat de Strasbourg, exercent leurs missions au bénéfice de l'ensemble de l'académie.

Répartition départementale de l'ensemble des personnels



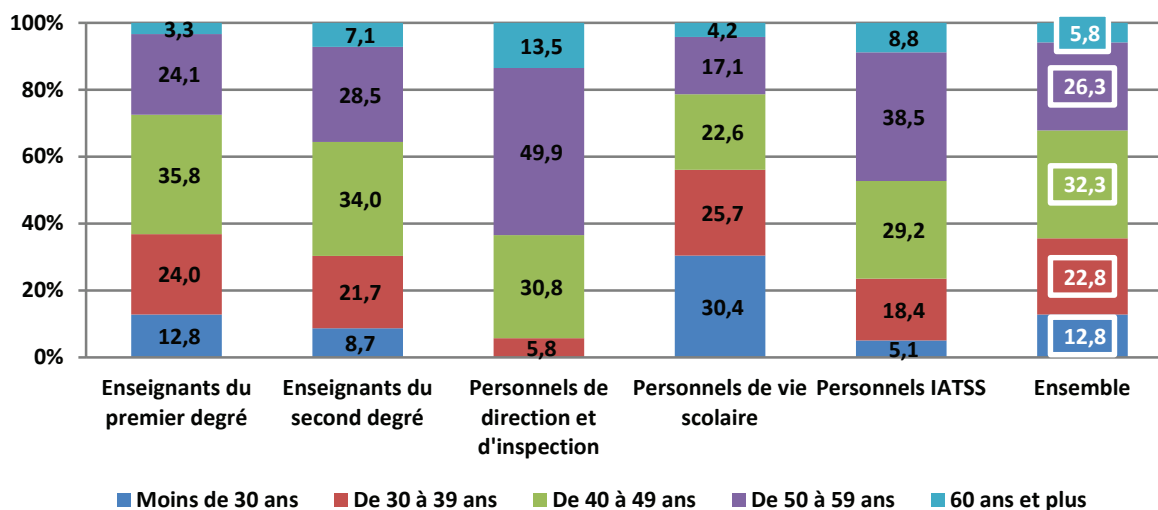
Effectifs du secteur public par département en 2020

	Bas-Rhin		Haut-Rhin		Académie	
	Effectifs	Effectifs ETP*	Effectifs	Effectifs ETP*	Effectifs	Effectifs ETP*
Enseignants du premier degré	5 992	5 706	4 176	4 042	10 168	9 748
Enseignants du second degré	7 190	6 977	4 414	4 276	11 604	11 253
Personnels de direction et d'inspection	311	311	176	176	487	487
Personnels de vie scolaire	2 605	1 972	1 845	1 376	4 450	3 348
Personnels IATSS	1 370	1 293	685	635	2 055	1 928
Ensemble	17 468	16 259	11 296	10 505	28 764	26 764

* ETP : équivalent temps plein

Comme l'an dernier, le corps de métiers où l'âge moyen est le plus élevé, est celui des personnels de direction et d'inspection (51 ans en moyenne), tandis que celui dont l'âge moyen est le moins élevé correspond aux personnels de vie scolaire (38 ans en moyenne).

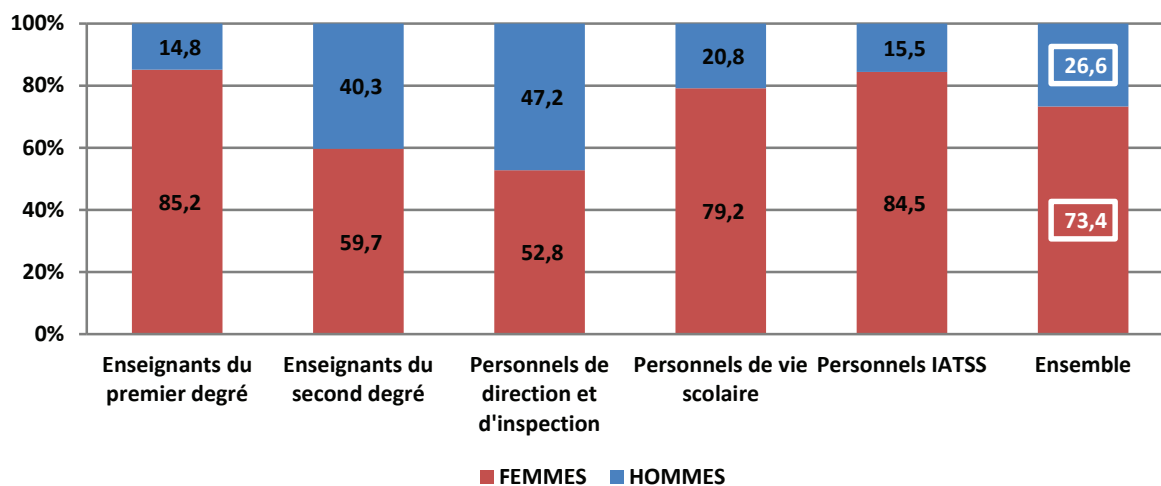
Répartition par tranche d'âge



La proportion des femmes parmi l'ensemble des personnels est de 73,4 %. Les enseignants du premier degré (85,2 %) sont parmi les personnels les plus féminisés, tout comme les IATSS (84,5 %).

Les personnels de direction et d'inspection représentent le corps où la proportion de femmes est la plus faible (52,8 %).

Répartition selon le sexe



Les enseignants du premier degré

En novembre 2020, les enseignants du premier degré représentent 35,4 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

Les enseignants du premier degré public de l'académie de Strasbourg représentent 2,8 % à l'échelle nationale.

10 168 personnels

85,2 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge

Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles	Femmes	8 557	84,2		23,5	25,5	42	13,6	8 175
	Hommes	1 490	14,6		16,9	38,1	45	3,5	1 470
	Ensemble	10 047	98,7	85,2	22,5	27,3	43	12,1	9 645
Instituteurs	Femmes	16	0,2		0,0	93,8	55	12,5	15
	Hommes	6	0,1		0,0	83,3	54	16,7	6
	Ensemble	22	0,3	72,7	0,0	90,9	55	13,6	21
dont directeurs d'écoles	Femmes	995	9,8		10,1	34,8	46	3,5	984
	Hommes	261	2,6		6,5	47,9	49	0,4	261
	Ensemble	1 256	12,4	79,2	9,3	37,5	47	2,9	1 245
dont directeurs de SEGPA	Femmes	20	0,2		0,0	50,0	49	0,0	20
	Hommes	16	0,2		0,0	81,3	53	0,0	16
	Ensemble	36	0,4	55,6	0,0	63,9	51	0,0	36
dont enseignants de SEGPA	Femmes	240	2,4		21,7	22,9	42	6,7	236
	Hommes	113	1,1		13,3	41,6	47	2,7	112
	Ensemble	353	3,5	68,0	19,0	28,9	43	5,4	348
Enseignants non-titulaires	Femmes	89	0,9		31,5	24,7	42	32,6	74
	Hommes	10	0,1		50,0	30,0	39	30,0	8
	Ensemble	99	1,0	89,9	33,3	25,3	42	32,3	82
Titulaire	Femmes	8 572	84,3		23,4	25,6	42	13,6	8 189
	Hommes	1 496	14,7		16,8	38,2	46	3,5	1 476
	Ensemble	10 068	99,0	85,1	22,4	27,5	43	12,1	9 665
Non-Titulaire	Femmes	89	0,9		31,5	24,7	42	32,6	74
	Hommes	10	0,1		50,0	30,0	39	30,0	8
	Ensemble	99	1,0	89,9	33,3	25,3	42	32,3	82
Ensemble	Femmes	8 662	85,2		23,5	25,6	42	13,8	8 264
	Hommes	1 506	14,8		17,1	38,2	45	3,7	1 484
	Ensemble	10 168	100,0	85,2	22,5	27,4	43	12,3	9 748

 Pour se conformer à la répartition ministérielle, les enseignants du premier degré enseignant en SEGPA et les directeurs de SEGPA sont désormais comptabilisés dans les personnels du premier degré.

L'effectif des enseignants du premier degré est de 10 168 personnes (9 748 en ETP).

Les enseignants du premier degré sont majoritairement des professeurs des écoles (98,8 %).

12,4 % des enseignants du premier degré exercent des fonctions de directeurs d'écoles et 0,4 % des fonction de directeurs de SEGPA.

L'âge moyen est de 43 ans. Près d'un quart des personnels a moins de 35 ans (22,5 %) et plus d'un quart a 50 ans ou plus (27,4 %).

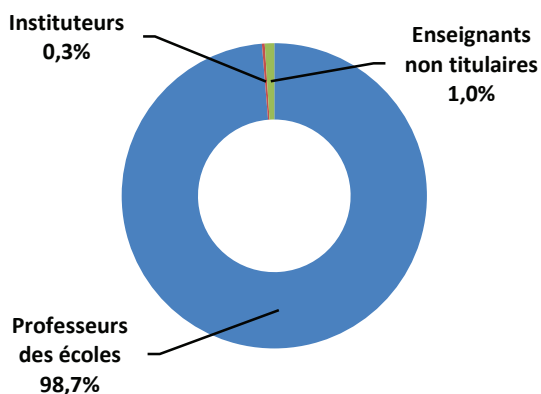
Les femmes représentent 85,2 % des effectifs.

Répartition des enseignants du premier degré par département

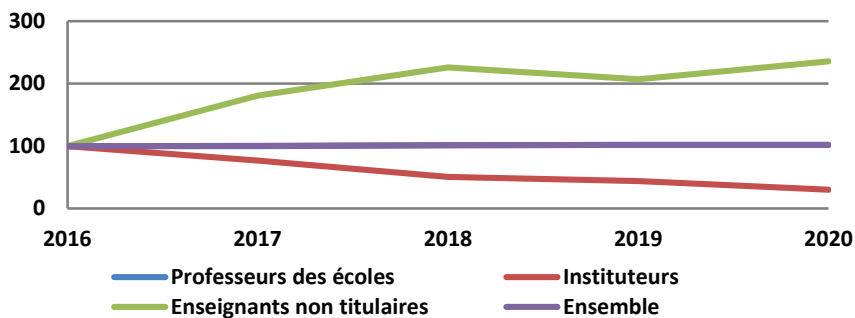
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Professeurs des écoles	5 925	4 122	10 047	10 034	0,1
Instituteurs	13	9	22	32	-31,2
Enseignants non-titulaires	54	45	99	87	13,8
Ensemble	5 992	4 176	10 168	10 153	0,1

Les effectifs des instituteurs, corps en voie d'extinction, sont en baisse de 10 personnes.

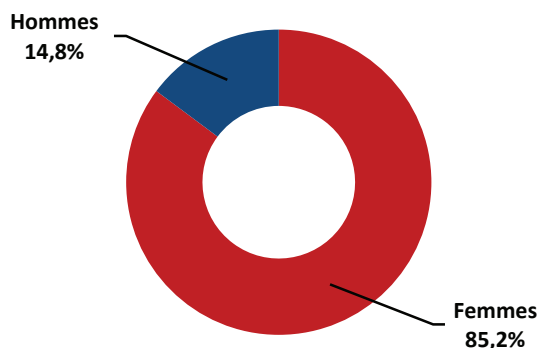
Répartition selon le corps



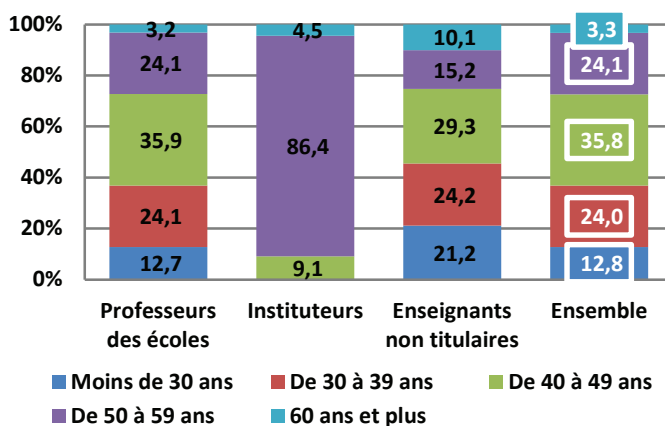
Évolution des effectifs (base 100 en 2016)



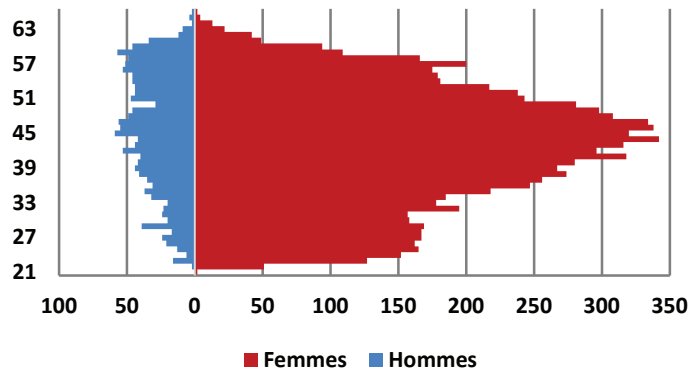
Répartition selon le sexe



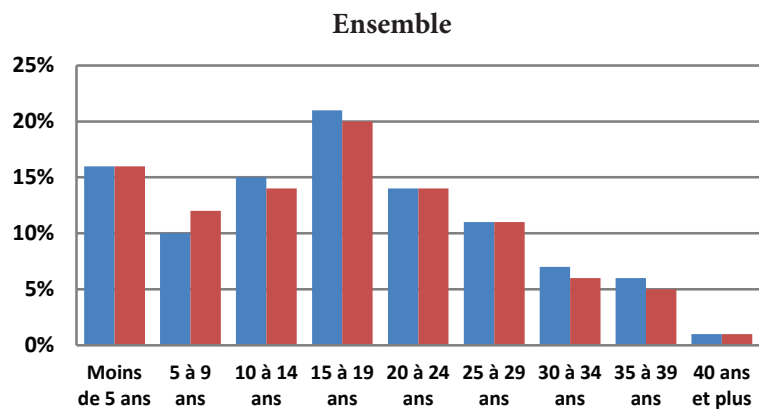
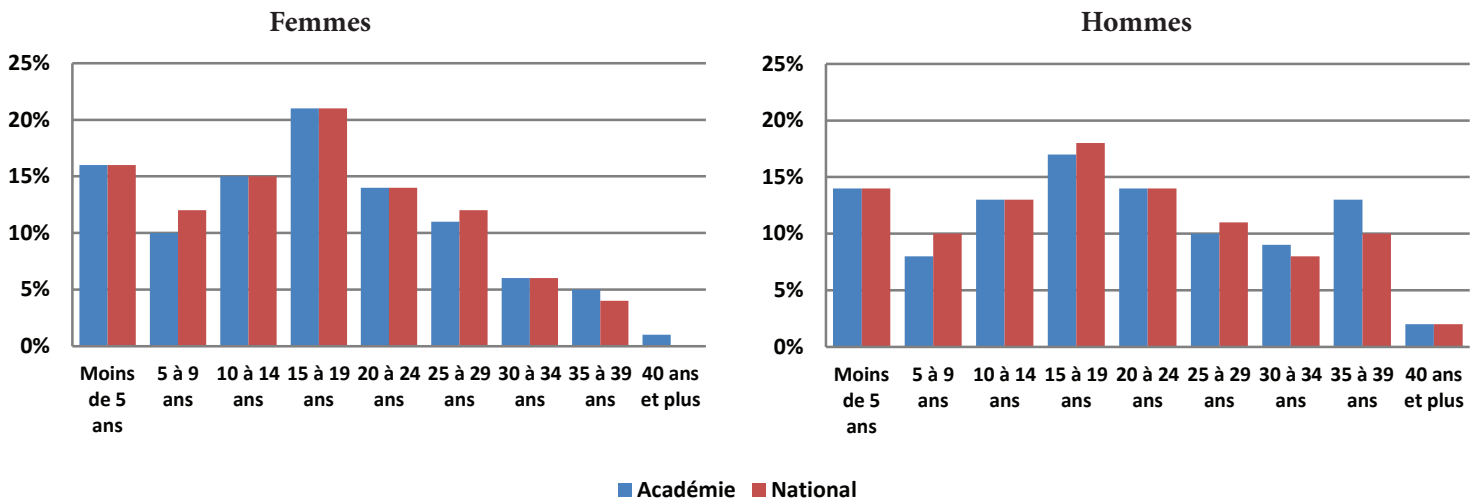
Répartition par tranche d'âge



Répartition des effectifs par sexe et par âge



Répartition des effectifs par classe d'ancienneté



Répartition selon la fonction

	Données académiques				Répartition départementale	
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Bas-Rhin	Haut-Rhin
Enseignement	9 790	43	85,8	96,3	5 760	4 030
<i>dont directeurs d'écoles</i>	1 256	47	79,2	12,4	744	512
<i>dont directeurs de SEGPA</i>	36	51	55,6	0,4	19	17
<i>dont titulaires remplaçants</i>	815	38	72,6	8,0	416	399
<i>dont fonctionnaires stagiaires</i>	307	28	83,7	3,0	131	176
Besoins éducatifs AIS hors classe	187	50	74,9	1,8	111	76
Accompagnement soutien et hors AIS	60	46	56,7	0,6	34	26
Pilotage et animation pédagogique	100	51	69,0	1,0	64	36
Autres	31	49	77,4	0,3	23	8
Ensemble	10 168	43	85,2	100,0	5 992	4 176

*Autres : administration, mise à disposition, emplois particuliers

Pour un même corps d'appartenance, il existe différentes fonctions. Ainsi 96,3 % des personnels du 1^{er} degré occupent une fonction d'enseignement. Les personnels assurant une fonction de remplacement représentent 8,0 % de l'effectif total.

Les femmes représentent 85,8% des personnels exerçant des fonctions d'enseignement et 79,2% exercent des fonctions de directrice d'école.

Les enseignants du second degré

Les enseignants du second degré de l'académie de Strasbourg représentent 2,9 % à l'échelle nationale.

En novembre 2020, les enseignants du second degré représentent 40,3 % de l'ensemble des personnels du secteur public en activité.

11 604 personnels

59,7 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaires supérieures	Femmes	35	0,3		0,0	77,1	54	2,9	35
	Hommes	49	0,4		0,0	81,6	55	0,0	49
	Ensemble	84	0,7	41,7	0,0	79,8	55	1,2	84
Professeurs agrégés	Femmes	1 003	8,6		17,0	32,9	45	11,0	974
	Hommes	791	6,9		14,7	35,0	46	4,1	780
	Ensemble	1 794	15,5	55,9	15,9	33,8	45	7,9	1 754
Professeurs certifiés	Femmes	4 072	35,1		19,0	33,5	44	13,5	3 923
	Hommes	2 246	19,4		16,1	39,3	46	3,9	2 217
	Ensemble	6 318	54,5	64,5	18,0	35,6	45	10,1	6 140
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	368	3,2		21,7	31,3	44	10,9	356
	Hommes	402	3,4		23,6	31,1	43	3,2	398
	Ensemble	770	6,6	47,8	22,7	31,2	44	6,9	754
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	926	8,0		10,2	44,7	47	7,7	900
	Hommes	819	7,0		7,6	44,3	48	3,4	808
	Ensemble	1 745	15,0	53,1	8,9	44,5	48	5,7	1 708
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	11	0,1		0,0	100,0	60	9,1	10
	Hommes	14	0,1		0,0	100,0	60	14,3	14
	Ensemble	25	0,2	44,0	0,0	100,0	60	12,0	24
Enseignants non-titulaires	Femmes	440	3,8		34,8	20,5	40	0,5	392
	Hommes	343	3,0		38,2	22,2	40	0,0	314
	Ensemble	783	6,8	56,2	36,3	21,2	40	0,3	706
Assistants étrangers	Femmes	68	0,6		88,2	8,8	27	0,0	66
	Hommes	17	0,1		100,0	0,0	24	0,0	17
	Ensemble	85	0,7	80,0	90,6	7,1	26	0,0	83
Titulaire	Femmes	6 415	55,3		17,4	35,2	45	12,1	6 198
	Hommes	4 321	37,2		14,7	39,4	46	3,8	4 266
	Ensemble	10 736	92,5	59,8	16,3	36,9	45	8,7	10 464
Non-Titulaire	Femmes	508	4,4		41,9	18,9	38	0,4	458
	Hommes	360	3,1		41,1	21,1	39	0,0	331
	Ensemble	868	7,5	58,5	41,6	19,8	39	0,2	789
Ensemble	Femmes	6 923	59,7		19,2	34,0	44	11,2	6 656
	Hommes	4 681	40,3		16,7	38,0	46	3,5	4 597
	Ensemble	11 604	100,0	59,7	18,2	35,6	45	8,1	11 253

Les enseignants du second degré comptent 11 604 personnels (11 253 en équivalent temps plein). Plus de la moitié sont des professeurs certifiés (54,5 %), 15,0 % sont des professeurs de lycée professionnel, 15,5 % des professeurs agrégés et 6,6 % sont des professeurs d'éducation physique et sportive.

Les professeurs non-titulaires représentent 7,5 % des enseignants du second degré.

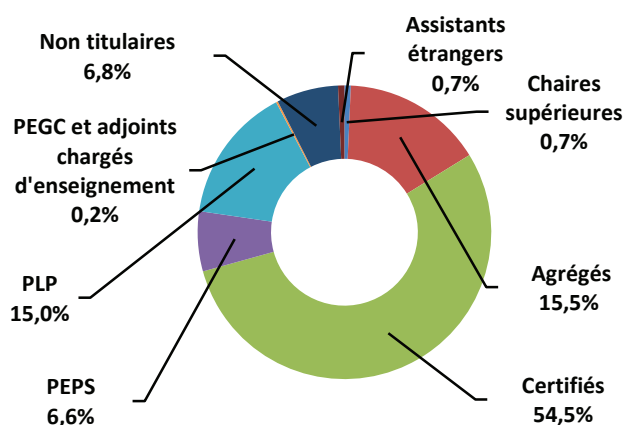
L'âge moyen est de 45 ans. 18,2 % des personnels ont moins de 35 ans et 35,6 % ont 50 ans et plus.

Près de trois personnels sur cinq sont des femmes (59,7 %).

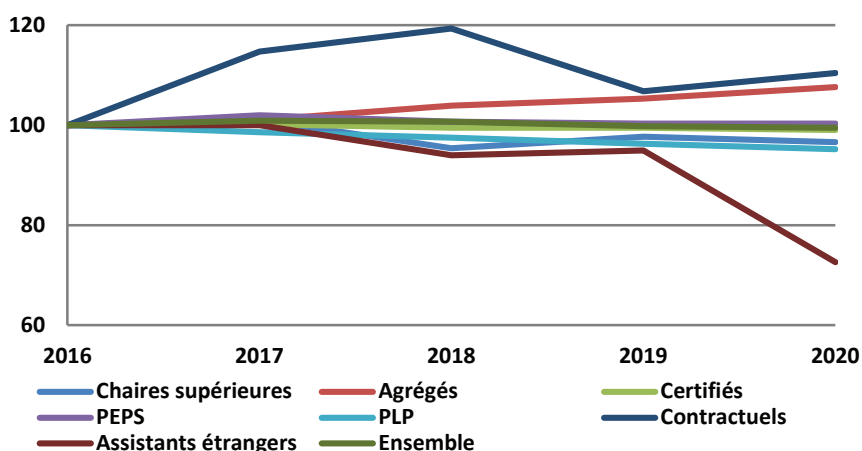
Répartition des enseignants du second degré par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Professeurs de chaires supérieures	68	16	84	85	-1,2
Professeurs agrégés	1 248	546	1 794	1 756	2,2
Professeurs certifiés	3 813	2 505	6 318	6 351	-0,5
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	458	312	770	770	0,0
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	1 045	700	1 745	1 765	-1,1
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	9	16	25	38	-34,2
Enseignants non-titulaires	496	287	783	757	3,4
Assistants étrangers	53	32	85	111	-23,4
Ensemble	7 190	4 414	11 604	11 633	-0,2

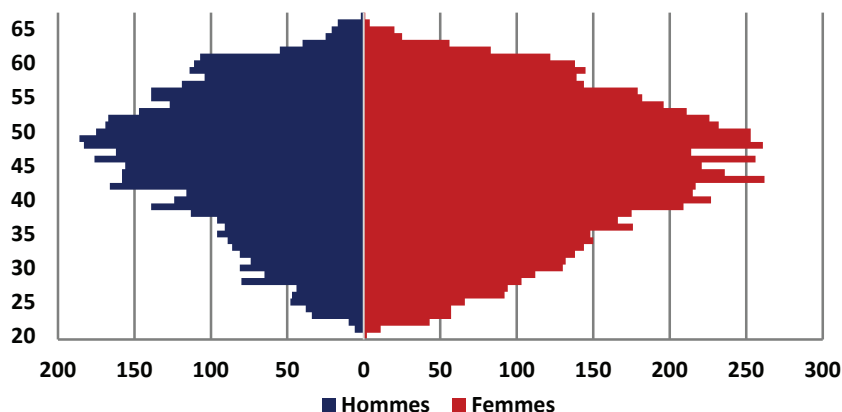
Répartition selon le corps



Évolution des effectifs (base 100 en 2016)



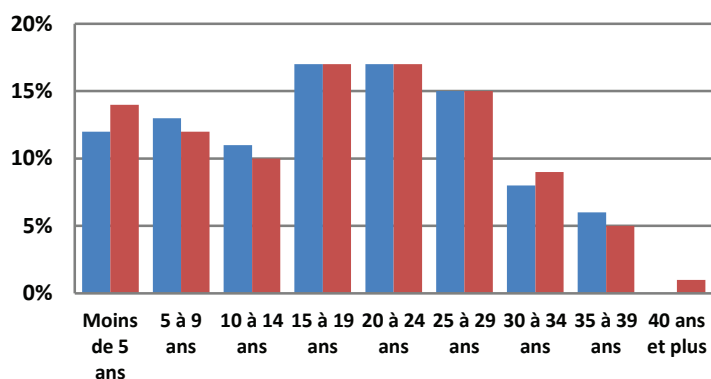
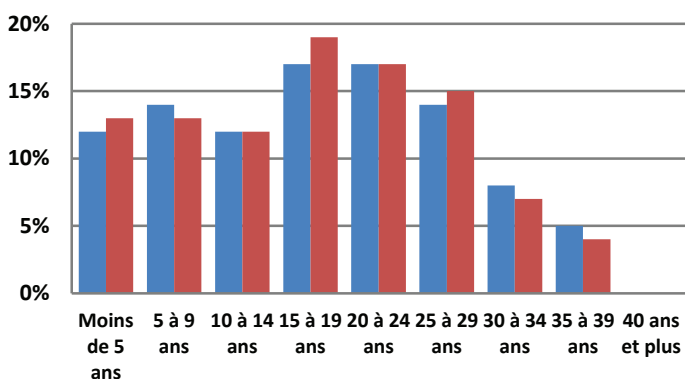
Répartition des effectifs par sexe et par âge



Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

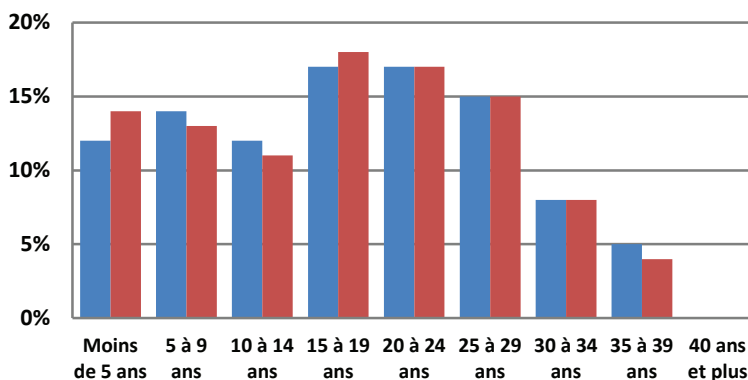
Femmes

Hommes

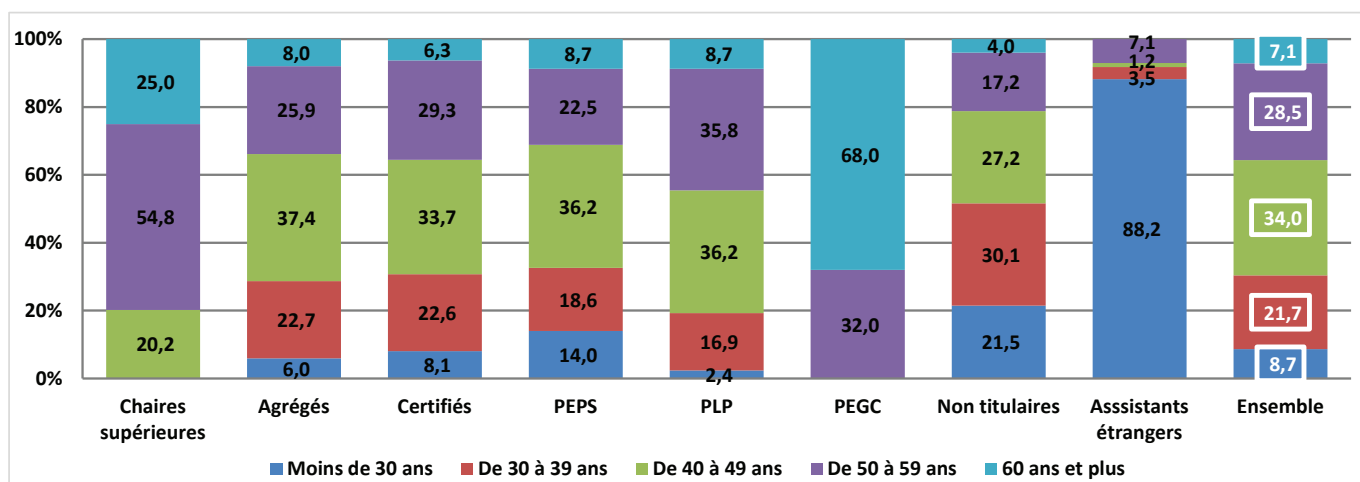


■ Académie ■ National

Ensemble



Répartition par tranche d'âge



Répartition selon la fonction

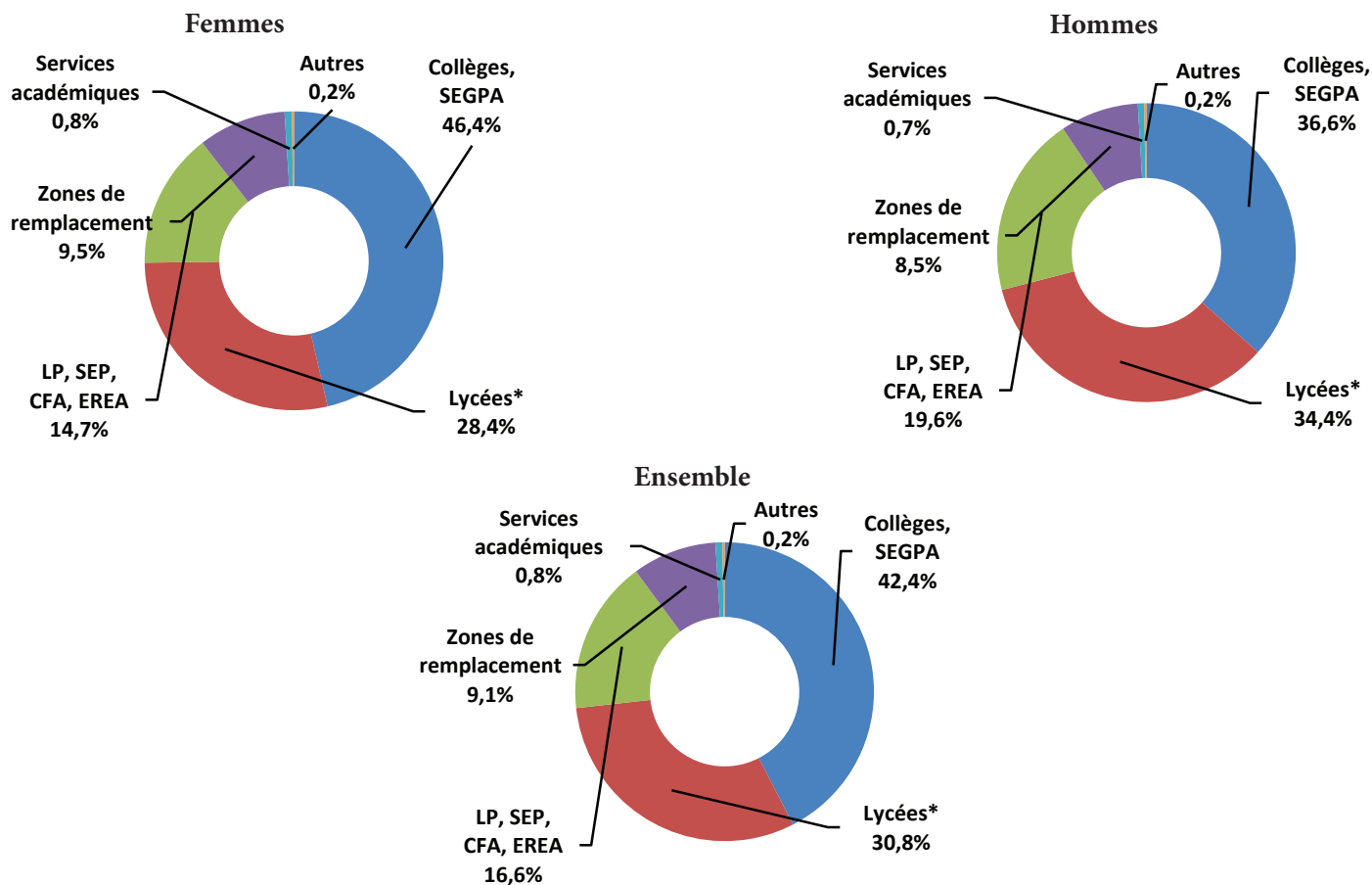
	Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Poids (%)	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Administration	*	52	75,0	*	5	-20,0
Apprentissage	44	52	45,5	0,4	51	-13,7
Assistant étranger	85	26	80,0	0,7	111	-23,4
Conseiller en formation continue	33	50	63,6	0,3	34	-2,9
Coordination insertion jeunes	20	50	70,0	0,2	21	-4,8
Coordonnateur pédagogique en centre de formation d'apprentis	12	49	66,7	0,1	13	-7,7
Directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques	69	54	52,2	0,6	69	0,0
Documentation	271	44	83,4	2,3	270	0,4
Emplois particuliers - actions diverses	23	41	39,1	0,2	23	0,0
Enseignement	11 015	45	59,0	94,9	11 005	0,1
Réadaptation	22	51	59,1	0,2	23	-4,3
Autres**	*	49	66,7	*	8	-25,0
Ensemble	11 604	45	59,7	100,0	11 633	-0,2

**Autres : Besoins éducatifs AIS hors classes, formation continue des adultes, pilotage et animation pédagogique, conseillers pédagogiques, remplacement

* secret statistique

Parmi les fonctions assurées par les enseignants du second degré public, l'enseignement est bien entendu la plus fréquente, pour 94,9 % d'entre eux.

Répartition selon le sexe et le type d'établissement



* Dans l'ensemble du document, l'appellation lycées correspond aux lycées généraux et technologiques ainsi qu'à l'enseignement général dans les lycées polyvalents.

Les enseignants du second degré par famille de discipline enseignée

Regroupement de disciplines de poste		Effectifs	Âge moyen	Part des femmes (%)	Part de certifiés (%)	Part des non titulaires	Poids (%)
Langues vivantes	Allemand	822	44	83,0	64,1	7,2	7,1
	Anglais	948	43	83,5	81,8	6,1	8,2
	Arabe	8	44	50,0	50,0	25,0	0,1
	Chinois	7	44	85,7	85,7	14,3	0,1
	Espagnol	132	45	85,6	72,0	13,6	1,1
	Italien	24	47	79,2	62,5	16,7	0,2
	Japonais	*	*	*	*	*	*
	Portugais	6	44	100,0	50,0	33,3	0,1
	Russe	*	*	*	*	*	*
	Turc	*	*	*	*	*	*
Arts plastiques		193	46	69,4	80,3	4,7	1,7
Documentation		271	44	83,4	91,5	8,1	2,3
Enseignements artistiques et arts appliqués		106	44	73,6	24,5	12,3	0,9
Économie et gestion		650	47	65,7	30,5	14,8	5,6
Éducation musicale		197	47	55,8	75,1	6,6	1,7
Éducation physique et sportive		893	44	47,3	0,0	2,6	7,7
Enseignement religieux		91	53	73,6	86,8	13,2	0,8
Histoire-Géographie		879	43	50,7	79,0	4,2	7,6
Hôtellerie - restauration		86	47	43,0	39,5	9,3	0,7
Lettres classiques, lettres modernes		1 252	43	82,2	79,6	4,2	10,8
Lettres en autres langues vivantes		205	48	87,3	2,4	11,7	1,8
Lettres autres disciplines		273	46	64,8	0,4	10,3	2,4
Mathématiques		1 179	44	46,6	71,6	1,5	10,2
Mathématiques et autres disciplines		233	47	30,0	0,4	9,4	2,0
Philosophie		128	46	31,2	58,6	3,9	1,1
SBSSA		368	45	81,8	24,2	12,8	3,2
Sciences de laboratoire		14	51	64,3	28,6	7,1	0,1
Sciences de la vie et de la terre		529	43	69,2	60,9	6,0	4,6
Sciences économiques et sociales		126	40	50,8	74,6	6,3	1,1
Sciences et techniques industrielles		750	48	10,4	25,9	7,7	6,5
Sciences physiques et chimiques		663	46	39,5	64,4	3,8	5,7
Technologie		267	49	20,6	75,7	22,1	2,3
Autres disciplines professionnelles**		153	50	51,6	6,5	26,8	1,3
Autres**		141	48	61,7	29,8	47,5	1,2
Ensemble		11 604	45	59,7	54,4	7,5	100,0

* secret statistique

**il convient de se référer au tableau famille de discipline enseignée.

Famille de discipline enseignée

Économie et gestion	Bureautique
	Commerce international (en TS)
	Design de communication
	Économie et gestion option communication, organisation et gestion de ressources humaines
	Économie et gestion
	Économie et gestion option commerce et vente
	Économie et gestion option comptabilité et finance
	Économie et gestion option conception et gestion des systèmes d'information
	Économie et gestion option gestion et administration
	Économie et gestion option marketing
	Économie et gestion option transport logistique
	Économie gestion des professions immobilières (en TS)
	Esthétique industrielle - design
	Gestion et informatique
Enseignement religieux	Secrétariat assistante trilingue (seconde langue étrangère)
	Enseignement religieux catholique Enseignement religieux protestant
Hôtellerie - restauration	Hôtellerie et restauration option production et ingénierie culinaire
	Hôtellerie et restauration option service et accueil en hôtellerie et restauration
	Hôtellerie et tourisme
	Hôtellerie option services et commercialisation
	Hôtellerie option techniques culinaires
	Hôtellerie option tourisme
Lettres classiques, lettres modernes	Maître d'hôtel de restaurant
	Lettres classiques Lettres modernes
Lettres en autres langues vivantes	Lettres allemand
	Lettres anglais
	Lettres espagnol
	Lettres portugais
Lettres autres disciplines	Lettres éducation musicale
	Lettres histoire géographie
Mathématiques et autres disciplines	Mathématiques - sciences physiques
	Mathématiques et arts plastiques
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
	Sciences physiques et chimiques
SBSSA	Biochimie - génie biologique
	Biotechnologies - santé environnement
	Biotechnologies : génie biologique
	Coordonnateur pédagogique d'apprentissage
	Génie chimique
Sciences de la vie et de la terre	Sciences et techniques médico-sociales
	Sciences de la vie et de la terre Sciences naturelles, physique, technologie
Sciences de laboratoire	Imagerie médicale
	Sciences et techniques de laboratoire, biologiques et médicales
Sciences et techniques industrielles	Construction et réparation en carrosserie
	Exploitation forestière et scierie
	Génie civil
	Génie civil construction et économie
	Génie civil construction et réalisation
	Génie électrique : électronique
Génie électrique option électrotechnique	

Famille de discipline enseignée (suite)

	Génie industriel bois
	Génie industriel des plastiques et composites
	Génie industriel des structures métalliques
	Génie industriel textiles et cuirs
	Génie mécanique - maintenance de véhicules
	Génie mécanique construction
	Génie mécanique maintenance des systèmes mécaniques automatisés
	Génie mécanique productive
	Génie thermique
	Industries graphiques
	Industries graphiques (imprimerie et livre)
	Maintenance des réseaux bureautique et télématique
	Maintenance électronique (MAVELEC)
	Sciences et techniques industrielles (CPGE)
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie des constructions
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie électrique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie informatique
	Sciences industrielles de l'ingénieur option ingénierie mécanique
	Techniques industrielles électricité mécanique bâtiment
	Technologie : construction mécanique
Sciences physiques et chimiques	Mesures physiques et chimiques
	Physique et électricité appliquée
	Sciences physiques et chimiques
	Aide au chef de travaux
	Architecture intérieure et cadre bâti
	Boulangerie
	Carrelage mosaïque
	Chef de travaux équipement services collectivités
	Coiffure
	Composition de la forme imprimante
	Conducteurs routiers
	Couverture
	Dessin d'art appliqué aux métiers
Autres disciplines professionnelles	Ébénisterie
	Ébénisterie d'art
	Employé technique de collectivités
	Entretien des articles textiles
	Esthétique cosmétique
	Horticulture
	Insertion 60 000 jeunes
	Mécanique agricole
	Navigation fluviale et rhénane
	Pâtisserie
	Peinture - revêtements
	Prothèse dentaire
	Transports (en TS)
	Administration
	Assistant ingénieur
	Assurance (en TS)
	Banque (en TS)
	Conseiller en formation continue (CFC)
	Coordination pédagogique et ingénierie de formation
Autres	Coordonnateur pédagogique d'apprentissage
	Enseignant 1 ^{er} degré de l'éducation spécialisée
	Enseigner en SEGPA ou en EREA
	Langue des signes française
	Option d
	Réadaptation
	Sans spécialité
	Sécurité et prévention
	ULIS UE troubles fonctions cognitives

Les personnels de direction

En novembre 2020, 1,3 % des personnels du secteur public sont des personnels de direction.

Les personnels de direction ont vocation à occuper un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint, principalement en collège, lycée général et technologique ou lycée professionnel. Ils dirigent l'établissement en qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN).

L'effectif des personnels de direction s'élève à 394 agents dans l'académie (effectif n'intégrant pas les personnels faisant fonction).

Les femmes sont de plus en plus nombreuses et représentent désormais 53,1 % des personnels de direction, soit plus d'un personnel sur 2.

L'âge moyen est stable, et s'établit à 51 ans. Les moins de 35 ans représentent 1 %.

37,6 % des chefs d'établissement ont moins de 50 ans.

394 personnels

53,1% de femmes

51 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de direction par corps ou emplois

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Principal collège	Femmes	68	17,3		0,0	73,5	53	0,0	68
	Hommes	70	17,8		0,0	77,1	54	0,0	70
	Ensemble	138	35,0	49,3	0,0	75,4	53	0,0	138
Principal adjoint collège	Femmes	70	17,8		4,3	47,1	48	0,0	70
	Hommes	38	9,6		2,6	34,2	47	0,0	38
	Ensemble	108	27,4	64,8	3,7	42,6	48	0,0	108
Proviseurs LGT (1)	Femmes	21	5,3		0,0	95,2	57	0,0	21
	Hommes	33	8,4		0,0	93,9	55	0,0	33
	Ensemble	54	13,7	38,9	0,0	94,4	55	0,0	54
Proviseurs LP (2)	Femmes	5	1,3		0,0	100,0	56	0,0	5
	Hommes	9	2,3		0,0	88,9	54	0,0	9
	Ensemble	14	3,6	35,7	0,0	92,9	55	0,0	14
Proviseurs adjoints LGT & LP	Femmes	44	11,2		0,0	36,4	48	0,0	44
	Hommes	33	8,4		0,0	39,4	49	0,0	33
	Ensemble	77	19,5	57,1	0,0	37,7	48	0,0	77
Autres personnels titulaires de direction	Femmes	1	0,3		0,0	100,0	51	0,0	1
	Hommes	2	0,5		0,0	100,0	61	0,0	2
	Ensemble	3	0,8	33,3	0,0	100,0	57	0,0	3
Ensemble	Femmes	209	53,0		1,4	59,8	51	0,0	209
	Hommes	185	47,0		0,5	65,4	52	0,0	185
	Ensemble	394	100,0	53,1	1,0	62,4	51	0,0	394

* secret statistique

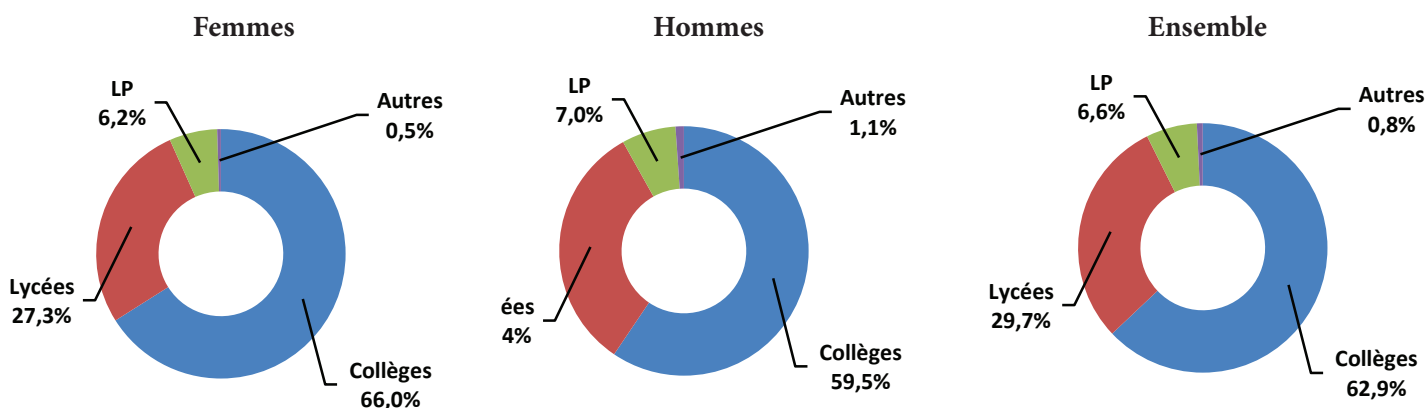
(1) LGT lycée général et technologique
(2) LP lycée professionnel

Répartition des personnels de direction par département

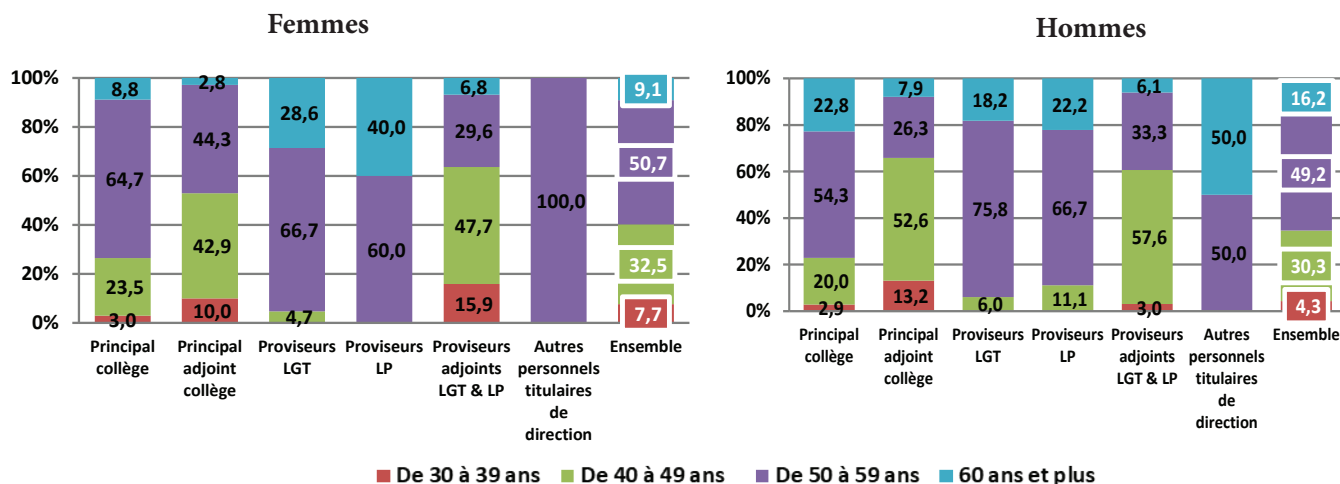
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Principal collègue	84	54	138	134	3,0
Principal adjoint collègue	63	45	108	106	1,9
Proviseurs LGT	32	22	54	54	0,0
Proviseurs LP	*	*	*	*	0,0
Proviseurs adjoints LGT & LP	46	31	77	76	1,3
Autres personnels titulaires de direction	*	*	*	*	50,0
Ensemble	237	157	394	386	2,1

* secret statistique

Répartition selon le type d'établissement



Répartition par tranche d'âge



Les personnels d'inspection

En novembre 2020, l'académie dénombre 93 personnels d'inspection, hors faisant fonction, 43,0 % d'entre eux sont dans le premier degré.

Le personnel d'inspection est composé des inspecteurs d'academie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN). Ils assurent quatre missions fondamentales : une mission d'impulsion, une mission d'évaluation des politiques ou des organismes éducatifs et du fonctionnement des établissements scolaires, une mission d'inspection des personnels enseignants et une mission d'animation pédagogique.

Le corps des IEN est composé des IEN du 1^{er} degré qui ont, pour la majorité, la responsabilité d'une circonscription sous l'autorité du directeur académique des services de l'Éducation nationale, des IEN-IO chargés de l'information et de l'orientation, des IEN de l'enseignement général et de l'enseignement technique qui sont compétents pour les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel, et des IEN ASH chargés de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les effectifs restent stables, l'académie compte 93 inspecteurs au total.

Leur âge moyen est stable (53 ans). 63,5 % de ces personnels ont 50 ans et plus.

La part des femmes dans ce corps est également stable, avec 51,6 % de femmes.

93 personnels
51,6 % de femmes
53 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels d'inspection

	Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
IA-IPR (1)	Femmes	17	18,3		0,0	52,9	50	0,0	17
	Hommes	18	19,4		0,0	55,6	51	0,0	18
	Ensemble	35	37,6	48,6	0,0	54,3	51	0,0	35
IEN EG/ET/IO (2)	Femmes	7	7,5		0,0	71,4	50	0,0	7
	Hommes	11	11,8		0,0	63,6	54	0,0	11
	Ensemble	18	19,4	38,9	0,0	66,7	53	0,0	18
IEN - 1 ^{er} degré	Femmes	24	25,8		0,0	79,2	54	0,0	24
	Hommes	16	17,2		0,0	81,3	54	0,0	16
	Ensemble	40	43,0	60,0	0,0	80,0	54	0,0	40
Ensemble	Femmes	48	51,6		0,0	68,8	52	0,0	48
	Hommes	45	48,4		0,0	66,7	53	0,0	45
	Ensemble	93	100,0	51,6	0,0	67,7	53	0,0	93

(1) IA -IPR inspecteurs d'academie - inspecteurs pédagogique régional
 (2) IEN ET/EG/IO inspecteurs de l'Éducation nationale enseignement général - enseignement technologique - information et orientation

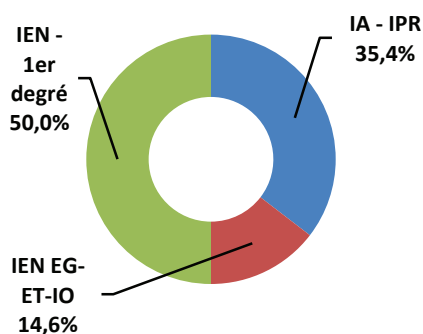
Répartition des personnels d'inspection par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
IA-IPR	*	*	35	32	9,4
IEN-EG/ ET/ IO	*	*	18	22	-18,2
IEN - 1 ^{er} degré	22	18	40	39	2,6
Ensemble	74	19	93	93	0,0

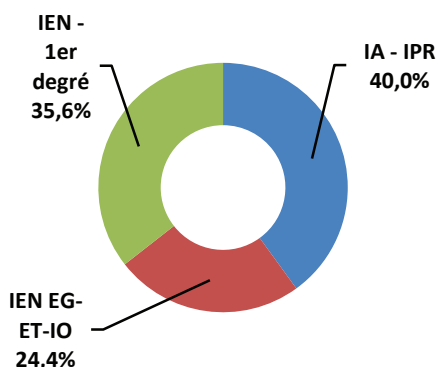
* secret statistique

Répartition selon le corps

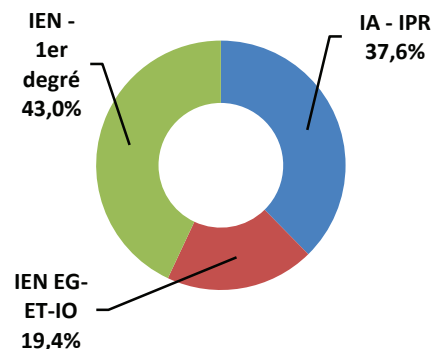
Femmes



Hommes

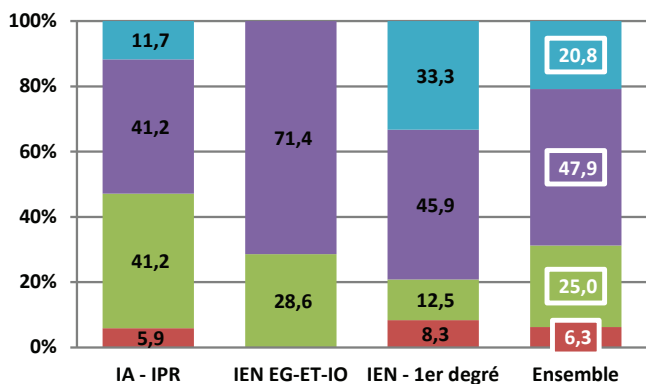


Ensemble

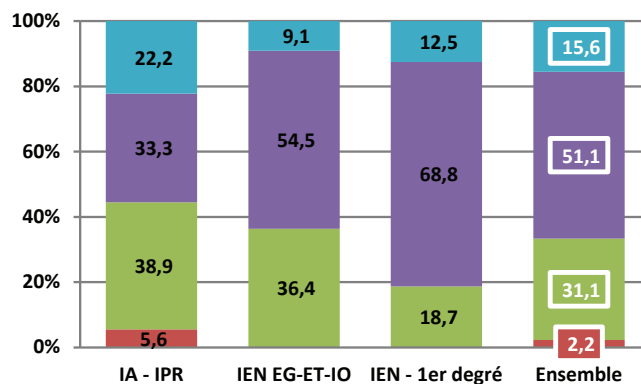


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus

Au 30 novembre 2020, les personnels de vie scolaire représentent 15,5 % des effectifs des personnels du secteur public.

4 450 personnels

79,2 % de femmes

38 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de vie scolaire par corps ou emploi

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Conseillers principaux d'éducation	Femmes	240	5,4		21,7	34,6	44	6,3	236
	Hommes	93	2,1		9,7	52,7	48	2,2	93
	Ensemble	333	7,5	72,1	18,3	39,6	45	5,1	329
Agents contractuels - éducation	Femmes	25	0,6		52,0	12,0	37	0,0	24
	Hommes	9	0,2		33,3	11,1	37	0,0	8
	Ensemble	34	0,8	73,5	47,1	11,8	37	0,0	32
Personnels d'éducation	Femmes	265	6,0		24,5	32,5	44	5,7	260
	Hommes	102	2,3		11,8	49,0	47	2,0	101
	Ensemble	367	8,3	72,2	21,0	37,1	45	4,6	361
Psychologues de l'Éducation nationale	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	178	4,0	77,0	8,4	48,9	49	9,0	171
Agents contractuels - psychologues	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	51	1,2	94,1	70,6	3,9	32	5,9	45
Psychologues	Femmes	185	4,2		25,4	37,8	44	9,7	172
	Hommes	44	1,0		9,1	43,2	47	2,3	44
	Ensemble	229	5,2	80,8	22,3	38,9	45	8,3	216
AESH(1)	Femmes	2 101	47,2		24,0	29,3	43	0,0	1 352
	Hommes	234	5,3		32,1	32,5	42	0,0	155
	Ensemble	2 335	52,5	90,0	24,8	29,6	43	0,0	1 507
AED(2)	Femmes	972	21,8		79,8	2,5	29	0,0	807
	Hommes	547	12,2		83,2	0,9	28	0,0	457
	Ensemble	1 519	34,0	64,0	81,0	1,9	29	0,0	1 264
Surveillance et assistance éducative	Femmes	3 073	69,0		41,7	20,8	38	0,0	2 159
	Hommes	781	17,5		67,9	10,4	33	0,0	612
	Ensemble	3 854	86,5	79,7	47,0	18,7	37	0,0	2 771
Titulaire	Femmes	377	8,5		17,2	40,1	46	8,0	366
	Hommes	134	3,0		8,2	50,8	48	2,2	133
	Ensemble	511	11,5	73,8	14,9	42,9	46	6,5	500
Non-Titulaire	Femmes	3 146	70,7		42,2	20,5	38	0,1	2 225
	Hommes	793	17,8		67,5	10,3	33	0,0	623
	Ensemble	3 939	88,5	79,9	47,3	18,5	37	0,1	2 848
Ensemble	Femmes	3 523	79,2		39,5	22,6	39	0,9	2 591
	Hommes	927	20,8		58,9	16,2	35	0,3	757
	Ensemble	4 450	100,0	79,2	43,6	21,3	38	0,8	3 348

Les personnels de vie scolaire comptent 4 450 personnels (3 348 en ETP).

Plus de quatre agents sur cinq appartiennent aux personnels de surveillance et d'assistance éducative (86,5 %), 8,3 % aux personnels d'éducation et 5,2 % sont des psychologues de l'Éducation nationale.

Ce sont majoritairement des femmes (79,2 %).

L'âge moyen est de 38 ans.

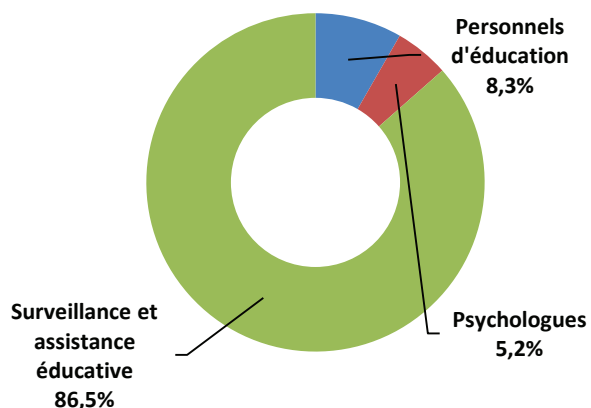
(1) AESH accompagnant élèves en situation de handicap
(2) AED assistant d'éducation

* secret statistique

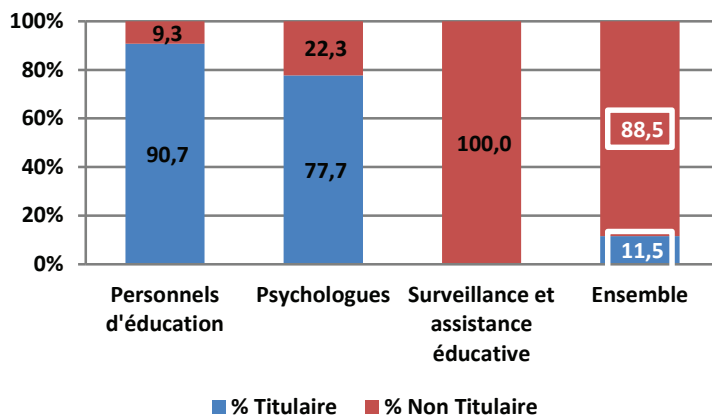
Répartition des personnels de vie scolaire par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Personnels d'éducation	220	147	367	370	-0,8
Psychologues	141	88	229	229	0,0
Surveillance et assistance éducative	2 244	1 610	3 854	3 277	17,6
Ensemble	2 605	1 845	4 450	3 876	14,8

Répartition selon le corps

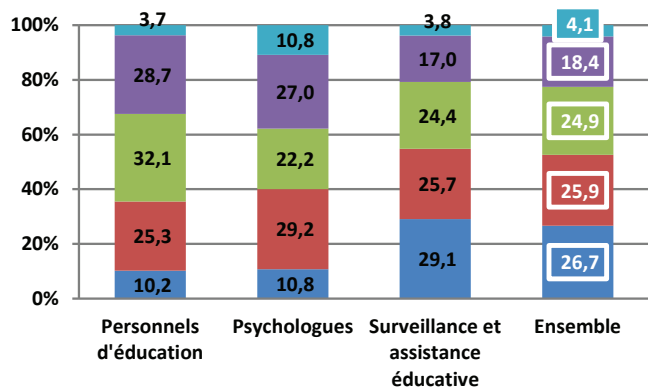


Répartition selon le statut

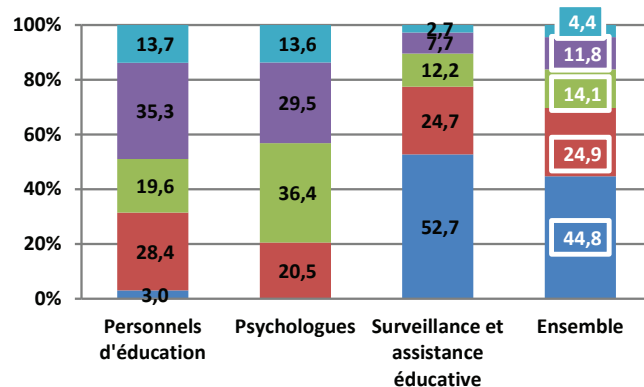


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



Les personnels d'éducation

Au 30 novembre 2020, on dénombre 367 personnels d'éducation, à savoir, 90,7 % de CPE et 9,3 % d'agents contractuels.

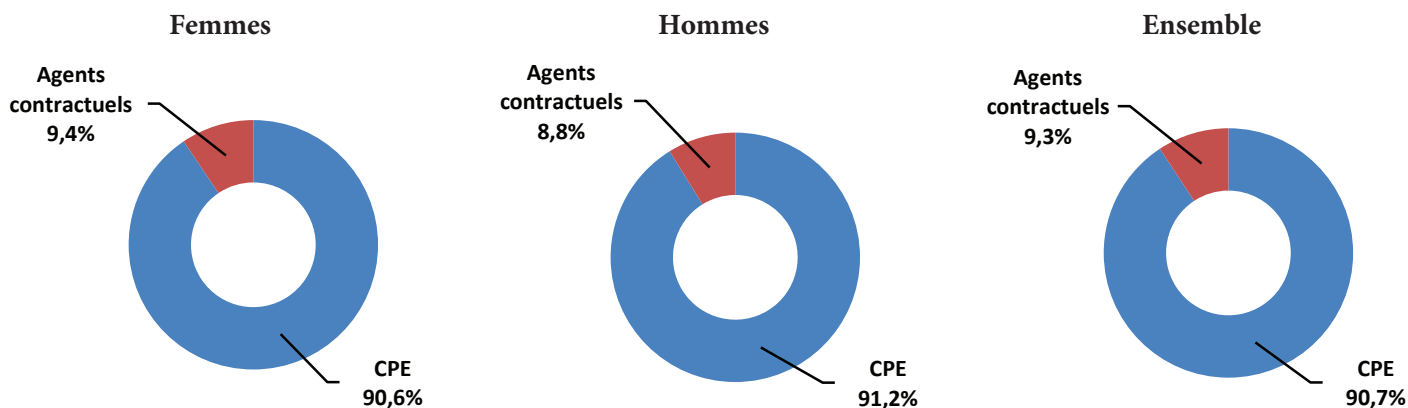
Les conseillers principaux d'éducation (CPE) participent aux activités éducatives du second degré. Les fonctions exercées, sous la responsabilité du chef d'établissement, se situent dans le cadre général de la vie scolaire. Leurs responsabilités sont réparties principalement dans les trois domaines suivants : le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative.

367 personnels
72,2 % de femmes
45 ans de moyenne d'âge

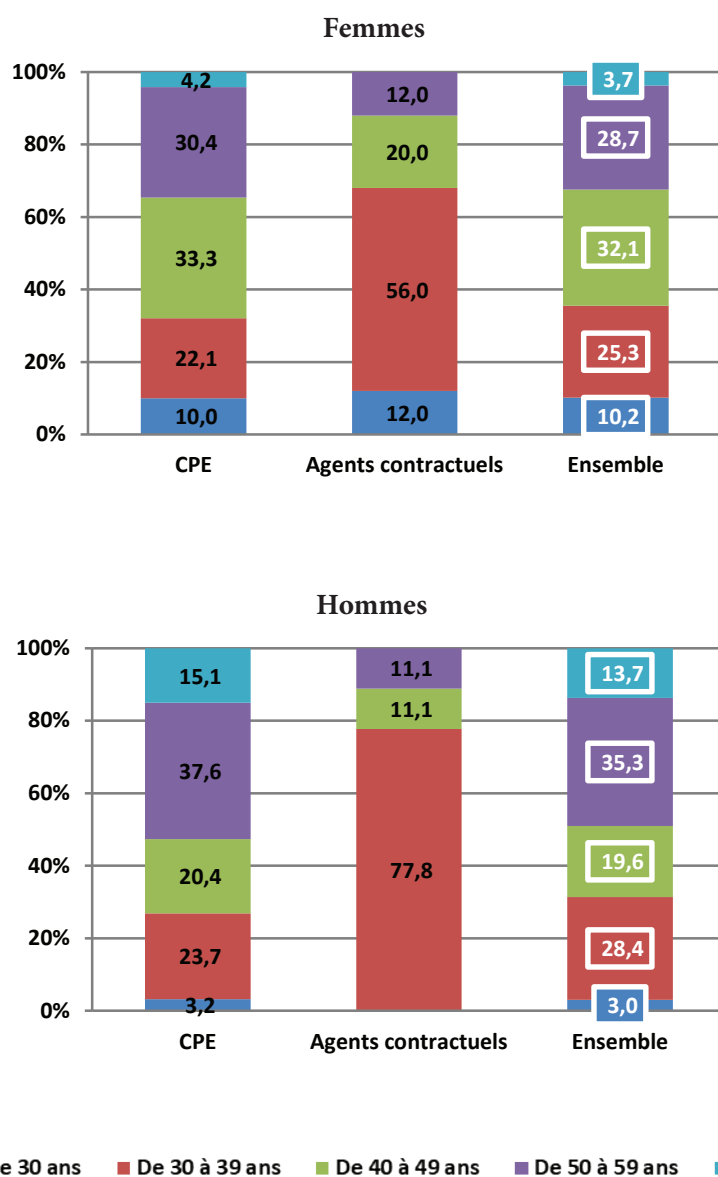
Répartition des personnels d'éducation par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Conseillers principaux d'éducation	196	137	333	337	-1,2
Agents contractuels - éducation	24	10	34	33	3,0
Ensemble	220	147	367	370	-0,8

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



Les psychologues de l'Éducation nationale

Au 30 novembre 2020, l'académie compte 229 psychologues de l'Éducation nationale.

Les psychologues de l'Education nationale assurent l'information des élèves et de leurs familles, participent à l'élaboration ainsi qu'à la réalisation des projets scolaires, universitaires et professionnels des élèves. Ils sont affectés en CIO mais peuvent également être affectés dans les divers services du ministère en charge de l'Éducation nationale et dans les établissements publics qui en relèvent.

229 personnels

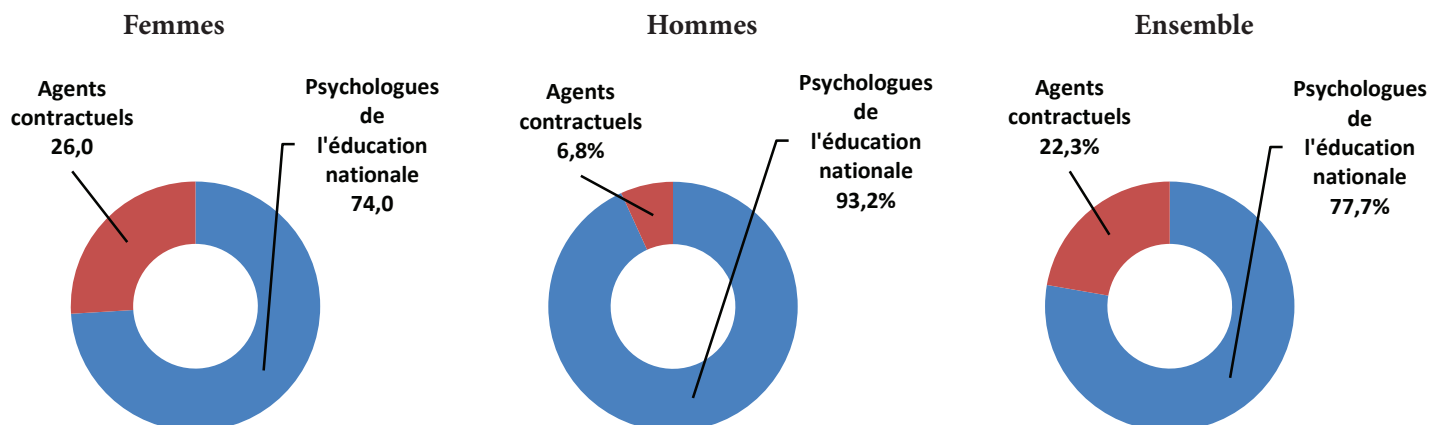
80,8 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

Répartition des psychologues de l'Éducation nationale par département

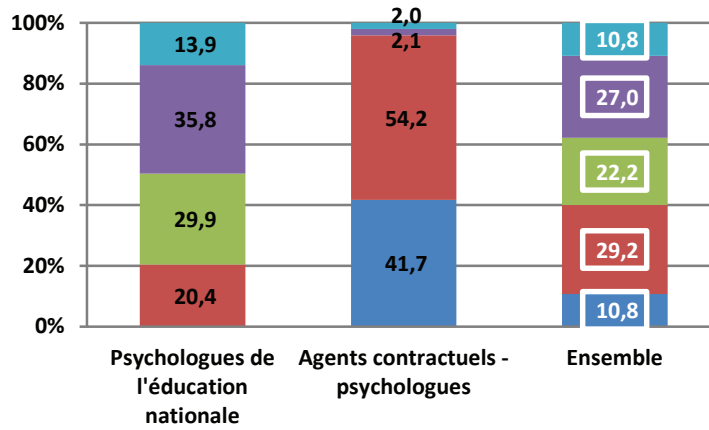
	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Psychologues de l'Éducation nationale	111	67	178	177	0,6
Agents contractuels - psychologues	30	21	51	52	-1,9
Ensemble	141	88	229	229	0,0

Répartition selon le corps

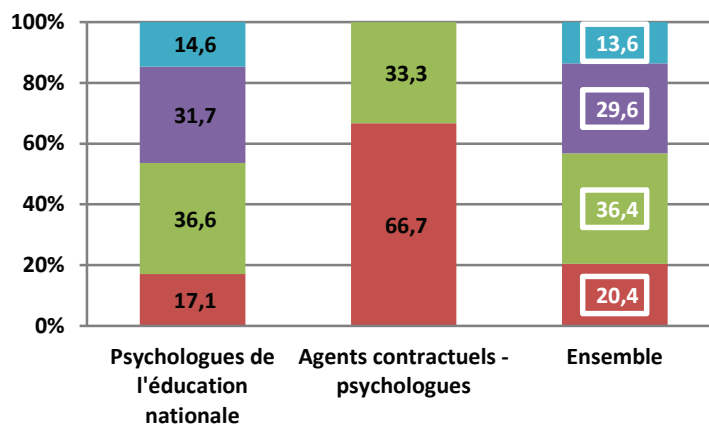


Répartition par tranche d'âge

Femmes



Hommes



■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus

Les personnels de surveillance et d'assistance éducative

Au 30 novembre 2020, 3 854 personnels assurent les fonctions de surveillance et d'assistance éducative.

Les assistants d'éducation (AED) exercent les fonctions suivantes :

- Encadrement et surveillance des élèves dans les établissements ou les écoles, y compris le service d'internat, et, en dehors de ceux-ci, dans le cadre d'activités nécessitant un accompagnement des élèves ;
- Appui aux personnels enseignants pour le soutien et l'accompagnement pédagogiques ;
- Aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- Participation à toute activité éducative, sportive, sociale, artistique ou culturelle complémentaire aux enseignements ;
- Participation à l'aide aux devoirs et aux leçons ;
- Participation aux actions de prévention et de sécurité conduites au sein de l'établissement.

L'effectif augmente de 4,5 % entre 2019/2020 et 2020/2021.

Les AESH (Accompagnant des élèves en situation de handicap) se voient confier des missions d'aide aux élèves en situation de handicap. Sous le contrôle des enseignants, ils ont vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire. Leurs missions peuvent être divisées en trois catégories : l'aide humaine individuelle, l'aide humaine mutualisée et l'accompagnement collectif dans les unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis).

L'effectif des AESH continue d'augmenter depuis quelques années dans l'académie. Cette année, la hausse est de 28,1 %.

3 854 personnels

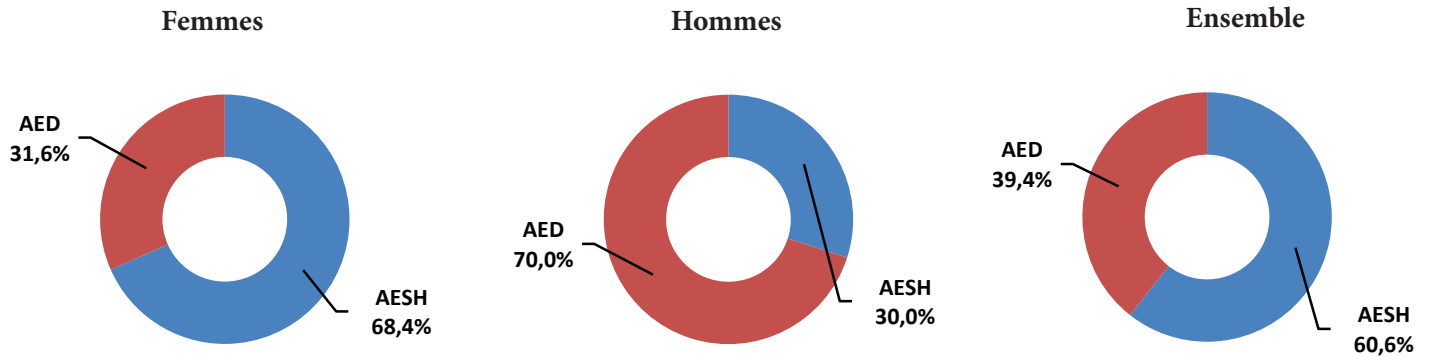
79,7 % de femmes

37 ans de moyenne d'âge

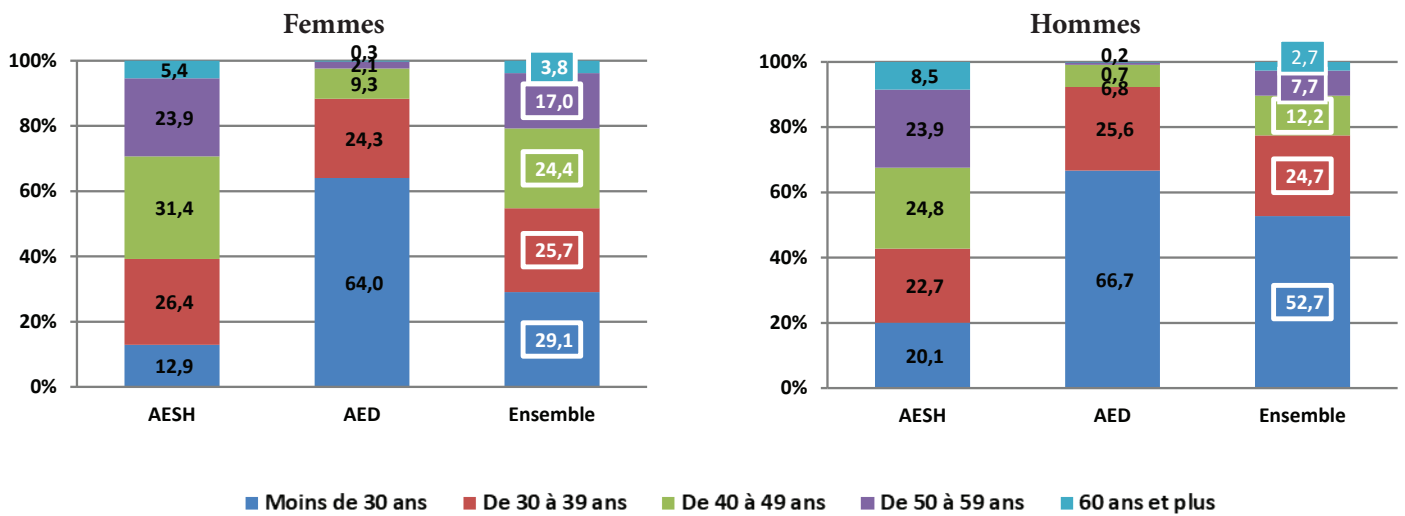
Répartition des personnels d'assistance éducative par département

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Accompagnant élèves en situation de handicap (AESH)	1 320	1 015	2 335	1 823	28,1
Assistant d'éducation (AED)	924	595	1 519	1 454	4,5
Ensemble	2 244	1 610	3 854	3 277	17,6

Répartition selon le corps



Répartition par tranche d'âge



Les personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux (IATSS)

Au 30 novembre 2020, l'académie compte 2 055 personnels IATSS.

Les personnels IATSS sont répartis en trois filières professionnelles :

- la majorité (67,4%) constitue la filière administrative, exerçant son activité dans les établissements du second degré public, dans les services académiques ou dans d'autres types de structures tels que les Greta, etc.. ;
- 18,0% des effectifs sont employés dans la filière santé-sociale. Il s'agit des médecins, infirmiers et assistants sociaux qui exercent dans les établissements publics locaux d'enseignement du second degré (EPL) et les services académiques
- 14,6% des effectifs appartiennent à la filière technique. Il s'agit du personnel ITRF (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation).

2 055 personnels

84,5 % de femmes

47 ans de moyenne d'âge

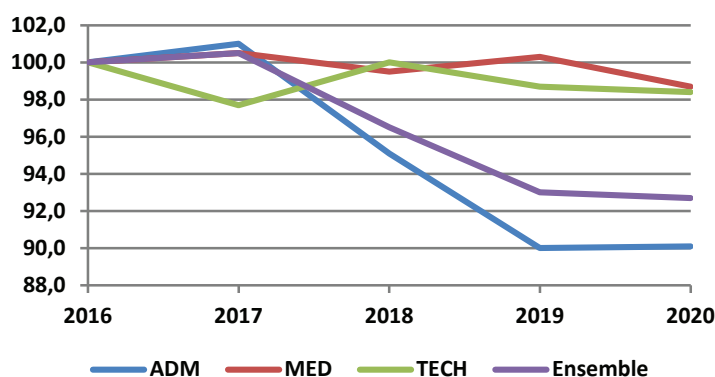
90,4 % des personnels IATSS sont des titulaires.

Ce sont très majoritairement des femmes (notamment dans les filières administratives et médico-sociales).

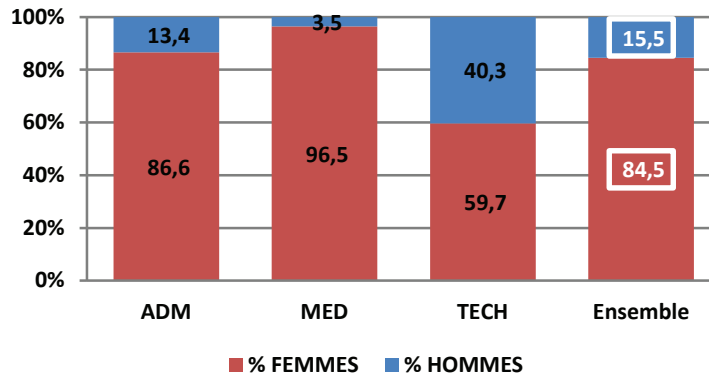
Répartition des personnels selon la filière par département

	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Personnels administratifs (ADM)	929	456	1 385	1 384	0,1
Personnels médico-sociaux (MED)	222	148	370	376	-1,6
Personnels techniques (TECH)	219	81	300	301	-0,3
Ensemble	1 370	685	2 055	2 061	-0,3

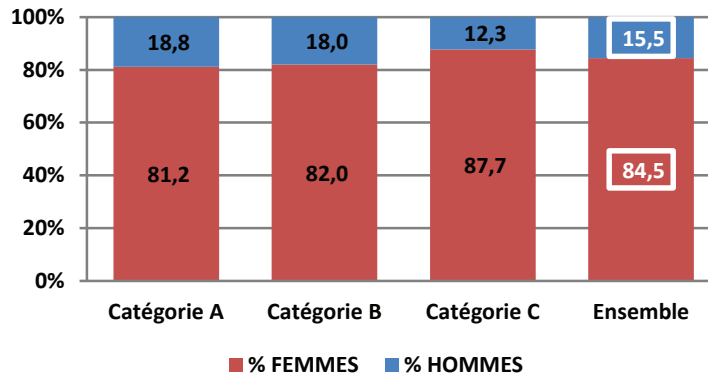
Évolution des effectifs (base 100 en 2016)



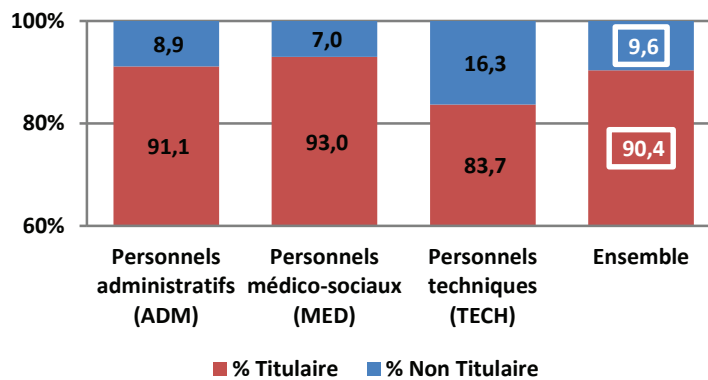
Répartition par fonction selon le sexe



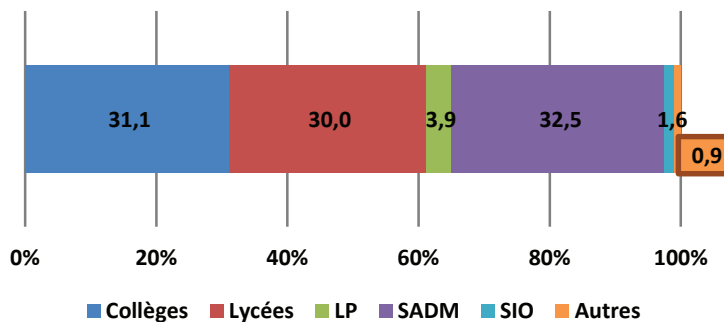
Répartition par catégorie selon le sexe



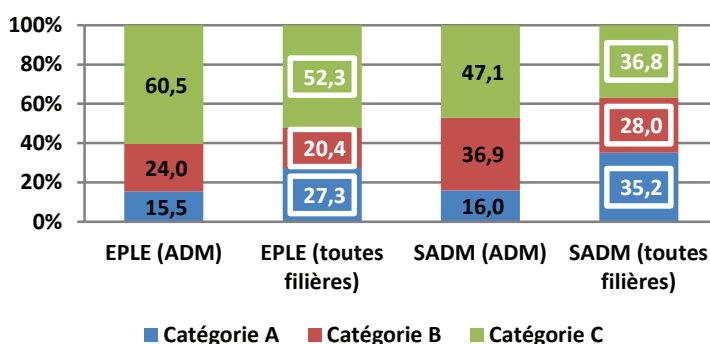
Répartition selon le statut



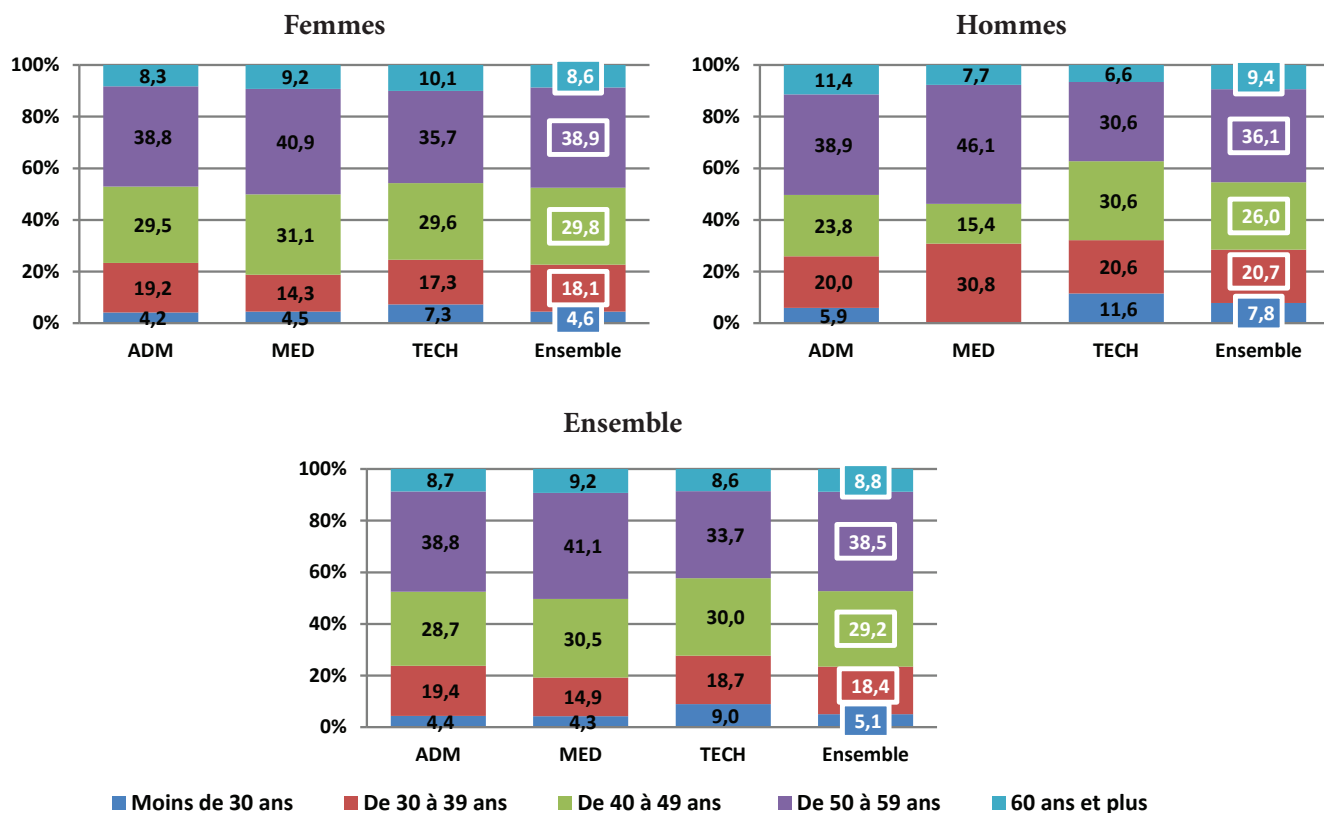
Répartition par type d'établissement



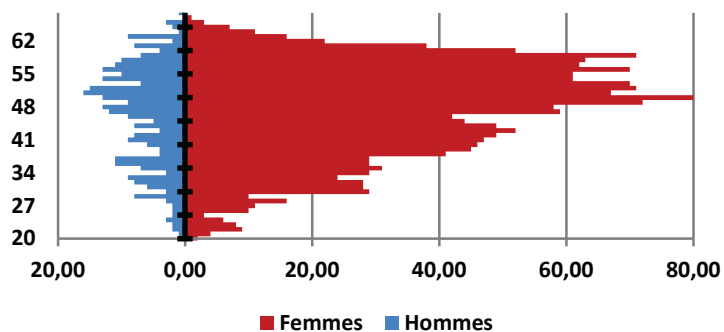
Répartition selon la catégorie et la nature de l'établissement



Répartition par tranche d'âge

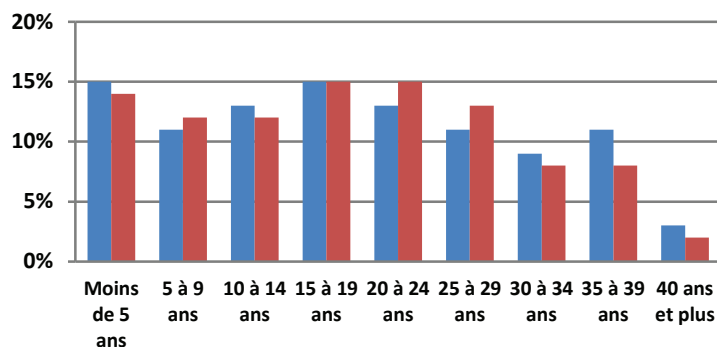


Répartition des effectifs par sexe et par âge

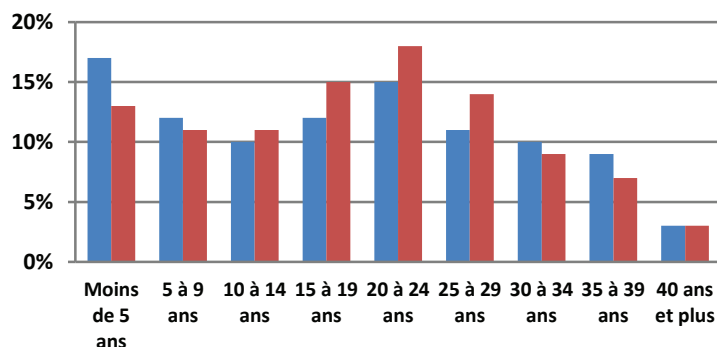


Répartition des effectifs par classe d'ancienneté

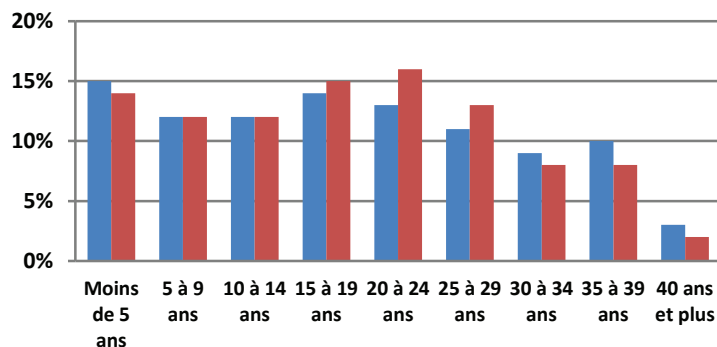
Femmes



Hommes



Ensemble



Répartition des personnels de la filière administrative

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Catégorie A	Encadrement supérieur ⁽¹⁾	Femmes	12	0,9		0,0	50,0	52	0,0	12
		Hommes	15	1,1		0,0	86,7	53	0,0	15
		Ensemble	27	2,0	44,4	0,0	70,4	53	0,0	27
	<i>dont Secrétaire Général d'Académie, Secrétaires Généraux Adjointes d'Académie, Directeur de Cabinet, Conseillers de Recteur</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	9	0,7	44,4	0,0	44,4	48	0,0	9
	<i>dont DASEN, DASEN adjoints, SG du 1^{er} degré</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	8	0,6	25,0	0,0	87,5	55	0,0	8
	<i>dont administrateurs</i>	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*
		Ensemble	10	0,7	60,0	0,0	80,0	55	0,0	10
	Attachés	Femmes	125	9,0		5,6	44,8	48	8,0	123
		Hommes	60	4,3		13,3	38,3	47	0,0	60
		Ensemble	185	13,3	67,6	8,1	42,7	48	5,4	183
Ensemble	Femmes	137	9,9		5,1	45,3	48	7,3	135	
	Hommes	75	5,4		10,7	48,0	48	0,0	75	
	Ensemble	212	15,3	64,6	7,1	46,2	48	4,7	210	
Catégorie B	Secrétaires (SAENES) yc contractuels	Femmes	331	23,9		11,8	46,8	47	17,8	318
		Hommes	53	3,8		7,6	64,2	50	0,0	53
		Ensemble	384	27,7	86,2	11,2	49,2	48	15,4	371
Catégorie C	Adjoints administratifs (ADJENES)	Femmes	620	44,8		10,7	52,1	48	21,8	587
		Hommes	47	3,4		19,2	46,8	46	4,3	46
		Ensemble	667	48,2	93,0	11,2	51,7	48	20,5	633
	Contractuels	Femmes	112	8,1		35,7	22,3	39	0,0	94
		Hommes	10	0,7		80,0	10,0	32	0,0	10
		Ensemble	122	8,8	91,8	39,3	21,3	39	0,0	104
Ensemble	Femmes	732	52,9		14,5	47,5	47	18,4	681	
	Hommes	57	4,1		29,8	40,4	44	3,5	56	
	Ensemble	789	57,0	92,8	15,6	47,0	47	17,4	737	
Ensemble	Titulaire	Femmes	1 087	78,5		10,3	49,7	48	18,8	1 039
		Hommes	175	12,6		12,0	52,6	48	1,1	174
		Ensemble	1 262	91,1	86,1	10,5	50,1	48	16,3	1 213
	Non Titulaire	Femmes	113	8,2		35,4	22,1	39	0,0	95
		Hommes	10	0,7		80,0	10,0	32	0,0	10
		Ensemble	123	8,9	91,9	39,0	21,1	39	0,0	105
	Ensemble	Femmes	1 200	86,7		12,7	47,1	47	17,0	1 134
Hommes		185	13,3		15,7	50,3	47	1,1	184	
Ensemble		1 385	100,0	86,6	13,1	47,5	47	14,9	1 318	

* secret statistique

(1) Depuis janvier 2020, les recteurs sont gérés par la Centrale, ils ne sont donc plus considérés dans le Rapport social unique.

La filière administrative des IATSS compte 1 385 personnels dont plus de la moitié sont de catégorie C (57,0 %). Les personnels sont majoritairement des femmes (86,6 %).

La moyenne d'âge est de 47 ans.

La part des moins de 35 ans est de 13,1 % et plus de deux personnels sur cinq (47,5 %) ont 50 ans et plus.

1 385 personnels

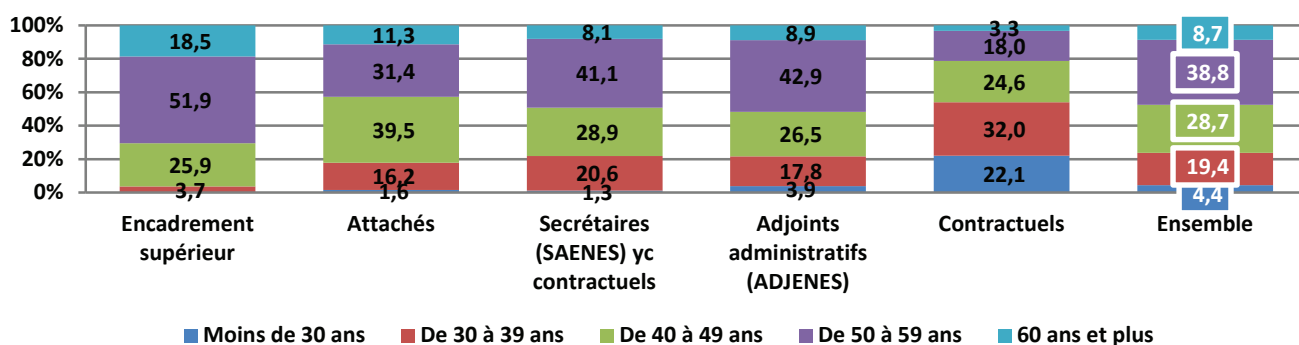
86,6 % de femmes

47 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels administratifs par département

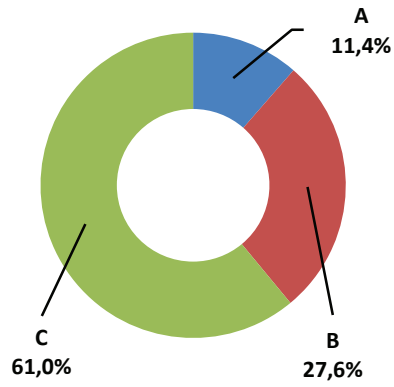
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
A	Encadrement supérieur	22	5	27	26	3,8
	Attachés	125	60	185	192	-3,6
Ensemble catégorie A		147	65	212	218	-2,8
Ensemble catégorie B		281	103	384	389	-1,3
C	Adjointes administratifs (ADJENES)	422	245	667	676	-1,3
	Contractuels	79	43	122	97	25,8
Ensemble catégorie C		501	288	789	777	1,5
Ensemble filière administrative		929	456	1 385	1 384	0,1

Répartition par tranche d'âge

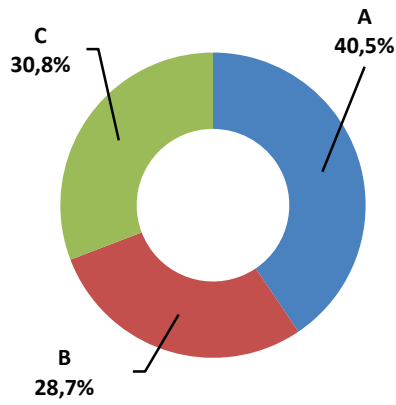


Répartition par catégorie

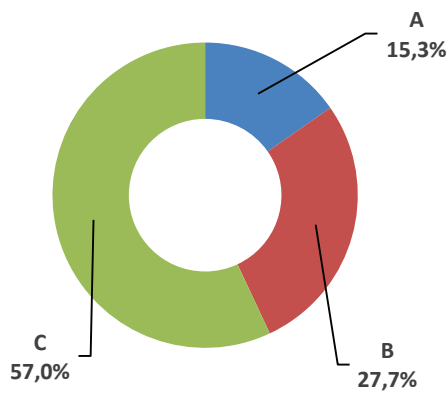
Femmes



Hommes



Ensemble



La filière santé-sociale compte 370 personnels qui sont majoritairement des femmes (96,5 %).

L'âge moyen est de 48 ans. La moitié des personnels a 50 ans et plus (50,3 %).

Seul un personnel sur dix a moins de 35 ans (11,4 %).

Plus d'un personnel sur trois est en temps partiel (36,5 %).

370 personnels

96,5 % de femmes

48 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de la filière médico-sociale

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP	
Catégorie A	Médecins	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	
		Ensemble	27	*	96,3	0,0	88,9	56	33,3	24
	Infirmiers	Femmes	227	61,4		8,8	46,3	48	42,7	201
		Hommes	7	1,9		0,0	42,9	47	14,3	7
		Ensemble	234	63,3	97,0	8,6	46,2	48	41,9	208
	Conseillers techniques service social	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	9	*	*	*	*	*	*	*
	Assistants service social	Femmes	69	18,7		14,5	50,7	48	37,7	62
		Hommes	5	1,4		20,0	60,0	46	20,0	5
		Ensemble	74	20,0	93,2	14,9	51,4	48	36,5	67
	Contractuels	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	5	*	*	*	*	*	*	*
	Ensemble	Femmes	336	90,8		8,9	52,1	49	39,6	299
		Hommes	13	3,5		7,7	53,9	48	15,4	12
		Ensemble	349	94,3	96,3	8,9	52,2	49	38,7	311
Catégorie B	Contractuels	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	
		Ensemble	21	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Titulaire	Femmes	331	*		9,1	51,7	49	40,2	295
		Hommes	13	*		7,7	53,9	48	15,4	12
		Ensemble	344	*	96,2	9,0	51,7	49	39,2	307
	Non Titulaire	Femmes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Hommes	*	*	*	*	*	*	*	*
		Ensemble	26	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	357	96,5		11,5	50,1	48	37,3	318	
	Hommes	13	3,5		7,7	53,9	48	15,4	12	
	Ensemble	370	100,0	96,5	11,4	50,3	48	36,5	330	

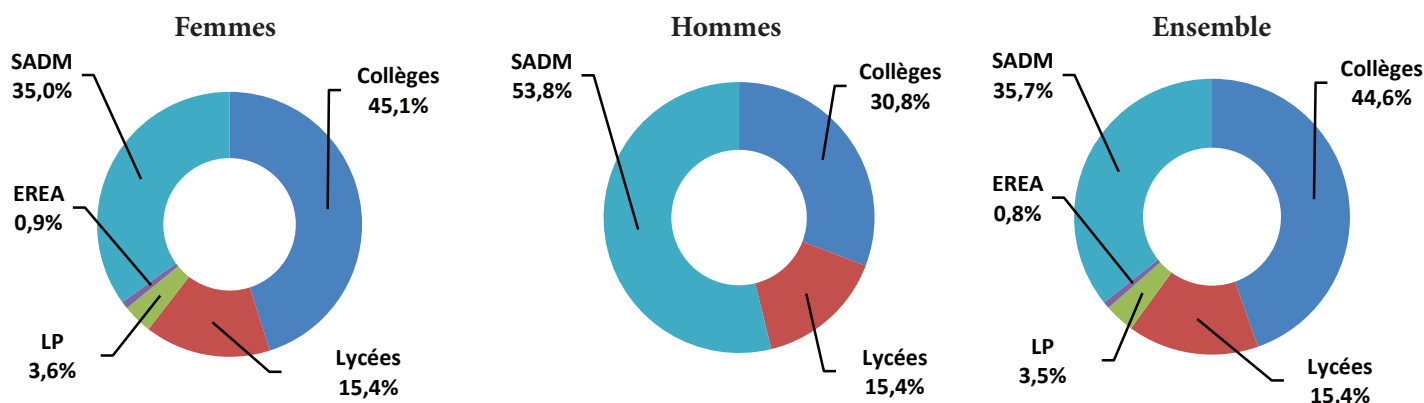
* secret statistique

Répartition des personnels de la filière médico-sociale par département

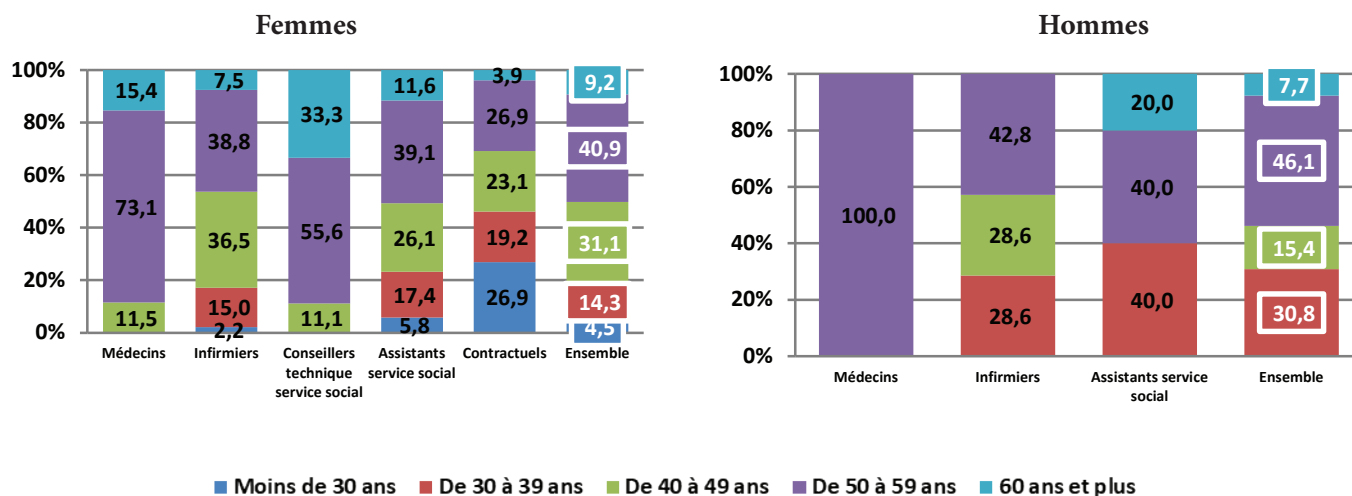
Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
A	Médecins	17	10	27	32	-15,6
	Infirmiers	135	99	234	233	0,4
	Conseillers technique service social	*	*	9	11	-18,2
	Assistants service social	46	28	74	79	-6,3
	Contractuels	18	8	26	21	23,8
Ensemble		222	148	370	376	-1,6

* secret statistique

Répartition par type d'établissement



Répartition par tranche d'âge



IATSS : la filière technique

La filière des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) compte 300 personnels (280 ETP).

Trois personnels sur cinq sont des femmes (59,7 %).

L'âge moyen est de 46 ans.

Près de 4 personnels sur 10 ont 50 ans et plus (42,3 %) et 16,0 % ont moins de 35 ans.

Deux tiers des agents sont de catégorie C (65,0 %).

300 personnels

59,7 % de femmes

46 ans de moyenne d'âge

Répartition des personnels de la filière technique

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP		
Catégorie A	Ingénieurs de recherche (IGR)	Femmes	*	*		*	*	*	*		
		Hommes	*	*		*	*	*	*		
		Ensemble	6	2,0	50,0	0,0	50,0	52	16,7	6	
	Ingénieurs d'études (IGE)	Femmes	11	3,7		0,0	36,4	47	36,4	10	
		Hommes	16	5,3		6,3	31,3	46	18,8	15	
		Ensemble	27	9,0	40,7	3,7	33,3	46	25,9	25	
	Assistants ingénieurs (ASI)	Femmes	*	*		*	*	*	*	*	
		Hommes	*	*		*	*	*	*	*	
		Ensemble	11	3,7	36,4	0,0	45,5	47	18,2	11	
	Ensemble	Femmes	18	6,0		0,0	55,6	49	33,3	17	
		Hommes	26	8,7		3,9	26,9	46	15,4	25	
		Ensemble	44	14,7	40,9	2,3	38,6	47	22,7	42	
	Catégorie B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	Femmes	30	10,0		0,0	40,0	49	20,0	28
			Hommes	31	10,3		22,6	35,5	45	6,5	31
			Ensemble	61	20,3	49,2	11,5	37,7	47	13,1	59
Catégorie C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	Femmes	99	33,0		9,1	48,5	48	28,3	92	
		Hommes	47	15,7		17,0	48,9	47	0,0	46	
		Ensemble	146	48,7	67,8	11,6	48,6	48	19,2	138	
	Contractuels	Femmes	32	10,7		46,9	37,5	41	0,0	24	
		Hommes	17	5,6		47,1	23,5	37	0,0	17	
		Ensemble	49	16,3	65,3	46,9	32,7	40	0,0	41	
	Ensemble	Femmes	131	43,7		18,3	45,8	46	21,4	116	
		Hommes	64	21,3		25,0	42,2	45	0,0	63	
		Ensemble	195	65,0	67,2	20,5	44,6	46	14,4	179	
Ensemble	Titulaire	Femmes	147	49,0		6,1	47,6	48	27,2	137	
		Hommes	104	34,7		15,4	39,4	46	5,8	102	
		Ensemble	251	83,7	58,6	10,0	44,2	48	18,3	239	
	Non Titulaire	Femmes	32	10,7		46,9	37,5	41	0,0	24	
		Hommes	17	5,6		47,1	23,5	37	0,0	17	
		Ensemble	49	16,3	65,3	46,9	32,7	40	0,0	41	
	Ensemble	Femmes	179	59,7		13,4	45,8	47	22,4	161	
		Hommes	121	40,3		19,8	37,2	45	5,0	119	
		Ensemble	300	100,0	59,7	16,0	42,3	46	15,3	280	

* secret statistique

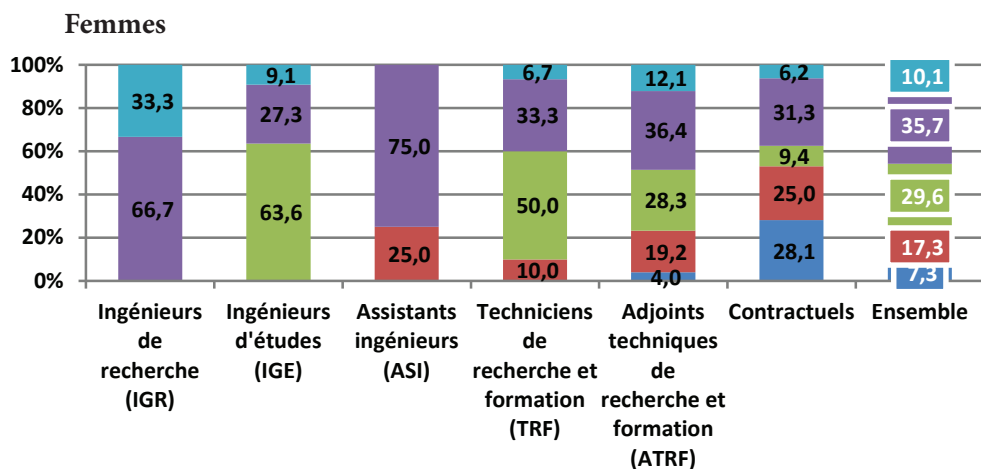
Répartition des personnels ITRF* par département

Catégorie fonction publique	Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
A	Ingénieurs de recherche (IGR)	*	*	6	6	0,0
	Ingénieurs d'études (IGE)	*	*	27	22	22,7
	Assistants ingénieurs (ASI)	*	*	11	9	22,2
Ensemble A		*	*	44	37	18,9
Ensemble B	Techniciens de recherche et formation (TRF)	46	15	61	63	-3,2
C	Adjointes techniques de recherche et formation (ATRF)	95	51	146	154	-5,2
	Contractuels	34	15	49	47	4,3
Ensemble C		129	66	195	201	-3,0
Ensemble filière ITRF		219	81	300	301	-0,3

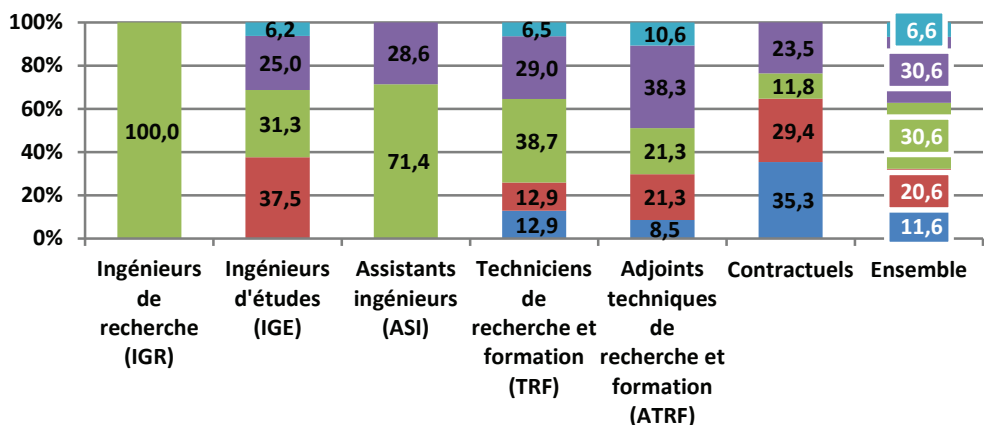
* ITRF Ingénieur et personnels techniques de recherche et de formation

* secret statistique

Répartition par tranche d'âge



Hommes



■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus



Les enseignants du premier degré

Au 30 novembre 2020, les enseignants du premier degré représentent 25,7 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

583 enseignants

92,3 % de femmes

43 ans de moyenne d'âge

Répartition des enseignants du premier degré par corps et par sexe

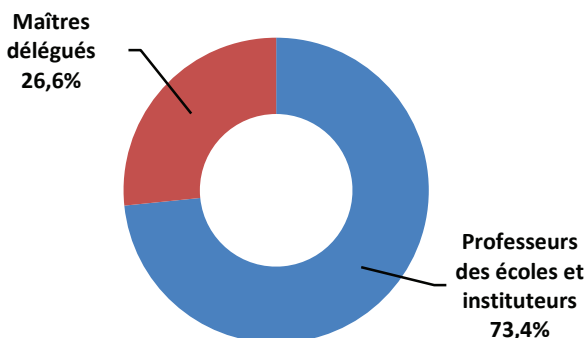
		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs des écoles	Femmes	398	68,3		19,1	32,2	45	12,8	367
	Hommes	30	5,1		13,3	26,7	46	3,3	29
	Ensemble	428	73,4	93,0	18,7	31,8	45	12,2	396
Maîtres délégués	Femmes	140	24,0		44,3	12,9	37	0,0	117
	Hommes	15	2,6		40,0	13,3	38	0,0	14
	Ensemble	155	26,6	90,3	43,9	12,9	37	0,0	131
Ensemble	Femmes	538	92,3		25,7	27,1	43	9,5	484
	Hommes	45	7,7		22,2	22,2	43	2,2	43
	Ensemble	583	100,0	92,3	25,4	26,8	43	8,9	527

Les effectifs des enseignants du premier degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 583 personnels, soit 527 personnels en ETP. Plus de neuf enseignants sur dix sont des femmes (92,3 %).

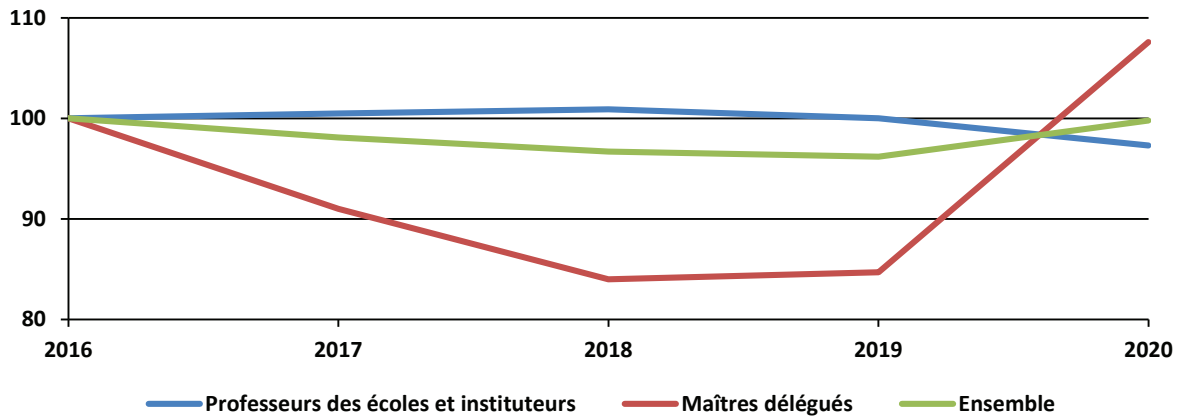
L'âge moyen est de 43 ans. 25,4 % des enseignants ont moins de 35 ans et 26,8 % ont 50 ans et plus.

Répartition des enseignants selon le corps

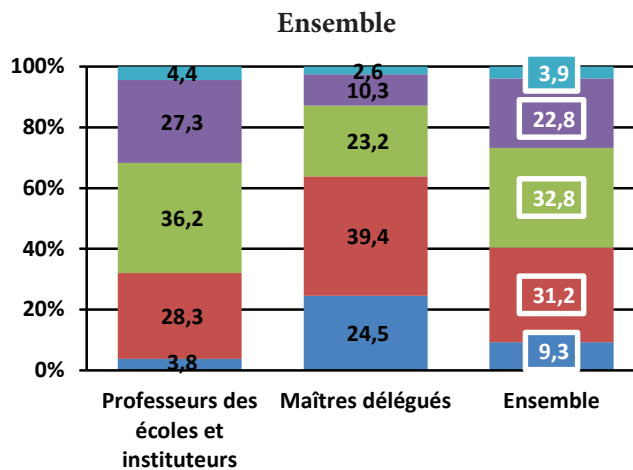
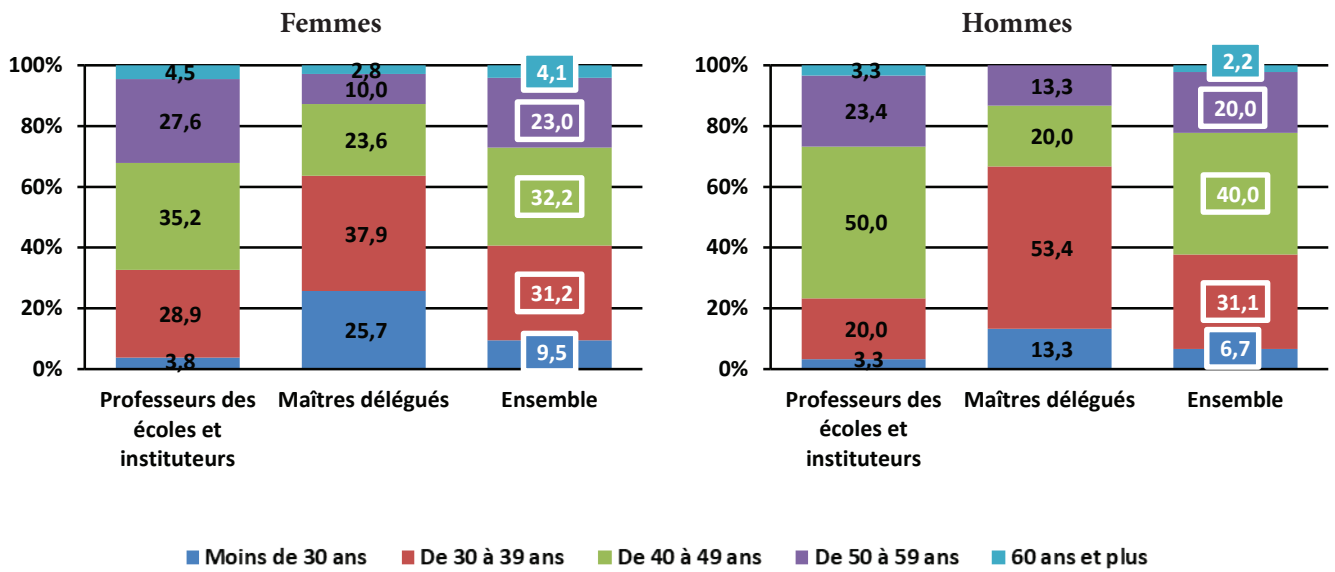
Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Professeurs des écoles et instituteurs	223	205	428	440	-2,7
Maîtres délégués	93	62	155	122	27,0
Ensemble	316	267	583	562	3,7



Évolution des effectifs
(base 100 en 2016)



Répartition par tranche d'âge et par sexe



Les enseignants du second degré

Au 30 novembre 2020, les enseignants du second degré représentent 74,3 % de l'ensemble des enseignants du secteur privé sous contrat en activité.

1 683 enseignants

66,0 % de femmes

45 ans de moyenne d'âge

Répartition des enseignants du second degré par corps et par sexe

		Effectifs	Poids (%)	Part des femmes (%)	Part des moins de 35 ans (%)	Part des 50 ans et plus (%)	Âge moyen	Temps partiel (%)	Effectifs ETP
Professeurs de chaires supérieures	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Professeurs agrégés	Femmes	45	2,7		13,3	46,7	48	8,9	44
	Hommes	32	1,9		3,1	56,3	49	3,1	31
	Ensemble	77	4,6	58,4	9,1	50,7	49	6,5	75
Professeurs certifiés	Femmes	704	41,8		17,1	42,2	46	11,8	665
	Hommes	293	17,5		18,1	41,6	46	7,2	271
	Ensemble	997	59,3	70,6	17,4	42,0	46	10,4	936
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	Femmes	37	2,2		10,8	40,5	48	2,7	35
	Hommes	59	3,5		20,3	33,9	44	8,5	57
	Ensemble	96	5,7	38,5	16,7	36,5	46	6,3	92
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	Femmes	106	6,3		4,7	48,1	49	9,4	99
	Hommes	39	2,3		10,3	46,2	47	2,6	35
	Ensemble	145	8,6	73,1	6,2	47,6	48	7,6	134
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	Femmes	6	0,4		0,0	100,0	57	0,0	4
	Hommes	9	0,5		0,0	100,0	58	11,1	8
	Ensemble	15	0,9	40,0	0,0	100,0	58	6,7	12
Maîtres délégués	Femmes	208	12,4		35,6	20,2	39	0,0	160
	Hommes	137	8,1		39,4	22,6	40	0,0	114
	Ensemble	345	20,5	60,3	37,1	21,2	39	0,0	274
MACD	Femmes	*	*		*	*	*	*	*
	Hommes	*	*		*	*	*	*	*
	Ensemble	*	*	*	*	*	*	*	*
Ensemble	Femmes	1 110	66,0		18,8	39,2	46	9,0	1 010
	Hommes	573	34,0		21,6	38,7	45	5,1	518
	Ensemble	1 683	100,0	66,0	19,8	39,0	45	7,7	1 528

Les effectifs des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat s'élèvent à 1 683 personnels (1 528 en ETP).

Les femmes représentent 66,0 % des effectifs.

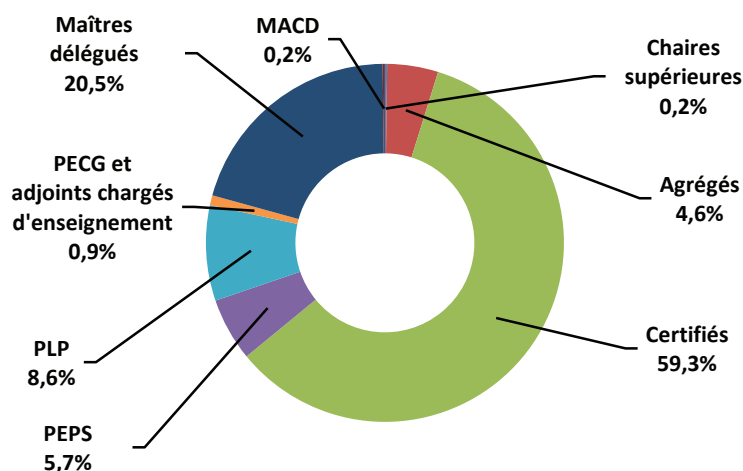
L'âge moyen est de 45 ans.

19,8 % des enseignants ont moins de 35 ans et 39,0 % ont 50 ans et plus.

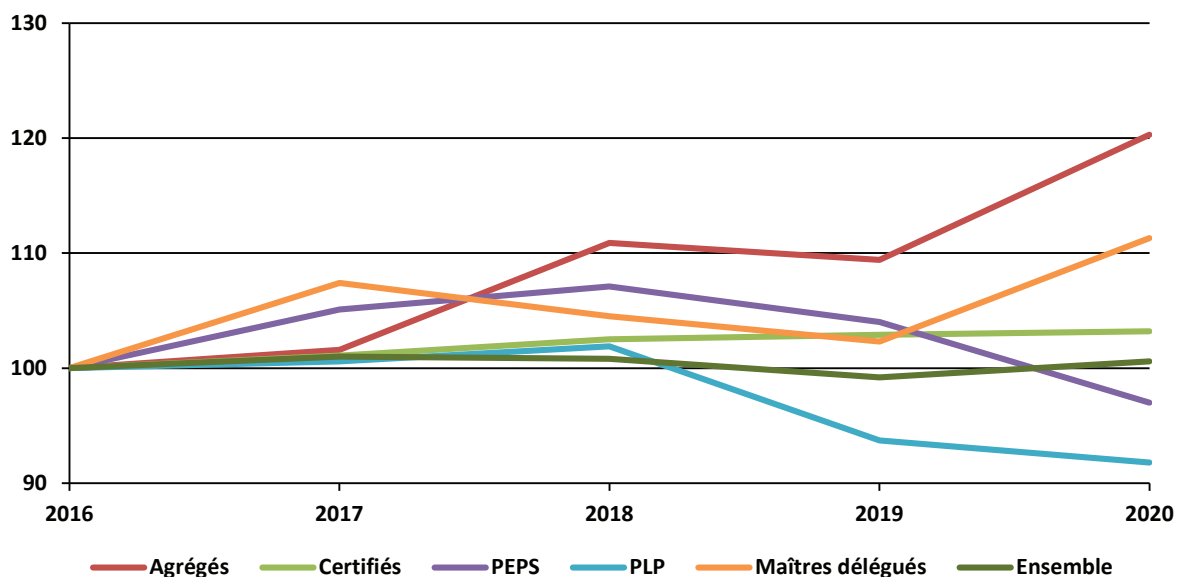
* secret statistique

Répartition des enseignants selon le corps

Corps statistique	Bas-Rhin	Haut-Rhin	Académie	Rappel 2019	Évolution 2020 / 2019 (%)
Professeurs de chaires supérieures	*	*	*	*	33,3
Professeurs agrégés	29	48	77	70	10,0
Professeurs certifiés	483	514	997	994	0,3
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	45	51	96	103	-6,8
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	78	67	145	148	-2,0
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	7	8	15	15	0,0
Maîtres délégués	168	177	345	317	8,8
MACD	*	*	*	*	-60,0
Ensemble	814	869	1 683	1 660	1,4

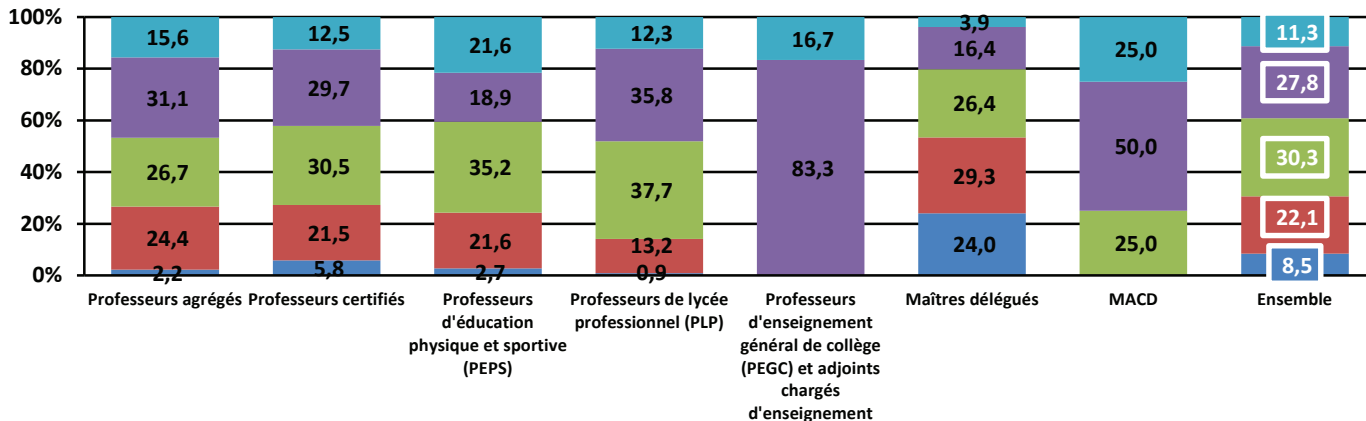


Évolution des effectifs (base 100 en 2016)

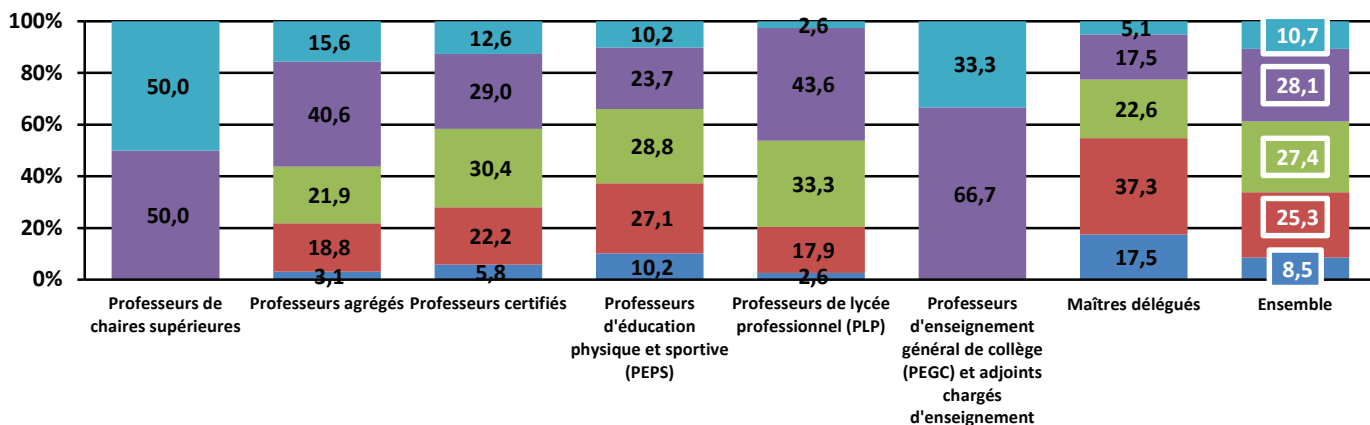


Répartition par tranche d'âge et par sexe

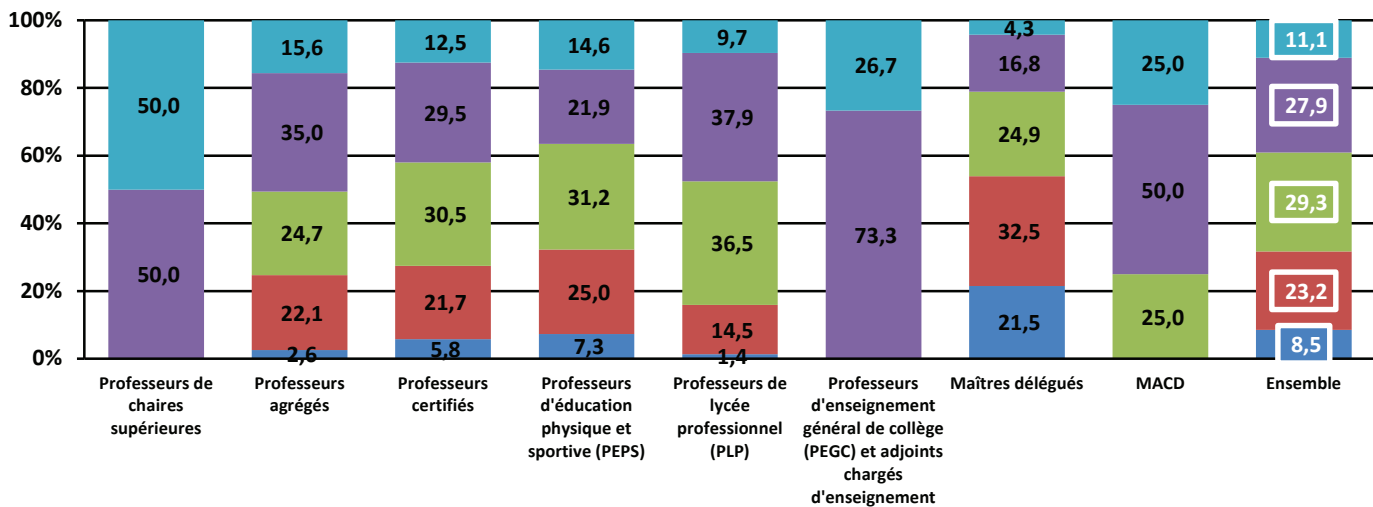
Femmes



Hommes



Ensemble



■ Moins de 30 ans ■ De 30 à 39 ans ■ De 40 à 49 ans ■ De 50 à 59 ans ■ 60 ans et plus



Le temps partiel

L'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel doit être distinguée de l'emploi à temps incomplet.

Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent, qui peut décider de reprendre son activité à 100%.
Le temps partiel peut être « de droit » ou « sur autorisation » de l'administration.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de droit :

- à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- au titre d'un handicap, après avis du médecin de prévention.
- pour la création ou la reprise d'une entreprise.
- pour donner des soins à un conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'exercice des fonctions à temps partiel de droit est possible aux quotités de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Toutefois, pour les enseignants, ces quotités peuvent être aménagées de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant un nombre entier de demi-journées (premier degré) ou d'heures (second degré) correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

Le temps partiel sur autorisation est accordé sur demande, sous réserve des nécessités et de la continuité du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

En 2020-2021, le temps partiel représente 9,1 % de l'emploi du secteur public de l'académie de Strasbourg (+2,0 % par rapport au niveau national).

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes : 11,3 % des femmes de l'académie sont en temps partiel contre seulement 3,0 % des hommes.

La part des hommes en temps partiel est inférieure à celle de la moyenne académique. Les écarts sont nettement plus marqués chez les femmes.

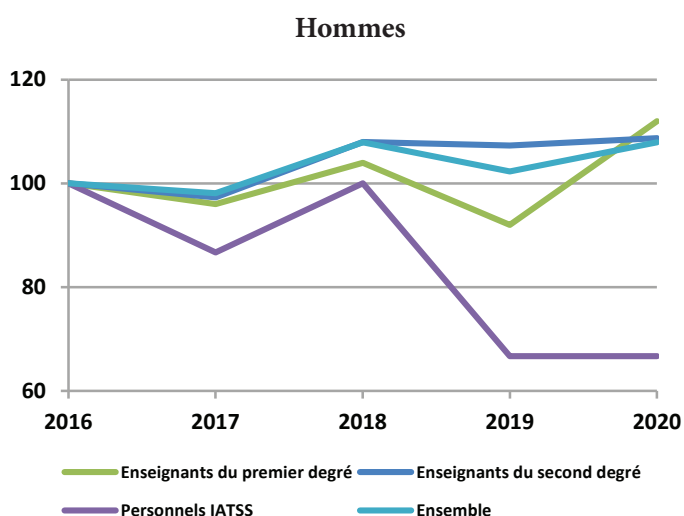
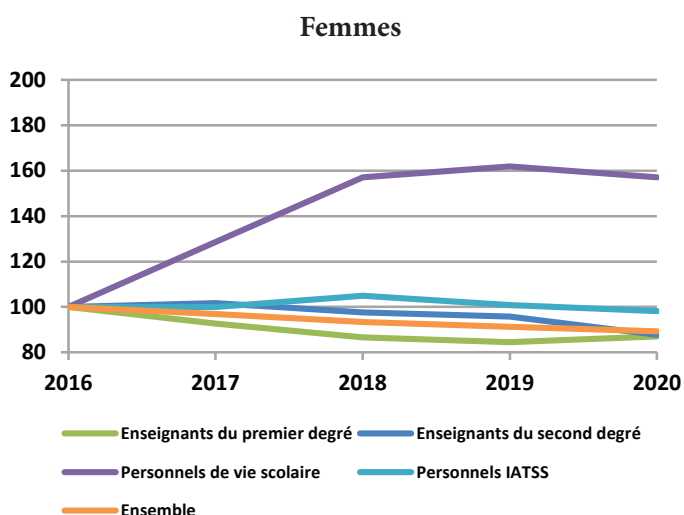
9,1 % d'agents à temps partiel

7,1 % au niveau national

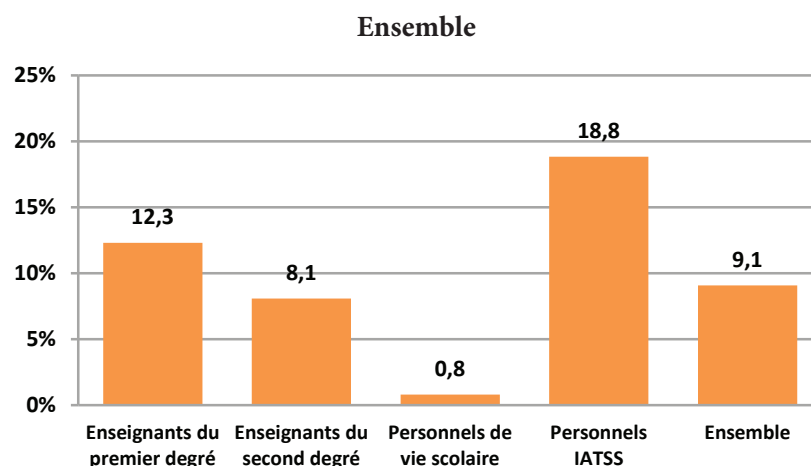
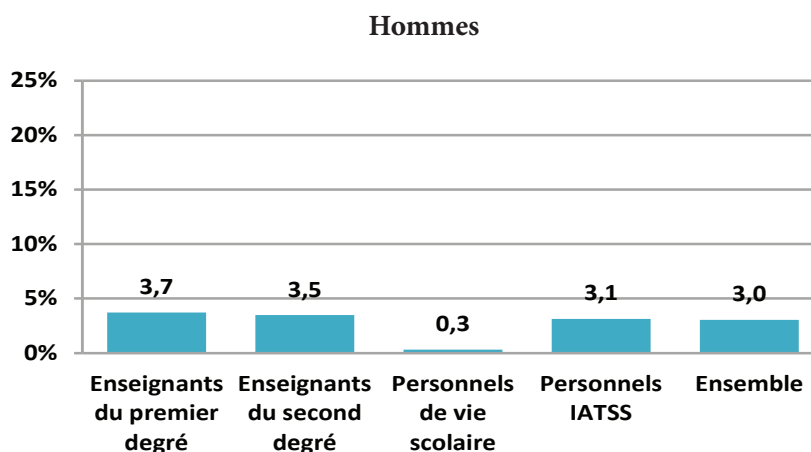
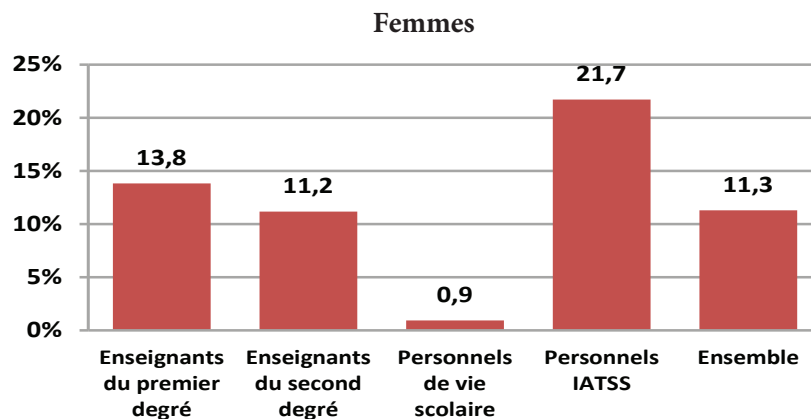
11,3 % des femmes

3,0 % des hommes

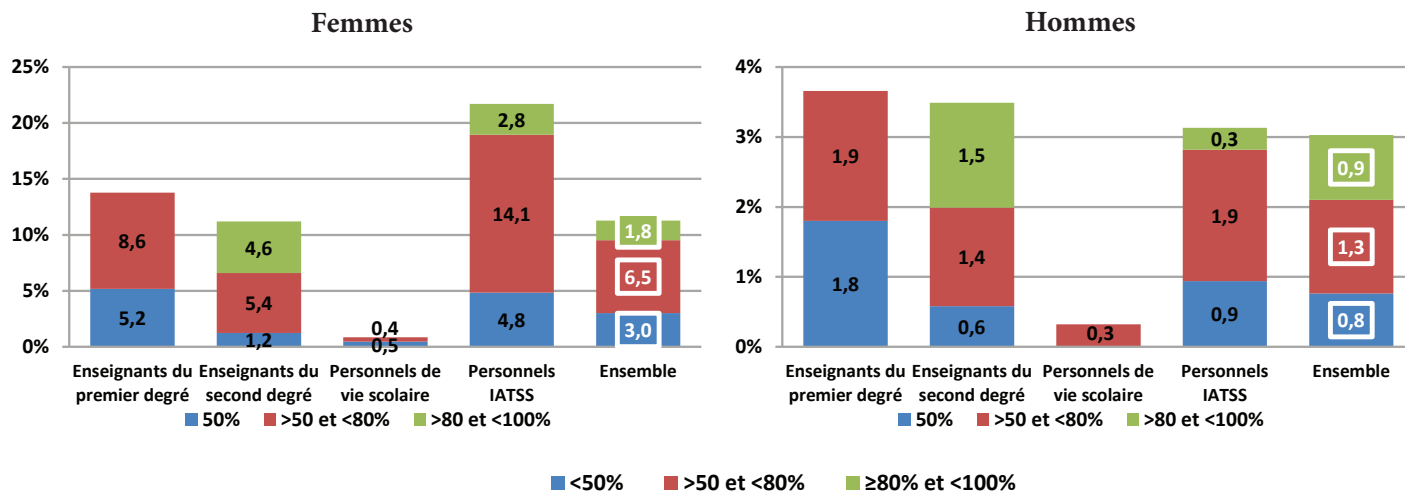
Évolution des effectifs en temps partiel (base 100 en 2016)



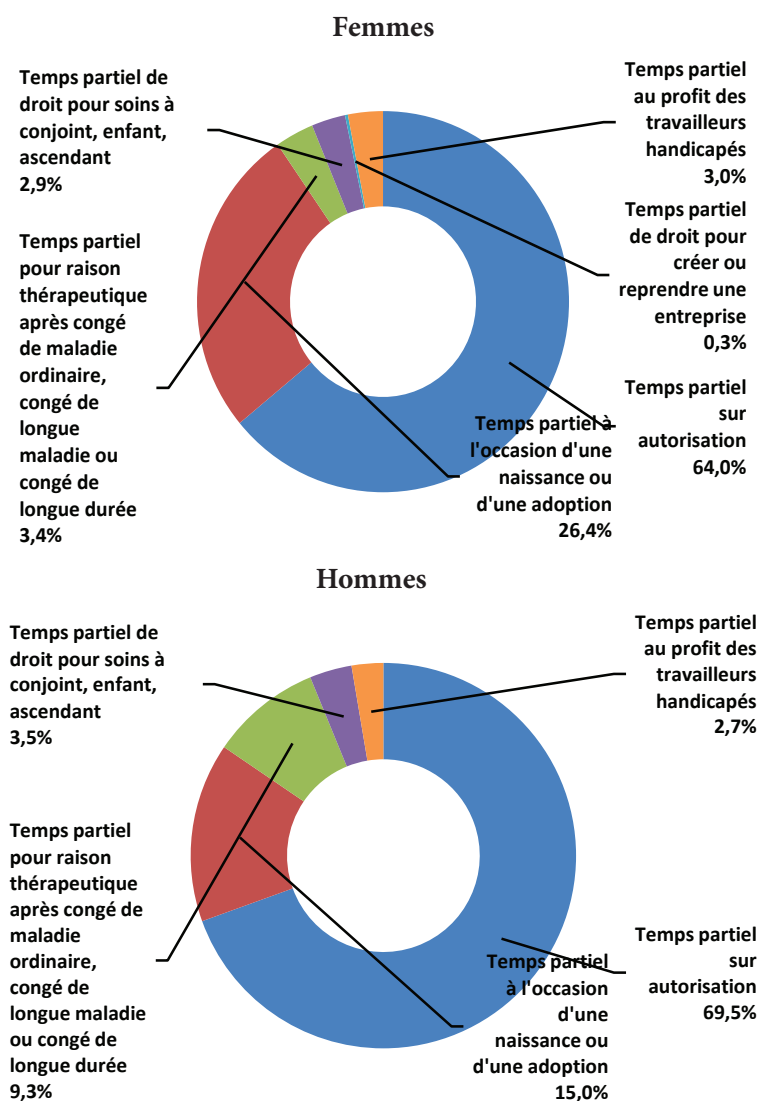
Part du temps partiel selon la catégorie de personnels et le sexe



Taux de temps partiel selon la quotité de service



Temps partiel selon les motifs



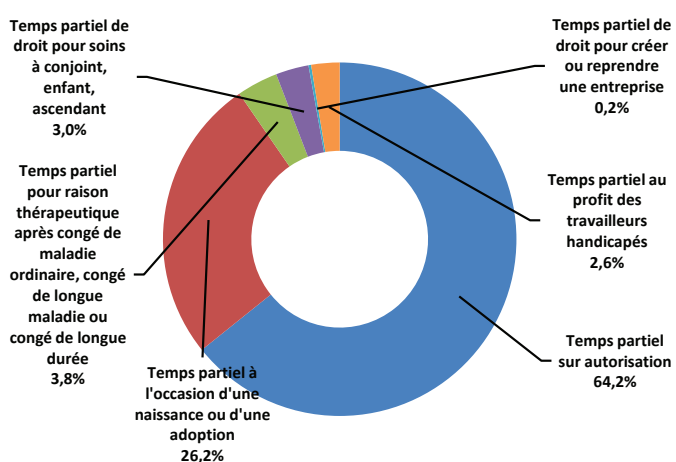
Répartition des modalités de service selon la catégorie de personnels

Modalité de Service Libellé	Enseignants du premier degré (%)	Enseignants du second degré (%)	Personnels de vie scolaire (%)	Personnels IATSS (%)	Ensemble (%)
Temps partiel sur autorisation	55,6	72,9	44,4	74,9	64,5
Temps partiel à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption	33,6	18,6	30,6	14,7	25,4
Temps partiel pour raison thérapeutique après congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée	3,8	3,9	16,7	2,8	3,9
Temps partiel de droit pour soins à conjoint, enfant, ascendant	3,1	2,9	8,3	2,3	3,0
Temps partiel de droit pour créer ou reprendre une entreprise	0,0	0,4	0,0	0,5	0,2
Temps partiel au profit des travailleurs handicapés	3,8	1,3	0,0	4,7	3,0

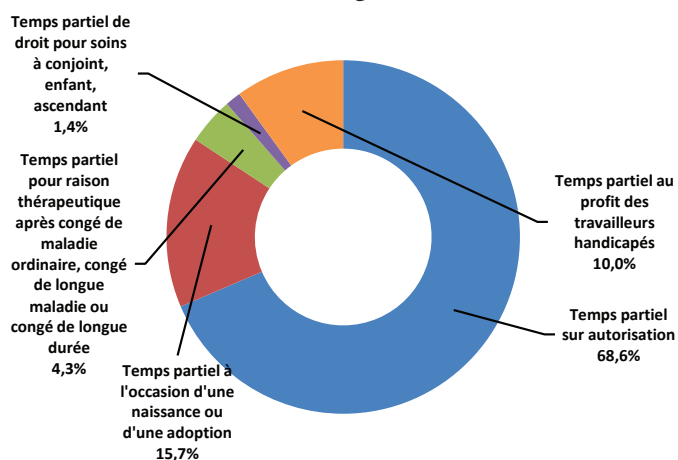
Taux partiel selon la catégorie

		Temps partiel (%)
Catégorie A	Enseignants	10,1
	Non-enseignants	3,5
Ensemble catégorie A		8,7
Catégorie B	Enseignants	13,6
	Non-enseignants	14,4
Ensemble catégorie B		14,3
Ensemble catégorie C		16,8
Ensemble		9,1

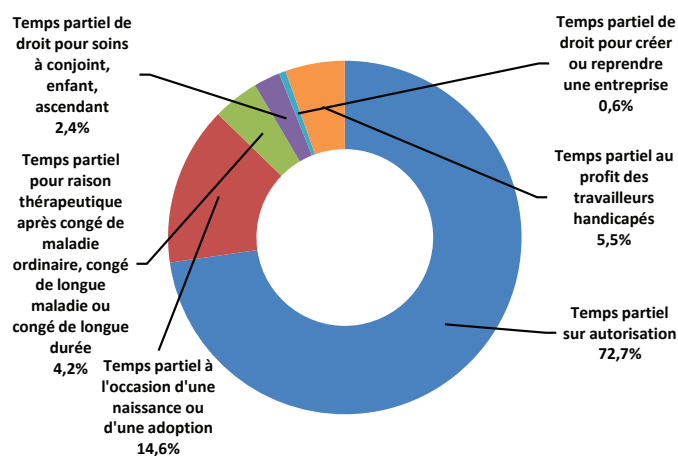
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Les congés

Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation...).

Les corps des personnels non enseignants concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les conseillers, le secrétaire général de l'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints.
- La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale. Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Définition des congés pour raison de santé

Ne sont retenus que les congés pour raisons de santé, les autorisations d'absences ne sont pas prises en compte.

Les congés pour raison de santé sont regroupés en 5 catégories :

* Congés de maladie ordinaire

Les congés de maladie ordinaire (CMO), qui correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ces arrêts sont souvent non prévisibles. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante.

* Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) ont un statut à part, car il s'agit d'évènement survenu dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice.

* Congés longs

Les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires, ainsi que les congés de grave maladie (GM), équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans). Les personnes en renouvellement de CLD sont exclues dans cette restitution.

Congés maternité et ses complications

Les congés maternité et ses complications : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances de multiples) à 46 semaines (pour des triplés et plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, les congés maternité peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique allongeant la durée du congé maternité : 2 semaines avant et 4 semaines après. ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques.

*** Congés paternité et adoption**

Les congés paternité et adoption : les congés paternité durent au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père ainsi que le congé de présence parentale.

Congés pour raison de santé des personnels de l'Education nationale selon l'âge et le sexe pour l'année scolaire

Aucun congé des enseignants du 1D privé n'est pris en compte

Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Femmes	De 30 à 39 ans	46,2	42,9	42,0	0,6	0,9	9,9	0,3
	De 40 à 49 ans	37,8	37,5	36,2	1,2	0,8	0,7	0,1
	Moins de 30 ans	42,9	41,4	41,1	n.s.	0,4	7,2	0
	Plus de 50 ans	40,0	40,0	37,4	2,3	1,2	0	n.s.
	Total	41,1	40,0	38,6	1,3	0,9	3,5	0,1
Hommes	De 30 à 39 ans	36,2	32,4	31,5	0,5	0,8	n.s.	6,6
	De 40 à 49 ans	28,7	27,8	26,9	0,7	0,7	0	1,4
	Moins de 30 ans	26,1	25,3	25,2	n.s.	n.s.	0	1,6
	Plus de 50 ans	29,7	29,7	27,4	1,8	1,2	0	n.s.
	Total	30,3	29,2	27,9	1,0	0,8	n.s.	2,0
Total	De 30 à 39 ans	43,7	40,3	39,4	0,6	0,9	7,4	1,8
	De 40 à 49 ans	35,4	35,0	33,8	1,1	0,7	0,5	0,5
	Moins de 30 ans	38,6	37,3	37,0	0,2	0,3	5,4	0,4
	Plus de 50 ans	36,8	36,8	34,3	2,2	1,2	0	n.s.
Total		38,2	37,1	35,6	1,2	0,9	2,5	0,6

n.s : non significatif

si le congé de l'agent commence avant le mois de septembre et se poursuit au-delà, l'agent est pris en compte dans le nombre d'agents ayant eu au moins un congé sur la période observée.(01/09/2020 au 31/08/2021)

Historique

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Total	30/11/2017	47,3	46,0	44,6	1,3	1,1	3,0	0,8
Total	30/11/2018	42,2	40,8	39,4	1,4	1,2	2,9	0,8
Total	30/11/2019	37,6	36,3	34,8	1,5	0,8	2,6	0,8
Total	30/11/2020	38,2	37,1	35,6	1,2	0,9	2,5	0,6

Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

		Tous congés	Tous congés hors congé de maternité, paternité ou adoption	Congé maladie ordinaire	Congé long	Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle	Congé maternité et ses complications	Congé paternité et adoption
Femmes	De 30 à 39 ans	21,0	10,3	8,6	1,5	0,2	10,6	0,1
	De 40 à 49 ans	11,9	10,9	7,5	3,0	0,4	0,8	0,1
	Moins de 30 ans	15,4	8,5	7,8	n.s.	0,2	7,0	0
	Plus de 50 ans	16,5	16,5	9,1	6,4	1,0	0	n.s.
	Total	15,9	12,2	8,3	3,4	0,5	3,6	0,1
Hommes	De 30 à 39 ans	6,8	6,1	4,9	1,1	0,1	n.s.	0,8
	De 40 à 49 ans	6,4	6,2	4,7	1,4	0,1	0	0,2
	Moins de 30 ans	4,6	4,4	3,7	n.s.	n.s.	0	0,2
	Plus de 50 ans	12,4	12,4	6,3	4,9	1,2	0	n.s.
	Total	8,5	8,3	5,2	2,5	0,5	n.s.	0,2
Total	De 30 à 39 ans	17,5	9,2	7,6	1,4	0,2	8,0	0,3
	De 40 à 49 ans	10,5	9,7	6,8	2,6	0,3	0,6	0,1
	Moins de 30 ans	12,6	7,4	6,8	0,5	0,1	5,2	0,0
	Plus de 50 ans	15,2	15,2	8,3	5,9	1,0	0	n.s.
Total		13,9	11,1	7,5	3,1	0,5	2,6	0,1

n.s : non significatif

La durée cumulée moyenne des congés additionne les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents (qu'ils aient eu un congé ou pas), pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1^{er} septembre au 31 août inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps.

Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du secteur public et privé selon le sexe et l'âge pour l'année scolaire

Aucun congé des enseignants du 1D privé n'est pris en compte

Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
		Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Femmes	De 30 à 39 ans	47,1	49,3	48,0	n.d.	42,4	42,4	0,9	0,7	0,8	0	0	0
	De 40 à 49 ans	38,7	39,0	38,8	n.d.	38,7	38,7	1,2	1,6	1,4	n.s.	n.s.	1,4
	Moins de 30 ans	54,0	46,8	51,6	n.d.	38,3	38,3	n.s.	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	40,3	41,3	40,8	n.d.	35,2	35,2	2,6	2,5	2,5	n.s.	2,8	2,8
	Total	43,2	42,8	43,0	n.d.	38,1	38,1	1,3	1,6	1,5	1,3	1,4	1,4
Hommes	De 30 à 39 ans	35,8	33,0	33,7	n.d.	37,7	37,7	n.s.	0,7	0,6	0	0	0
	De 40 à 49 ans	25,1	29,4	28,4	n.d.	26,8	26,8	1,0	0,5	0,7	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	46,4	31,4	35,6	n.d.	22,4	22,4	n.s.	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	28,5	29,3	29,1	n.d.	30,5	30,5	1,9	1,8	1,8	0	n.s.	n.s.
	Total	30,5	30,2	30,3	n.d.	30,6	30,6	1,2	1,0	1,1	0	0,9	0,8
Total	De 30 à 39 ans	45,7	43,1	44,4	n.d.	40,7	40,7	0,8	0,7	0,8	0	0	0
	De 40 à 49 ans	36,9	35,1	35,9	n.d.	34,9	34,9	1,2	1,2	1,2	n.s.	1,2	1,3
	Moins de 30 ans	53,2	40,9	48,1	n.d.	32,9	32,9	n.s.	n.s.	0,3	0	0	0
	Plus de 50 ans	37,9	36,1	36,8	n.d.	33,6	33,6	2,5	2,2	2,3	n.s.	2,3	2,3
Total	41,3	37,6	39,4	n.d.	35,5	35,5	1,3	1,4	1,4	1,2	1,2	1,2	

Historique

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
		Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Total	30/11/2017	49,3	46,2	47,6	n.d.	42,3	42,3	1,3	1,3	1,3	1,0	1,4	1,3
Total	30/11/2018	44,8	40,9	42,7	n.d.	37,6	37,6	1,6	1,3	1,5	n.s.	1,0	0,9
Total	30/11/2019	40,1	36,7	38,3	n.d.	32,4	32,4	1,7	1,4	1,5	1,1	1,3	1,3
Total	30/11/2020	41,3	37,6	39,4	n.d.	35,5	35,5	1,3	1,4	1,4	1,2	1,2	1,2

Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)

		Maladie ordinaire						Congé long					
		Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé			Enseignants du secteur public			Enseignants du secteur privé		
		Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total	Premier degré	Second degré	Total
Femmes	De 30 à 39 ans	8,6	10,9	9,6	n.d.	8,3	8,3	2,1	2,2	2,2	0	0	0
	De 40 à 49 ans	7,7	7,9	7,8	n.d.	6,1	6,1	2,8	4,3	3,4	n.s.	n.s.	4,0
	Moins de 30 ans	10,3	8,9	9,8	n.d.	6,3	6,3	n.s.	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	9,5	8,7	9,1	n.d.	10,1	10,1	6,4	7,7	7,0	n.s.	8,9	8,9
	Total	8,7	8,9	8,8	n.d.	8,2	8,2	3,2	4,8	3,9	3,6	4,7	4,4
Hommes	De 30 à 39 ans	5,2	4,8	4,9	n.d.	6,9	6,9	n.s.	1,7	1,4	0	0	0
	De 40 à 49 ans	6,4	4,4	4,8	n.d.	3,9	3,9	2,5	1,1	1,4	0	n.s.	n.s.
	Moins de 30 ans	9,2	3,7	5,2	n.d.	2,8	2,8	n.s.	n.s.	n.s.	0	0	0
	Plus de 50 ans	7,1	6,6	6,7	n.d.	5,2	5,2	5,3	4,9	5,0	0	n.s.	n.s.
	Total	6,7	5,2	5,6	n.d.	5,1	5,1	3,2	2,7	2,8	0	2,1	2,0
Total	De 30 à 39 ans	8,1	8,6	8,4	n.d.	7,8	7,8	1,9	2,0	2,0	0	0	0
	De 40 à 49 ans	7,5	6,4	7,0	n.d.	5,4	5,4	2,7	3,0	2,9	n.s.	3,5	3,5
	Moins de 30 ans	10,2	6,9	8,8	n.d.	5,1	5,1	n.s.	n.s.	0,9	0	0	0
	Plus de 50 ans	9,0	7,8	8,3	n.d.	8,4	8,4	6,1	6,5	6,4	n.s.	7,2	7,4
	Total	8,4	7,4	7,9	n.d.	7,1	7,1	3,2	3,9	3,6	3,3	3,9	3,7

Congés de maladie ordinaire et congés longs des non enseignants selon le sexe et l'âge pour l'année scolaire

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	De 30 à 39 ans	24,1	n.s.	5,4	n.s.
	De 40 à 49 ans	25,8	0,9	6,4	2,4
	Moins de 30 ans	22,6	0	4,4	0
	Plus de 50 ans	29,0	2,1	8,8	5,0
	Total	25,9	0,9	6,6	2,3
Hommes	De 30 à 39 ans	19,7	n.s.	3,7	n.s.
	De 40 à 49 ans	16,5	n.s.	4,2	n.s.
	Moins de 30 ans	13,6	0	2,1	0
	Plus de 50 ans	16,9	2,2	4,1	6,7
	Total	16,4	0,8	3,5	2,2
Total	De 30 à 39 ans	23,2	n.s.	5,1	n.s.
	De 40 à 49 ans	24,3	0,9	6,0	2,1
	Moins de 30 ans	19,8	0	3,7	0
	Plus de 50 ans	26,6	2,1	7,8	5,4
	Total	23,9	0,9	5,9	2,3

Historique

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	30/11/2017	33,6	1,0	5,7	2,2
Total	30/11/2018	27,5	1,2	5,7	2,8
Total	30/11/2019	23,5	1,2	4,6	3,0
Total	30/11/2020	23,9	0,9	5,9	2,3

n.s : non significatif

Congés de maladie ordinaire et congés longs des non enseignants selon le sexe et les corps regroupés pour l'année scolaire

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)		
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long	
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	18,7	n.s.	5,8	n.s.
		Personnels d'inspection	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Total Personnels d'encadrement		17,2	n.s.	5,5	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	36,1	1,5	8,4	4,0
		Personnels d'assistance éducative	20,1	n.s.	4,9	n.s.
	Total Vie scolaire		22,2	0,3	5,3	0,8
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	33,1	2,9	9,2	6,6
		Filière santé et sociale	39,8	n.s.	10,2	n.s.
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		34,6	2,4	9,4	5,7
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	36,3	n.s.	8,0	n.s.
Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		36,3	n.s.	8,0	n.s.	
Total		25,9	0,9	6,6	2,3	
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	10,8	n.s.	3,4	n.s.
		Personnels d'inspection	n.s.	0	n.s.	0
		Encadrement supérieur	0	0	0	0
	Total Personnels d'encadrement		8,9	n.s.	3,0	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	32,7	n.s.	7,1	n.s.
		Personnels d'assistance éducative	13,4	0	2,2	0
	Total Vie scolaire		16,5	n.s.	3,0	n.s.
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	22,0	n.s.	4,4	n.s.
		Filière santé et sociale	n.s.	0	n.s.	0
	Total Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		21,5	n.s.	4,4	n.s.
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	23,0	4,1	6,2	11,6
Total Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		23,0	4,1	6,2	11,6	
Total		16,4	0,8	3,5	2,2	
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	14,9	n.s.	4,7	n.s.
		Personnels d'inspection	5,5	n.s.	1,8	n.s.
		Encadrement supérieur	n.s.	0	n.s.	0
	Personnels d'encadrement		13,3	n.s.	4,3	n.s.
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	35,3	1,5	8,1	3,5
		Personnels d'assistance éducative	18,7	n.s.	4,3	n.s.
	Vie scolaire		21,0	0,3	4,9	0,7
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Filière administrative	31,7	2,7	8,6	6,5
		Filière santé et sociale	38,9	n.s.	10,0	n.s.
	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)		33,2	2,3	8,9	5,7
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	30,9	2,7	7,3	7,1
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques		30,9	2,7	7,3	7,1	
Total		23,9	0,9	5,9	2,3	

Historique

		Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	30/11/2017	33,6	1,0	5,7	2,2
Total	30/11/2018	27,5	1,2	5,7	2,8
Total	30/11/2019	23,5	1,2	4,6	3,0
Total	30/11/2020	23,9	0,9	5,9	2,3

Congés de maternité des femmes au cours de l'année scolaire

			Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris		
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	372	4,3	109,3	
			2 nd degré	262	3,8	102,9	
		Enseignants du secteur public			634	4,1	106,6
		Enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	29	5,4	110,4	
			2 nd degré	44	4,0	88,0	
		Enseignants du secteur privé			73	4,4	96,9
	Total Enseignants			707	4,1	105,6	
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		93	1,7	100,6	
		Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		93	1,7	100,6	
	Total Non-enseignants			93	1,7	100,6	
Total			800	3,5	105,1		

Historique

		Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Total	30/11/2017	916	4,3	108,8
Total	30/11/2018	895	4,1	107,6
Total	30/11/2019	810	3,7	106,1
Total	30/11/2020	800	3,5	105,1

Congés de paternité/adoption des agents par sexe au cours de l'année scolaire

				Effectif	Proportion	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris	
Femmes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	18	0,2	54,8	
			2 nd degré	6	0,1	39,7	
		Enseignants du secteur public			24	0,2	51,0
		Enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2 nd degré	0	0	0	
	Enseignants du secteur privé			n.s.	n.s.	n.s.	
	Total Enseignants			26	0,2	50,1	
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		n.s.	n.s.	n.s.	
			Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF	n.s.	n.s.	n.s.	
	Total Non-enseignants			n.s.	n.s.	n.s.	
Hommes	Enseignants	Enseignants du secteur public	1 ^{er} degré	32	2,1	11,5	
			2 nd degré	110	2,3	12,0	
		Enseignants du secteur public			142	2,3	11,9
		Enseignants du secteur privé	1 ^{er} degré	n.s.	n.s.	n.s.	
			2 nd degré	9	1,6	11,3	
	Enseignants du secteur privé			11	1,8	11,7	
	Total Enseignants			153	2,2	11,9	
	Non-enseignants	Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF		14	1,0	12,2	
			Personnels d'encadrement, vie scolaire, IATSS et ITARF	14	1,0	12,2	
	Total Non-enseignants			14	1,0	12,2	
Total			195	0,6	19,4		

Historique

		Effectif	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Total	30/11/2017	240	0,8	15,2
Total	30/11/2018	249	0,8	14,9
Total	30/11/2019	227	0,7	18,9
Total	30/11/2020	195	0,6	19,4

n.s. : non significatif

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle des enseignants du secteur public et privé sous contrat selon l'âge et le sexe pour l'année scolaire

Les taux représentant les proportions d'agents pour ces congés sont trop faibles pour donner des détails

Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)

Historique

		Enseignants du secteur public		Enseignants du secteur privé	
		Premier degré	Second degré	Premier degré	Second degré
Total	30/11/2017	1,1	1,0	n.s.	1,2
Total	30/11/2018	1,3	1,3	n.s.	1,1
Total	30/11/2019	0,9	0,8	n.s.	0,8
Total	30/11/2020	0,7	1,1	n.s.	1,2

Congés pour accident du travail et maladie professionnelle des non enseignants selon l'âge et le sexe pour l'année scolaire

Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)

Historique

		Personnels d'encadrement	Personnels IATSS (Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé)	Vie scolaire	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation, personnels des bibliothèques
Total	30/11/2017	n.s.	2,1	0,5	2,3
Total	30/11/2018	1,2	1,7	0,3	3,3
Total	30/11/2019	n.s.	1,3	0,3	2,0
Total	30/11/2020	0	1,0	0,3	n.s.

n.s : non significatif

L'accompagnement des personnels

Accompagnement des personnels en situation de handicap et d'inaptitude

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés et assimilés (travailleurs handicapés, titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, etc.) fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6 % de l'effectif total concerné.

Au sens de la loi n°2005 – 102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap : « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Est reconnu travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. La déclinaison académique de la politique «handicap» développe les objectifs nationaux du plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude 2020-2022. La 4^e déclinaison académique fixe les lignes directrices suivantes : impulser une nouvelle dynamique et faciliter les démarches des personnels handicapés. Elle est intégrée au plan égalité-diversité.

Progression du taux d'emploi

Année	Nombre de BOE au 1 ^{er} janvier	Taux d'emploi (%)
2017	784	2,84
2018	843	3,11
2019	833	3,04
2020	858	3,26

Les données enregistrées sont probablement très en-deçà de la réalité : frein à la déclaration et délais de traitement MDPH expliquent ce delta.

Accompagnement des personnels

Sur la base des préconisations du médecin de prévention, les dispositifs suivants ont été mis en œuvre par la mission handicap. En raison du contexte général particulièrement complexe, les aménagements matériels se sont déroulés sur une très courte période de 4 mois.

Année civile 2021	Nombre de bénéficiaires			Part FIPHFP	Part MEN	Part académique	Part MDPH (prestation de compensation du handicap)	Total sans PCH
	Femmes	Hommes	Total					
Aménagement matériel + portabilité matériel	72	11	83	86 045,46	3 671,50	30,00	0,00	89 746,96
Remboursement du reste à charge (Prothèses auditives+ verres correcteurs)	13	10	23	24 848,30	8 327,59	0,00	3 257,06	33 175,89
Aménagement véhicule	0	1	1	3 252,00	0,00	0,00	0,00	3 252,00
Transport Domicile-Travail	5	6	11	46 268,50	0,00	0,00	10 134,60	46 268,50
Transport occasionnel	0	1	1	1 095,56	600,00	0,00	0,00	1 695,56
Salaire des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH)	11	7	18	0,00	183 340,21	0,00	0,00	183 340,21
Auxiliaire de vie professionnelle (prestataire externe)	1	0	1	0,00	8 549,06	0,00	0,00	8 549,06
Formations, bilans de compétence, formation des personnels auprès des pers en situation d'handicap	2	2	4	0,00	7 260,27	0,00	0,00	7 260,27
Accompagnements spécifiques (handicap psychique et autisme)	11	2	13	Dispositifs pré financés ("prestation d'appui spécifique" ou "emploi accompagné")				
Masques inclusifs (dotation ministérielle)	15	3	18	2576 masques remis aux personnels ainsi qu'à leur entourage direct (élèves, collègues)				

Les allègements de services

La possibilité d'un allègement de service est expressément prévue à l'article 7 du décret n°2007-632 du 27 avril 2007, relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation, et d'orientation.

L'allègement de service est une mesure exceptionnelle, accordée en raison de l'état de santé de l'agent, qui continue à percevoir l'intégralité de son traitement. Un allègement de service peut par exemple être accordé à la demande d'un professeur qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle, alors même qu'il devrait suivre un traitement médical augmentant sa fatigabilité.

L'allègement de service porte, au maximum, sur le tiers des obligations réglementaires de service. Il est donné, selon les cas, pour la durée de l'année scolaire ou pour une durée inférieure. Il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas qu'un allègement soit accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive, afin que l'agent concerné revienne progressivement vers un service complet.

Source : Karine MULLER - Rectorat - RH

Allègements de service accordés à la rentrée 2020	Nombre de demandes					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	32	2	34	26	0	26
2 nd degré public	41	9	50	32	15	47
1 ^{er} degré privé	0	0	0	3	0	3
2 nd degré privé	0	0	0	7	1	8

Allègements de service accordés à la rentrée 2020	Nombre d'avis favorables					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	9	0	9	7	0	7
2 nd degré public	29	7	36	20	11	31
1 ^{er} degré privé	0	0	0	2	0	2
2 nd degré privé	0	0	0	3	1	4

Allègements de service accordés à la rentrée 2020	Nombre d'heures accordées					
	BOE			Non BOE		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré public	54	0	54	42	0	42
2 nd degré public	86,5	18,5	105	47	46,5	93,5
1 ^{er} degré privé	0	0	0	9	0	9
2 nd degré privé	0	0	0	7	2	9

Le recrutement par la voie contractuelle de travailleurs handicapés

Le recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) par la voie contractuelle, pouvant conduire à une titularisation dans les corps de l'Éducation nationale, a été rendu possible par le décret n°95-979 du 25 août 1995 d'application de l'article 27 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, relative à certaines modalités de recrutement de personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans la fonction publique.

Le recrutement par la voie contractuelle existe pour les personnels enseignants du 1^{er} degré, du 2nd degré (enseignement public et privé) et IATSS. Les conditions de niveau de diplôme et de formation initiale préalable à la titularisation sont les mêmes que celles des concours externes. Le handicap doit être jugé compatible avec l'emploi postulé au moment du recrutement. La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du corps concerné. À l'issue du contrat et suite à un entretien, un jury émet, si le contractuel BOE a fait la preuve des capacités professionnelles requises, un avis d'aptitude professionnelle en vue de la titularisation.

Les 10 personnes qui ont été recrutées par la voie contractuelle à la rentrée 2020 sont dans les situations suivantes à la rentrée 2021 : 5 agents titularisés – 4 agents passeront devant le jury en 2022 (contrats sur 2 ans) et 1 démission.

Source : Karine MULLER - Rectorat - RH

	Recrutements au 1 ^{er} septembre 2020			Situation en N-1		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
1 ^{er} degré 67 et 68 (ens. public)	2	0	2	1 titularisation + 1 jury académique prévu en 2022 (contrat sur 2 ans)	/	Le contractuel BOE est titularisé s'il a acquis durant la période probatoire, les capacités professionnelles requises.
2 nd degré (ens. public)	2	1	3	2 titularisations	1 démission	
Administratifs (A-B-C-)	4	1	5	1 titularisation + 3 jurys académiques prévus en 2022 (contrats sur 2 ans)	1 titularisation	

Cette procédure de recrutement peut être vue à travers quelques indicateurs :

- Davantage de candidatures qu'en 2020 (année COVID).
- Même proportion d'entretiens (24 en 2020 / 21 en 2021).
- Seuls 5 candidats ont démontré des appétences solides pour les missions postulées.

Campagne de recrutement 2021

	Candidatures			Entretiens devant la commission de recrutement			Avis favorables			Recrutements au 1 ^{er} septembre 2020		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1 ^{er} degré 67+ 68 (ens. public)	7	1	8	4	0	4	1	0	1	1	0	1
1 ^{er} degré 67 (ens. privé)	5	0	5	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation (ens. public)	29	16	45	3	7	10	2	2	4	1	2	3
Candidats de l'enseignement privé	10	5	15	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Administratifs (cat B et C)	21	10	31	2	2	4	1	1	2	1	1	2

Période de préparation au reclassement (PPR)

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son corps, l'administration, après avis du comité médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement.

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical. La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

La période de préparation au reclassement a pour objet de préparer son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Cette période peut comporter, des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.

Année	Filière d'origine	Nombre PPR accordées		Corps d'accueil Détachements réalisés	Autres positions
		Femmes	Hommes		
2019	Enseignant 1 ^{er} degré	6	1	6 SAENES	1 retraite
	Enseignant 2 nd degré	2	1	2 SAENES 1 DDFPT	
2020	Enseignant 1 ^{er} degré	1	0	1 SAENES	
2021	Enseignant 1 ^{er} degré	3	1	Nomination en 2022	
	Enseignant 2 nd degré	2	4		
	Education	1	1		
	ATRF	1			

Affectation dans des emplois d'adaptation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

L'affectation sur poste adapté est une mesure d'accompagnement destinée aux personnels enseignants titulaires des 1^{er} et 2nd degré, d'éducation et d'orientation confrontés à des difficultés de santé.

L'entrée dans ce dispositif se décide sur critères prioritairement médicaux lié à des difficultés à exercer les fonctions du corps d'origine, suite à une altération grave de l'état de santé de l'agent, à tel point qu'il ne peut plus continuer à exercer normalement ses fonctions.

Elle n'est pas liée à la détention de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) et notamment à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'objectif de ce dispositif est double :

- maintenir en activité les personnels temporairement fragilisés en raison d'un problème de santé.
- accompagner autant que possible des personnels dont l'état de santé est plus fragile dans une démarche progressive de retour à l'emploi ou de reconversion professionnelle.

La durée en poste adapté varie selon l'état de santé de l'intéressé et peut être plus ou moins longue :

- le poste adapté de courte durée (PACD) est attribué pour un an renouvelable 2 fois dans la limite maximale de 3 ans.
- le poste adapté de longue durée (PALD) est attribué pour 4 ans, éventuellement renouvelable.

Durant cette période et dans la perspective d'un retour à une activité professionnelle complète, l'agent doit élaborer un projet professionnel dont le but est de lui permettre de préparer son retour dans les fonctions d'enseignant devant élèves, d'éducation et d'orientation ou bien d'envisager et de se préparer à une reconversion professionnelle.

Toute affectation sur poste adapté est exclusive de toute autre fonction.

Le lieu d'exercice est choisi en fonction de l'état de santé et du projet professionnel de l'agent. Il peut être au sein de l'éducation nationale (écoles, EPLE, services administratifs d'un rectorat, d'une inspection académique ou d'un établissement d'enseignement supérieur) ou auprès d'un établissement public administratif sous tutelle du ministre comme le CNED.

Ce dernier dispositif concerne plutôt les personnels ayant un état de santé dont l'évolution est stabilisée mais ne pouvant plus exercer devant élèves et relevant d'un exercice à domicile de leurs fonctions. L'enseignant affecté au CNED doit être apte au travail sur écran car l'usage des outils informatiques constitue le quotidien de son activité. De plus, il doit déjà maîtriser l'usage des outils courant informatiques et bureautique préalablement à son affectation, sachant que dans un grand nombre de discipline, des corrections orales sont requises.

Le Point d'Accueil et d'Écoute

L'équipe du PAE, jusqu'en mai 2021, est constituée de trois écoutantes, dont l'une assure la fonction de coordination. L'une des collaboratrices écoutantes accueille spécifiquement sur le territoire haut-rhinois.

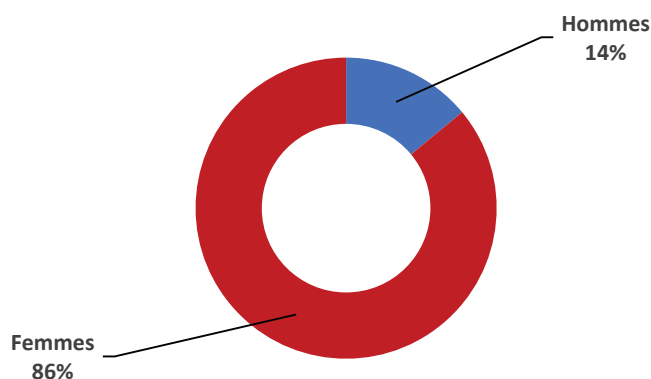
Les intervenantes du PAE accueillent et écoutent tout agent de l'académie souhaitant évoquer un problème ayant trait à l'exercice de son activité professionnelle.

Elles sont spécifiquement à disposition de tout personnel s'estimant victime de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, de violences sexistes ou sexuelles et recueillent aussi la parole de tout personnel ayant eu connaissance de tels agissements.

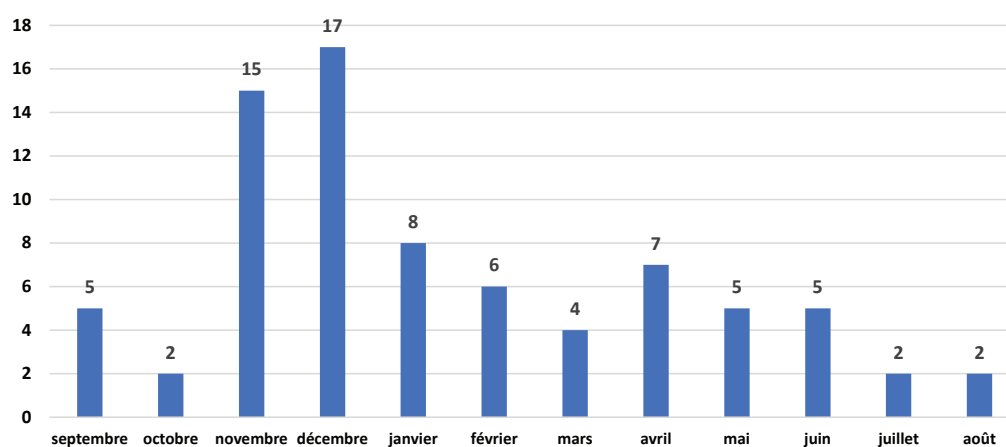
Les personnels accueillis

84 personnes ont pris contact avec le PAE entre septembre 2020 et août 2021.

Répartition selon le genre

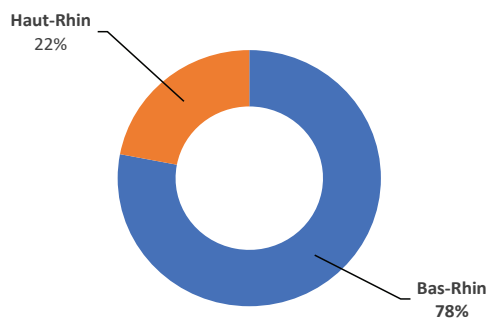


Répartition mensuelle

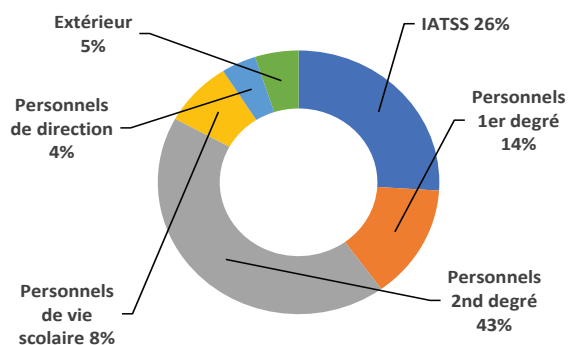


Source : Frédérique GRAFF - Rectorat - PAE

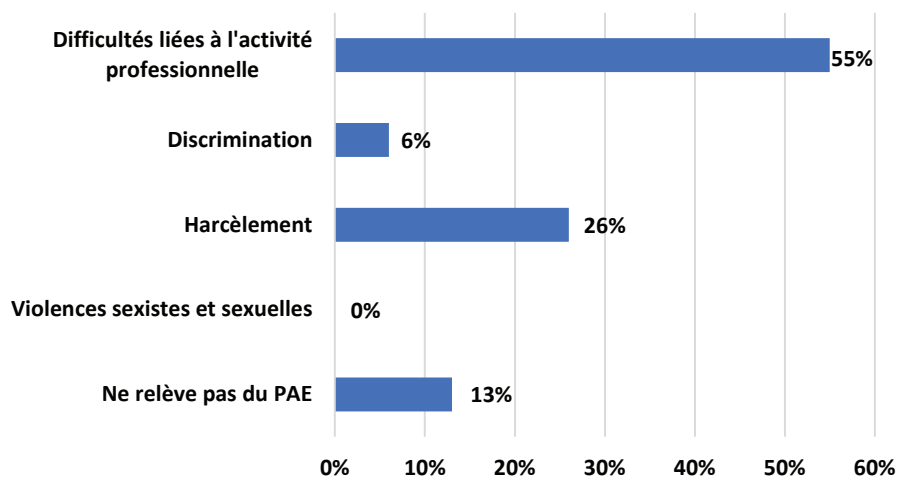
Répartition selon la zone géographique



Répartition selon la fonction



Les motifs des appels



Source : Frédérique GRAFF - Rectorat - PAE

Le principal motif conduisant les agents à contacter le PAE reste lié aux difficultés ponctuelles rencontrées dans l'exercice de l'activité professionnelle.

Ce sujet englobe notamment les difficultés relationnelles qui peuvent s'exprimer de manière conflictuelle.

La fatigue, voire l'épuisement ou la nécessité de reconsidérer la manière d'exercer son métier, sont régulièrement identifiées comme source des difficultés.

Enfin, il a été constaté que certains agents rencontrent des difficultés à faire appliquer les préconisations médicales faites pour préserver leur santé dans l'exercice de leurs fonctions.

La santé et le handicap sont d'ailleurs au cœur des sujets de discrimination pris en compte cette année.

Par ailleurs, plus d'un quart des appels au PAE concerne le harcèlement. Le harcèlement n'est pas nécessairement intentionnel, mais devient une situation de fait par la répétition de relations compliquées et non explicitées.

Dans tous les cas de figure, l'analyse de la situation avec l'agent a pour but de clarifier les éléments constitutifs et d'identifier les leviers qui lui permettent de retrouver le pouvoir d'agir dans le contexte.

L'appel des personnes dont la demande ne relevait pas des missions du PAE a été analysée afin de les réorienter, le cas échéant, vers le service approprié du rectorat.

Traitement des demandes

141 entretiens ont été menés par l'équipe du PAE, dont 17 en présentiel et 124 par téléphone ou visioconférence. Cet accueil majoritairement par téléphone est lié aux circonstances sanitaires et à l'évolution des comportements suite aux confinements.

L'ensemble des agents ayant pris contact avec le PAE a bénéficié d'une écoute et de conseils. Pour répondre au mieux et compléter les pistes d'aide ouvertes, selon les situations, ils ont aussi bénéficié de l'une ou de plusieurs des orientations suivantes :

- **Orientation vers un service interne**

47% des appelants ont été orientés vers un service interne pour un suivi complémentaire spécifique (conseillère mobilité carrière, GRH de proximité, Service social des personnels, psychologue du travail, services administratifs).

- **Orientation vers un service externe**

29% des appelants ont été orientés vers un service externe (psychologue clinicien, service de police ou gendarmerie, association d'aide aux victimes) en complément de l'accompagnement par le PAE.

- **Protection fonctionnelle**

Nous avons conseillé à 6% des appelants de faire une demande de protection fonctionnelle.

- **Dossier de signalement**

13 dossiers laissant supposer une situation de harcèlement ou de discrimination ont été présentés lors des commissions de traitement de l'année 2020-21. Toutes les situations ont été prises en compte par l'administration.

Celle-ci a porté une situation à la connaissance des autorités de justice en faisant un signalement au procureur de la République.

Néanmoins, toutes les sollicitations des agents ne conduisent pas à un dossier de signalement, même si la situation présente des caractéristiques clairement identifiées. Alors que le PAE a proposé de présenter leur situation en commission de traitement, 10 personnes ont refusé cette démarche. En effet, dans certaines situations de difficultés relationnelles répétitives, la présumée victime exprime principalement le besoin d'être entendue par une instance de l'institution. Le PAE est dans ce cas d'abord considéré comme un espace de sécurité interne à l'institution.

Accompagnement individualisé des personnels enseignants

La chargée de mission «Accompagnement individualisé des personnels enseignants du 2nd degré» exerce ses fonctions auprès de la responsable de la Division des Personnels Enseignants (DPE).

Sa mission s'inscrit dans l'accompagnement et le suivi institutionnels de tout enseignant.

Elle propose :

- d'une part, des **entretiens individuels** fondés sur une écoute dénuée de tout jugement.
- d'autre part, **des dispositifs de suivis individualisés** élaborés à partir des réalités et besoins professionnels identifiés.

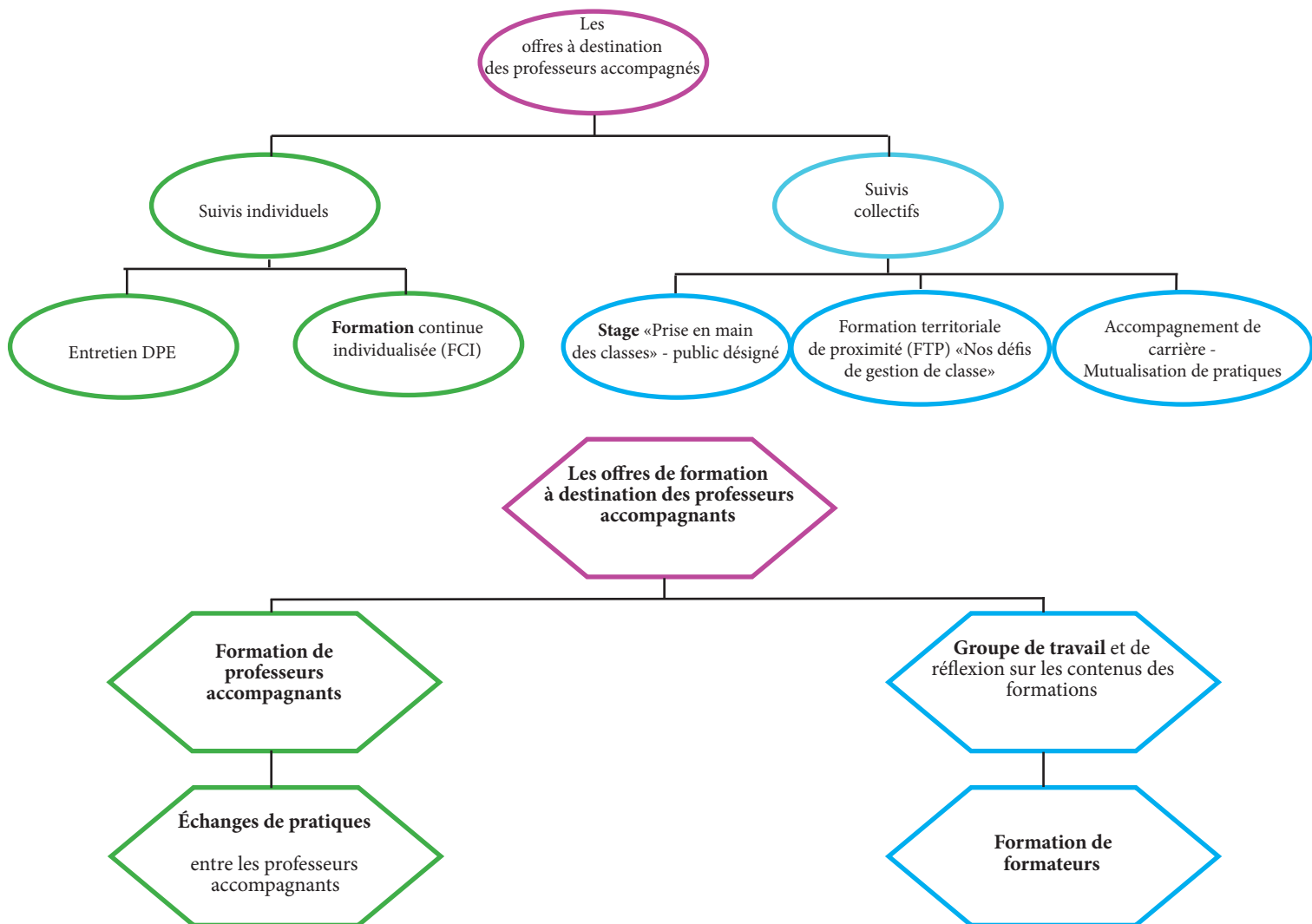
Elle pilote un **espace de concertation et de réflexion** au sein de la DPE avec une équipe composée d'une enseignante, conceptrice des formations et formatrice référente et d'une enseignante formatrice. Le service de formation (DAFOR), les inspecteurs et les personnels de direction sont associés au développement d'un plan d'accompagnement et de formation adapté aux besoins des personnels enseignants ciblés. L'objectif est de mettre en oeuvre des actions qui favorisent le développement professionnel des enseignants.

L'ensemble des dispositifs se décline en deux axes principaux :

- Les offres d'accompagnement et de formation à destination de tout professeur, dont les professeurs en difficultés, sur la base de suivis individualisés.
- Les offres de formation à destination des professeurs accompagnants sur la base de formation de professeurs accompagnants, échange de pratiques et groupes de travail.

Le présent rapport d'activités donnera tout d'abord un aperçu global des actions innovantes formalisées par la DPE, il présentera ensuite l'évolution des offres à destination des professeurs accompagnés/accompagnants, les moyens mobilisés et la formation continue de l'équipe DPE avant de conclure avec les perspectives 2021-2022.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE



Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Les dispositifs d'aide à destination des professeurs accompagnés

Les entretiens individuels

Objectifs : La chargée de mission propose des entretiens individuels et se tient à la disposition de tout enseignant du 2nd degré désireux d'interroger et/ou de développer ses compétences professionnelles en classes, à tout moment de sa carrière. Elle répond également aux besoins des enseignants éprouvant des difficultés en classes, un mal-être ou souffrance au travail. L'entretien permet l'analyse de la situation professionnelle au travers d'une écoute bienveillante et la plus objective possible.

Enjeux : Le travail consiste à écouter et à définir conjointement avec l'enseignant un programme d'accompagnement personnalisé et de développement professionnel en tenant compte des besoins exprimés.

La disponibilité et l'écoute restaurent une confiance parfois perdue en l'institution.

Les enseignants sont accompagnés dans une démarche autonome et responsable lors de laquelle ils peuvent redéfinir et consolider leur projet professionnel.

Indicateurs : Offrir une écoute bienveillante dénuée de tout jugement est en soi une aide dont les bénéfices sont immédiats pour la quasi-totalité des enseignants reçus.

L'adhésion des enseignants aux propositions d'accompagnement repose avant tout sur la relation de confiance, un cheminement qui se fait en un ou plusieurs entretiens. Rares sont les enseignants qui refusent au final l'aide proposée.

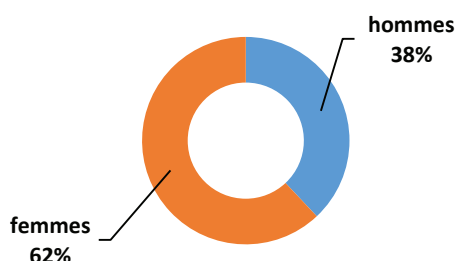
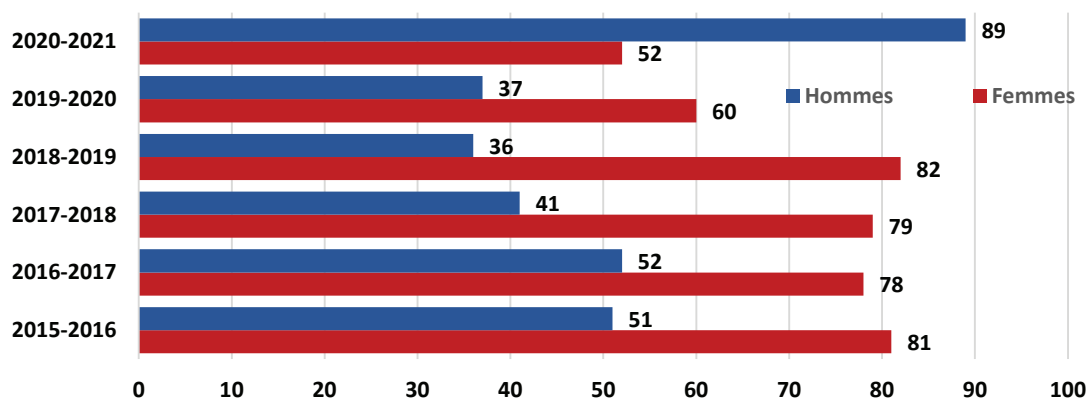
Évolution et constats en 2020-2021 : Cette année, une partie des entretiens s'est tenue en visioconférence en raison des contraintes sanitaires liées à la pandémie.

Les entretiens ont également évolué vers un accompagnement dans la durée et la fréquence. Le fait de pouvoir proposer des visioconférences a facilité la proposition de se « rencontrer » plusieurs fois. De ce fait, les entretiens sont moins longs, donc moins « chargés » émotionnellement. Evoquer en plusieurs temps une situation professionnelle complexe est bénéfique aussi bien pour l'écouter que l'écouté.

La majorité des entretiens sont mis en place à la demande des inspecteurs, des chefs d'établissements ou de la DPE. Ces deux dernières années, le nombre d'initiatives personnelles augmente grâce au bouche à oreille, mais ces démarches restent minoritaires. Un effort de communication (plaquette, site web, etc) est en cours de réalisation.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Évolution du nombre d'entretiens



• La formation continue individualisée

Objectifs : Une formation continue individualisée est proposée aux enseignants en difficultés professionnelles. Cet accompagnement par un pair, sur une durée d'environ 4 mois, se déroule dans l'établissement du professeur accompagné, au plus près de sa réalité professionnelle.

Enjeux : L'enseignant porte un regard distancié sur ses pratiques et cherche des solutions pour ajuster et consolider ses gestes professionnels avec l'aide du professeur accompagnant.

Remarque : La mise en place d'une formation continue individualisée pour des professeurs chevronnés ne va pas de soi. L'adhésion de l'enseignant est indispensable pour espérer son engagement et le conduire vers des changements. C'est un des objectifs majeurs de l'entretien préalable avec la chargée de mission.

Indicateurs : Lorsque les difficultés sont moyennement importantes et prises en charge rapidement, l'enseignant accompagné parvient à se remotiver, reprend confiance en ses gestes professionnels et retrouve le plaisir d'enseigner.

Lorsque les difficultés sont particulièrement profondes et anciennes, mais que la proposition d'aide est acceptée par l'enseignant en souffrance, les « résultats » ne sont pas toujours mesurables, ils sont parfois non visibles dans la classe, en revanche la personne a gagné en estime de soi ou reprend confiance en l'institution. Un suivi en plusieurs temps ou sur le plus long terme est parfois nécessaire.

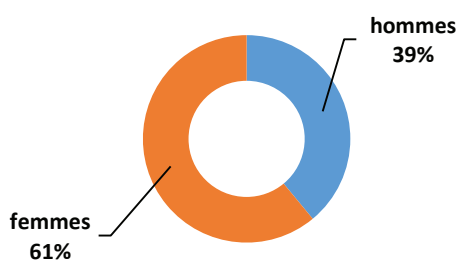
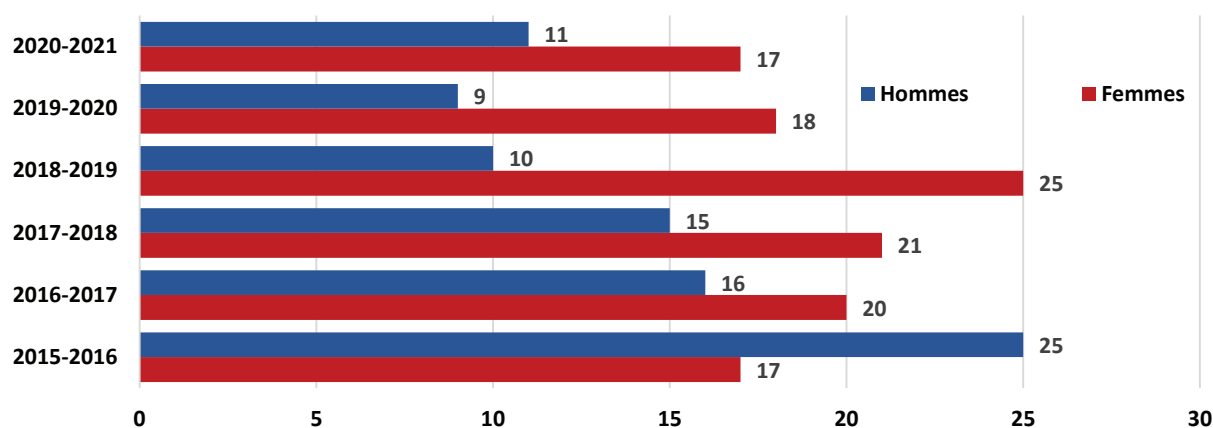
Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Remarque : Le dispositif est également une étape indispensable dans la constitution d'un dossier lorsqu'une insuffisance professionnelle est soupçonnée.

Évolution et constats en 2020-2021 : Les FCI sont essentiellement sollicitées par les inspecteurs, suite à une visite conseil dont le bilan est mitigé. Ces dernières années le nombre relativement stable s'élève à une trentaine de FCI par an en moyenne. Force est de constater que le dispositif est mobilisé en dernier recours, lorsque la situation est déjà particulièrement difficile. Se pose la question d'une intervention précoce pour limiter les situations professionnelles extrêmes. Le dispositif tel qu'il existe est stigmatisant, crée une forte résistance et donne aux enseignants concernés un sentiment d'infantilisation (surtout en milieu et fin de carrière).

Si le dispositif a besoin de continuer à exister, il faudrait imaginer un format intermédiaire, moins lourd, afin de permettre d'agir avant que les difficultés soient ancrées. Une réflexion commune avec les inspecteurs s'impose en 2021-22.

Nombre de formation continue individualisée par année



La mise en oeuvre des FCI a été plus compliquée ces deux dernières années en raison des confinements successifs, sans toutefois être annulées, bien au contraire.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

• Le stage «prise en main des classes»

Objectifs : Le stage prise en main des classes a pour objectifs de balayer un certain nombre de gestes professionnels permettant à l'enseignant de gérer son groupe d'élèves pour permettre un climat propice au travail au sein de la classe, dès la rentrée de septembre. Ainsi, les premières heures de cours sont abordées sous l'angle spécifique de la gestion de classe lors de la première session qui se déroule la veille de la prérentrée. La deuxième session qui a lieu au courant du premier trimestre s'occupe de la relation particulière entre l'enseignant et l'élève à sanctionner du fait d'un comportement qui enfreint les règles. La dernière partie du stage, vers le milieu de l'année scolaire, est consacrée aux liens entre gestion de classe et pratiques pédagogiques.

L'idée de ce stage est de :

- permettre aux participants de (re)découvrir des outils et des fonctionnements permettant de créer des conditions optimales de travail pour les élèves.
- permettre une réflexion sur les causes des comportements enfreignant les règles et les manières d'y apporter une réponse
- réfléchir en amont les préparations de séquences avec un focus sur la gestion de classe.

Les bilans démontrent que les enseignants apprécient tout particulièrement les outils diversifiés, les temps d'échanges constructifs et les exemples concrets dont la mise en oeuvre est accessible.

Enjeux : Ce stage s'adresse aux enseignants en grandes difficultés signalés pour la plupart par les inspecteurs lors d'une visite-conseil. Ce stage est encore perçu comme stigmatisant pour certains participants : pour éviter cette stigmatisation, il est envisageable de l'ouvrir au plus grand nombre. Dans ce cas, il faudra adapter les contenus au public.

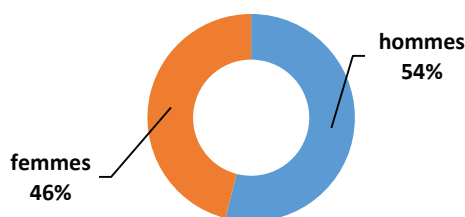
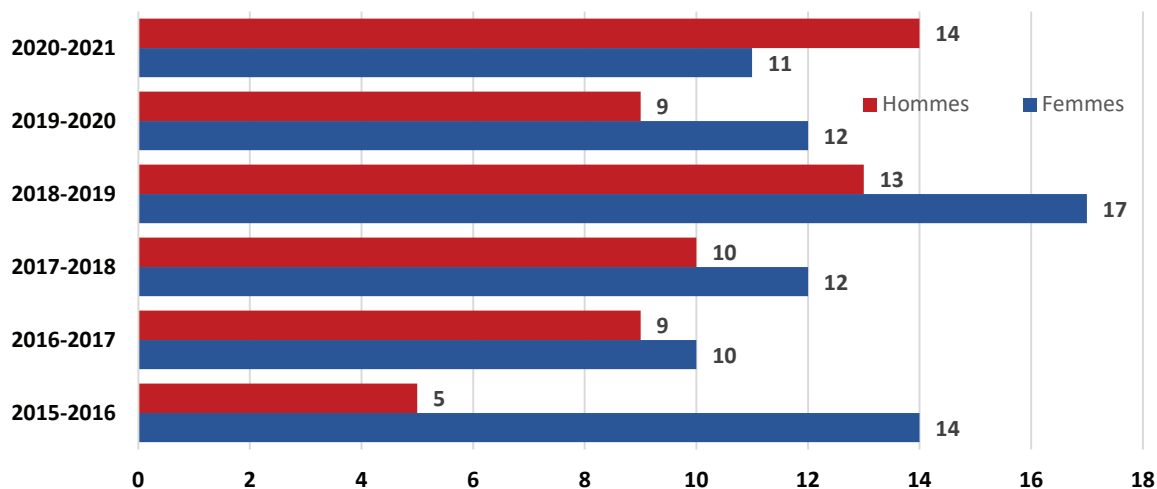
Indicateurs : Les participants remplissent une évaluation de fin de formation. Le dispositif est mobilisé par les inspecteurs chaque année. Il semble donc répondre à leurs besoins.

Évolution et constats 2020-2021 :

Les deux premières sessions ont pu se tenir en présentiel cette année, la dernière prévue en janvier au départ, a dû être décalée et s'est finalement passée en visio synchrone début mai 2021. Ce calendrier bousculé a forcé une grande pause dans l'année scolaire qui a permis de prendre un certain recul et de nourrir la réflexion amorcée. Une évolution bénéfique à ce stage serait de l'enrichir par un retour d'expérimentation en fin d'année scolaire pour permettre des rappels de contenus de formation et leurs applications concrètes. Différentes formes pour ce retour sont envisagées (réunion en présentiel ou en visio, entretien individuel ou par petit groupe de même discipline ou de disciplines très proches, ...) et feront l'objet d'un travail préparatoire dans le premier semestre 2021-2022.

Le stage « prise en main des classes » associé à une FCI a été très bien vécu par les participants et les deux dispositifs entrent véritablement en résonance.

Évolution du nombre de participants au stage «prise en main des classes»



• **Accompagnement de carrière – Mutualisation de pratiques**

Objectifs : L'idée est d'apporter un soutien sous forme d'échanges en petits groupes d'une même discipline (6 à 8 participants) en début de carrière (dans les 6 années qui suivent la titularisation) c'est-à-dire à un moment où les imprécisions et les approximations risquent de se transformer en failles et manquements. Les sujets abordés sont liés à la fois à la pédagogie et à la gestion des classes, et dans la mesure du possible sont proposés par les participants.

Enjeux : Lors de ces échanges, les participants sont invités à explorer les liens entre leurs pratiques pédagogiques, leurs postures d'enseignants, la gestion de classe, la motivation des élèves entre autres sujets. Ces retours réflexifs ont pour but d'aider les participants à diversifier leurs façons de faire et/ou d'être, à essayer de nouvelles choses, testées par des pairs, sans injonction formelle.

Indicateurs : Les participants sont invités à remplir un bilan en fin de formation sur lequel les formateurs s'appuient pour faire évoluer le contenu de ces mutualisations.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Évolution et constats 2020-2021 : En 2019-2020, un groupe expérimental de 8 participants en SVT a été mis en place. En 2020-21, un groupe de lettres s'est mis en place, une formation de formateurs s'est organisée mais ni l'une ni l'autre n'ont pu avoir lieu en raison de la situation sanitaire. En 2021-22, trois groupes de 8 participants en lettres / en anglais / en histoire-géographie bénéficieront du dispositif. L'objectif serait de rendre ce dispositif accessible à toutes les disciplines intéressées.

Remarque : Cette action va dans le sens du protocole PPCR, dont l'un des volets est relatif à l'accompagnement des professeurs tout au long de leur carrière. Il répond également à la question essentielle de l'action préventive.

• **La formation territoriale de proximité « Nos défis de gestion de classe : anticiper – réagir – responsabiliser »**

Objectifs : L'idée est d'interroger à nouveau ce qui fonde une gestion de classe efficace, porter un regard distancié sur ses propres pratiques, mieux comprendre les adolescents que l'on a en face de soi pour mettre en place des pratiques adaptées, réfléchir aux attitudes possibles face aux comportements perturbateurs, entrevoir des façons d'anticiper et d'éviter des situations à risque, rechercher des techniques pour redynamiser l'engagement de ses élèves, s'inspirer des pratiques des autres pour enrichir ses outils et varier ses astuces afin de recentrer ses cours sur ses enseignements et moins sur la gestion de classe.

Enjeux : À l'origine, ce dispositif est sollicité par les personnels de direction en FTP et regroupe des enseignants cherchant à faire évoluer leurs pratiques.

Indicateurs : Entre 2016 et 2019, ce dispositif a été déployé sur l'ensemble de l'académie. 175 enseignants en ont bénéficié à la satisfaction des personnels de direction dont le soutien a été conséquent.

Évolution et constats 2020-2021 : Par son sujet d'actualité, ce dispositif restera dans notre offre, bien qu'en 2019-2020 et en 2020-2021, il n'a pas été sollicité.

Il fera l'objet d'une réflexion pour l'adapter à tout public en groupes restreints afin d'apporter une réponse individuelle à des questionnements d'enseignants en demande.

• **Groupes d'analyse de pratiques professionnelles de type Balint**

Ce dispositif validé par la DRH et la MGEN entre juin et septembre 2021 a été mis en place en mai 2021, en collaboration avec la FEDEPSY (Fédération Européenne de Psychanalyse et Ecole Psychanalytique de Strasbourg).

Objectifs : Offrir un espace de parole et de réflexion autour d'aspects professionnels est l'objectif principal. L'échange entre pairs permet de mettre en mots des situations professionnelles qui interrogent. L'écoute mutuelle invite chacun à questionner sa pratique et permet de la repenser, la problématiser, l'analyser, la dénouer au besoin.

Enjeux : Plus que dans une formation classique, l'enseignant, dans un Balint, réfléchit à ce qu'il a fait et non à ce qu'il va faire ou doit faire. Il peut ensuite se servir de cette réflexion et y prendre appui dans sa pratique quotidienne. Un Balint est un espace-temps où chacun peut se nourrir de la réflexion de chaque membre du groupe.

Le psychanalyste, par sa « présence active », offre un cadre où la parole pourra circuler librement. Sa fonction est d'apporter, comme tout un chacun, sa réflexion sur les situations exposées au regard des théories analytiques.

Indicateurs : L'évolution rapide des conditions et des contextes de l'enseignement, ainsi que la complexité croissante du métier rendent parfois insuffisants les acquis d'une formation initiale.

L'enseignant trouvera peut-être dans un Balint les ressources pour faire face aux transformations de ses conditions de travail.

Source : Christiane BALDENSPERGER - DPE

Mise en oeuvre en mai 2021 et suite :

Entre mai et juin 2021, un groupe expérimental composé de la chargée de mission et de trois enseignants, s'est prêté à l'expérience d'un groupe Balint, en présence de deux psychanalystes (3 séances de 2H). Le groupe a ensuite élaboré par écrit les contours et les modalités suivantes :

- Groupes restreints de 10 à 12 participants
- Deux intervenants : un psychanalyste se référant à Balint et un enseignant initié au principe de Balint
- 5 séances de 2h (renouvelable selon les besoins des groupes)

Les participants s'engagent à suivre les 5 séances.

A la rentrée scolaire, ce premier groupe expérimental poursuivra avec 2 séances de 2H à l'issue desquelles un bilan sera dressé. Deux groupes expérimentaux d'enseignants dans le Haut-Rhin et le Bas-Rhin bénéficieront du dispositif respectivement à partir d'octobre 2021 et de janvier 2022.

Remarque : La fonction du psychanalyste n'est pas sur le versant d'une thérapie individuelle. Les sujets abordés resteront centrés sur le champ professionnel. Ainsi un groupe Balint s'inscrit dans la formation professionnelle.

Les dispositifs de formation à destination des professeurs accompagnants et des formateurs**• La formation des professeurs accompagnants**

Objectifs : Accompagner un enseignant chevronné en difficultés est une tâche délicate qui demande tact, bienveillance, fermeté et justesse du propos. L'enseignant auquel l'institution confie un accompagnement individualisé a besoin d'être outillé. Pour y répondre, un module de formation a été conçu par l'enseignante, référente des formations DPE. Il aborde les problématiques suivantes :

- Trouver sa posture professionnelle en tant que professeur accompagnant.
- Comment aborder particulièrement les questions relatives à la gestion de classe, sujet délicat car très personnel et potentiellement très culpabilisant.
- Comment identifier les résistances des enseignants que l'on accompagne et comment les contourner (résistances de défense, d'attaque).
- Comment mener un entretien (initial, post-observation, final). Prendre conscience de ses attitudes de communication, connaître les ressorts d'une bonne communication, suivre les étapes d'une communication non violente, fixer des objectifs efficacement.
- Comment engager l'enseignant dans son travail, lui faire revoir ses préparations, lui faire proposer des changements.
- Quels sont les piliers d'une bonne gestion de classe (mise en commun).

Enjeux : Il s'agit d'apporter un soutien aux enseignants qui se voient confier l'accompagnement de collègues en deux temps : une formation leur permettant de se préparer aux spécificités de cette mission et une assistance lors des accompagnements eux-mêmes, la plupart du temps téléphoniques.

Ce dispositif profite aux accompagnants en leur évitant de se sentir seuls et parfois démunis ainsi qu'indirectement aux professeurs accompagnés qui ont face à eux des collègues avertis.

Indicateurs : Les retours des professeurs accompagnants formés sont très majoritairement excellents. Ils plébiscitent la dimension humaine de cette démarche ainsi que leurs répercussions dans leurs vies professionnelles et même personnelles.

Évolution et constats 2020-2021 : Les inspecteurs soutiennent cette formation puisque chaque année le nombre de professeurs à former qu'ils proposent est constant. Nous n'avons pas pu mener cette formation cette année en raison de la situation sanitaire.

• Echange de pratiques

Objectifs : La mission d'accompagner un collègue est une mission délicate, périlleuse parfois et toujours chargée d'attentes par le fait qu'elle bouscule et interroge le professeur accompagné autant que le professeur accompagnant. C'est pourquoi, une fois que les professeurs accompagnants ont été actifs sur le terrain, la DPE propose un échange de pratiques annuel pour ceux qui ressentent le besoin de partager leurs expériences (les réussites, les échecs, les limites).

Enjeux : C'est l'occasion de consolider les acquis de la formation, se remettre en question, analyser et ajuster sa posture en vue d'un prochain accompagnement.

Indicateurs : Chaque année des professeurs s'inscrivent volontairement pour y assister.

Évolution et constats 2020-2021 : Un groupe était prévu cette année et sera reçu l'année prochaine.

• Formation de formateurs

Objectifs : Afin de répondre aux besoins d'encadrement des formations collectives (stage « Prise en main, FTP « Nos défis de gestion de classes », Mutualisation de pratiques), des professeurs accompagnants motivés et volontaires sont formés par l'enseignante formatrice référente, dans le cadre de réunions de formateurs.

Enjeux : Le défi à relever est d'adapter le discours à la réalité du terrain, des élèves et des enseignants, tout en prenant en compte les spécificités de chaque discipline. L'observation et la co-animation des formations préparent progressivement les futurs formateurs à des interventions autonomes.

Indicateurs : Les participants à ces réunions de formateurs font preuve d'une grande disponibilité et d'une grande générosité dans la réflexion et la mise en commun de leurs pratiques professionnelles.

Évolution et constats 2020-2021 : Nous avons dû annuler la réunion pour préparer les Mutualisations de Pratiques en Lettres mais de nombreux échanges par mails ont eu lieu malgré l'annulation de la formation. En 2021-22, chaque groupe de Mutualisations de Pratiques fera l'objet d'une réunion préalable entre formateurs et d'une réunion-bilan toute disciplines confondues.

Conclusion :

Pour l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et de formation, la chargée de mission élabore les listes des participants avec l'aide des inspecteurs, s'occupe de la réservation des salles, et contacte la DAFOR pour l'envoi des OM et des listes d'émargements.

Les moyens mobilisés

La constitution de ce programme d'accompagnement des personnels enseignants en difficultés nécessite des moyens. La DPE les prend sur l'enveloppe « Missions d'accompagnements » (postes adaptés, allègements de service, reconversions...) / BOP 141

Comme les années précédentes, en 2020-2021,

- Un ETP est occupé par une chargée de mission DPE – accompagnement individualisé des personnels enseignants,
- La décharge complémentaire de 9H est répartie entre deux enseignantes (6 heures et 3 heures).
- Une enveloppe de 15 IMP permet de rémunérer les professeurs accompagnants. Il est prévu de diversifier les attributions des IMP selon les nouveaux besoins liés au développement des actions.
- La rémunération des formateurs et les déplacements sont pris en charge par le service de formation du rectorat (DAFOR).

Formation continue de l'équipe de la DPE

En 2020-21, l'équipe de la DPE a bénéficié d'un module de formation à l'analyse de l'activité et expérimenté un groupe d'analyse de pratiques professionnelles de type Balint (9H).

La chargée de mission a poursuivi la supervision individuelle hebdomadaire et assisté à des formations au PAF, au centre Apertura de Formation Européenne et de Recherche (CAFER), sur M@gistère et avec les CNESCO : gestion des conflits, le Burn Out, la formation continue et le développement professionnel, protection des données. Elle a complété par des lectures sur l'écoute, l'écoute active, l'entretien motivationnel, l'accompagnement individualisé des élèves.

Une enseignante a suivi des formations au PAF, sur CANOPE et sur M@gistère : démarche actionnelle et séquences courtes, l'autonomie en lycée, pédagogie efficace de la mémoire, gestion des émotions, gestion des conflits... Elle effectue des lectures sur la communication non-violente, les dynamiques de groupe, la psychologie de l'adolescent, l'apport des sciences cognitives en matière d'enseignement et échange sur ces sujets avec d'autres formateurs et collègues.

Une enseignante a suivi des formations au PAF et sur M@gistère : Tuteurs AED, approche multimodale, pédagogie de la mémoire, différenciation pédagogique. Elle a complété ces formations par des échanges de pratiques et des lectures sur les sciences cognitives et l'évaluation.

Les perspectives 2021-2022

Jusque-là, les actions DPE étaient inscrites dans l'axe 2 du Projet d'Académie 2017-2020 / "Un environnement serein pour renforcer la confiance".

En 2021-22, les dispositifs se déclineront dans la mesure 7 de la feuille de route RH : Renforcer l'accompagnement individualisé des personnes grâce à des dispositifs innovants.

Des trajectoires de développement y sont présentées par des pistes claires d'extension et de sensibilisation.

Un nouveau dispositif « Nos élèves, quels ados ? » sera expérimenté en 2021-2022. Il se fixe comme objectif d'aborder les élèves dans leurs individualités grâce à l'éclairage d'un pédopsychiatre. Les enjeux étant d'élargir la compréhension par les enseignants des comportements adolescents en lien avec les développements physique, psychologique et cognitif de ces derniers.

Une nouvelle page web et une affiche DPE mettront en exergue la diversité de l'offre et donneront une vision d'ensemble au plus grand nombre.

Ressources humaines de proximité

Les ressources humaines de proximité constituent un service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information à destination de tous les personnels, quels que soient leurs corps et leurs fonctions. Les corps d'encadrement doivent également pouvoir trouver dans ce service un appui managérial de premier niveau (circulaire DGRH n° 2019-105).

La RH de proximité intervient notamment dans les champs suivants :

- information, conseil et accompagnement dans la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle lié à une mobilité choisie ou subie.
- écoute personnalisée et soutien aux personnels en difficulté ou victimes d'atteinte à leur image ou à leur intégrité.
- appui aux encadrants sous forme d'aide et de conseil dans le domaine de la gestion d'équipe et de situations particulières.
- facilitation des interactions et relais vers les autres acteurs de l'accompagnement des personnels.

Dans l'académie de Strasbourg, le dispositif a été déployé à compter d'octobre 2019 et densifié en septembre 2020 par rapprochement avec la cellule de conseil en mobilité-carrière qui existait au sein du rectorat. L'année 2020-2021 a été marquée par un travail de structuration approfondie de ce service élargi, par le déploiement en octobre 2020 de la plateforme numérique ProxiRH destinée à faciliter la prise de contact avec le service et à optimiser le suivi des demandes, ainsi que par la participation active de la RH de proximité au déploiement du dispositif de facilitation des relations professionnelles à compter de l'automne 2020. A cette même période, les retours d'expérience des agents du service ont par ailleurs nourri les réflexions autour de la conception de la feuille de route académique pour les ressources humaines, le responsable du réseau RH de proximité étant en outre chargé de la coordination des travaux de cette feuille de route.

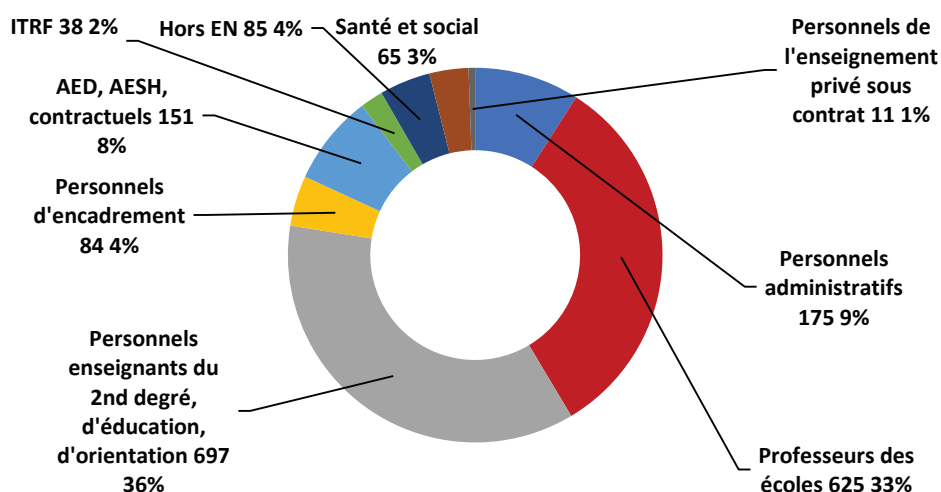
Durant l'année, le service a de surcroît entretenu et développé des relations partenariales externes, notamment avec la plateforme régionale d'appui à la gestion interministérielle des ressources humaines (PFRH) de la Préfecture de région Grand Est. Cela s'est notamment traduit par la participation au salon de l'emploi public de la région Grand Est, lors duquel le service a animé le stand employeur de l'académie de Strasbourg les 8 et 9 juin 2021.

Le service RH de proximité, dans sa configuration résultant de l'intégration en son sein des trois conseillères mobilité-carrière du rectorat, a fait l'objet entre septembre 2020 et août 2021 de 1921 sollicitations, selon un flux globalement croissant sur la période, avec des pics d'activité aux moments-clés de l'année scolaire : septembre, janvier, juin. A cet égard, les jalons réguliers de communication posés au cours de l'année scolaire ont sans aucun doute contribué à l'ancrage de l'activité du service (lettres d'information RH, communication ciblée par le biais des services de gestion, présentation du service en conseils d'IEN et en réunions de bassins des chefs d'établissement).

Le présent bilan livre une analyse quantitative et qualitative de l'activité du service au cours de l'année scolaire 2020-2021.

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

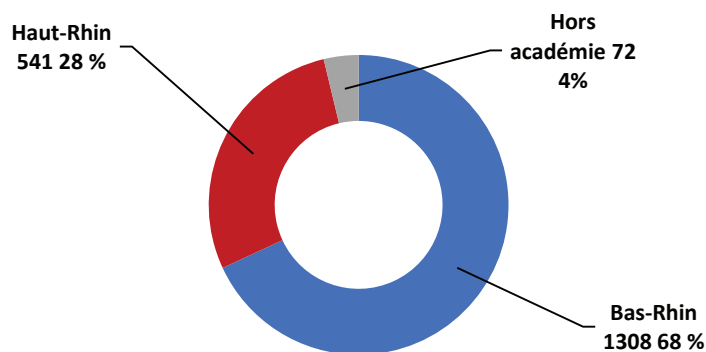
Répartition des usagers de la RH de proximité par catégorie



Sur la période de référence, les sollicitations émanent pour plus d'un tiers (36 %) de personnels enseignants du second degré public, de personnels d'éducation et d'orientation, et pour un tiers (33 %) de professeurs des écoles. Viennent ensuite les personnels ATSS (9%), contractuels (AED, AESH, autres agents non titulaires) (8 %) et d'encadrement (4 %). Les catégories d'usagers qui sollicitent le moins le service relèvent de l'enseignement privé sous contrat (1 %), de la filière santé-social (3 %) ou de la filière ITRF (2 %). Une faible part d'usagers sont extérieurs à l'Éducation nationale (secteur privé, collectivités territoriales, enseignement supérieur, jeunesse et sports) (4 %).

La grande majorité (81 %) des agents qui sollicitent la RH de proximité sont des femmes, correspondant en cela à la répartition académique constatée. L'âge moyen des usagers, lorsqu'il est connu, s'établit à 44 ans, s'approchant ainsi des tendances observées par le bilan social académique dans les corps principalement représentés (enseignants et ATSS).

Répartition géographique des usagers

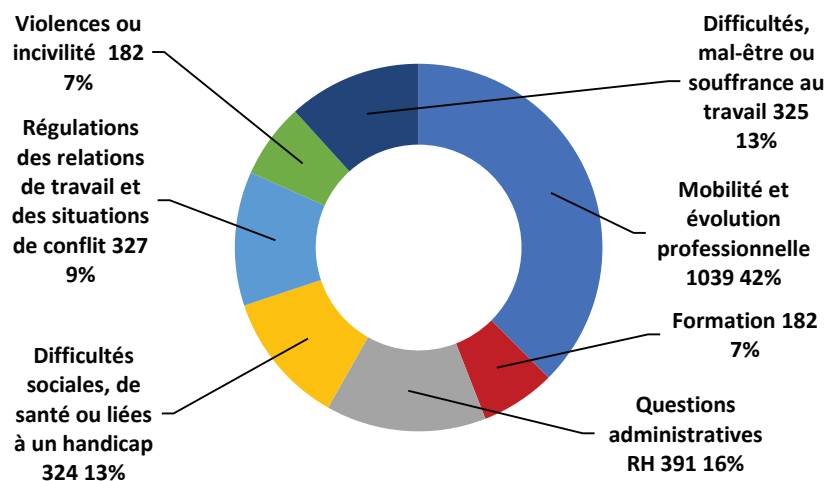


En termes de répartition géographique, il est constaté une représentation majoritaire de personnels dont la résidence administrative se situe dans le Bas-Rhin (68 %), les agents du Haut-Rhin représentant quant à eux 28 % des usagers de la RH de proximité. Environ 4 % des sollicitations ont une origine extra-académique ; elles sont souvent portées par des agents ayant appris leur nomination dans l'académie de Strasbourg à la rentrée 2021 et en quête d'informations de nature administrative, sociale ou liées à un projet de réorientation professionnelle déjà initié dans leur académie d'origine.

Cette répartition géographique reflète le poids démographique supérieur du département du Bas-Rhin (60,6 % des personnels de l'académie, tous corps confondus, d'après le BSA 2017-2018) tout en accentuant, les usagers originaires du Haut-Rhin comptant pour moins de 30 % alors que le département accueille près de 40 % des agents de l'académie. Par rapport au bilan 2020, la représentation du Haut-Rhin gagne 3 points.

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Répartition des demandes adressées au service par motif de sollicitation



Les demandes adressées à la RH de proximité sont pour l'essentiel spontanées, faisant par exemple suite à une prise d'information par l'utilisateur lui-même, soit sur le site Internet de l'académie soit dans le cadre d'une campagne d'information académique ou ministérielle. Néanmoins, de nombreux usagers du service ont clairement précisé avoir été orientés par un tiers, qu'il soit un supérieur hiérarchique, un service de gestion, une organisation syndicale ou un autre acteur de l'accompagnement individualisé des personnels (médecine de prévention, assistants sociaux du personnel, correspondante handicap...).

L'analyse des motifs de sollicitations reprend les entrées thématiques de l'application métier ProxiRH, afin d'offrir une vision cohérente de l'activité du service quel que soit le canal de saisine. Une même sollicitation pouvant parfois recouvrir plusieurs thématiques (ex : un projet d'évolution professionnelle adossé à un dispositif de formation), le total des motifs de sollicitations illustré par le graphique ci-dessus est supérieur au nombre réel de sollicitations adressées au service.

En raison du rapprochement en septembre 2020 du service RH de proximité et de la cellule de conseil en mobilité-carrière, la part des demandes ayant pour motif un projet de mobilité ou d'évolution professionnelle est en hausse par rapport à 2020, et s'établit à 42 %. 16 % des demandes adressées au service ont porté sur des questions administratives diverses (rémunération, retraite, changement de position administrative, rupture conventionnelle...).

Les problématiques liées à la santé ou de nature sociale représentent environ 13 % du total, et 13 % des usagers ont également témoigné de difficultés professionnelles ou de souffrance au travail, bon nombre de démarches d'évolution professionnelle étant liées à une situation de mal-être ou à des difficultés de santé.

La thématique de la régulation des relations de travail et des situations de conflit, qui s'inscrit notamment dans l'activité de la cellule de facilitation des relations professionnelles, représente 9 % des demandes, que la problématique relève d'un conflit entre pairs, avec un usager du service public ou encore hiérarchique.

Enfin, 7 % des sollicitations portent sur une demande d'information, d'aide ou de conseil en matière de formation.

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

Prises en charge des demandes

Délais de traitement

Que le canal de saisie du service soit la plateforme ProxiRH (environ 20 % des demandes), le courrier électronique, l'appel téléphonique ou la visite spontanée, le délai moyen de prise en charge des demandes est inférieur à un jour. Quant au délai moyen de traitement, il est en moyenne inférieur à trois jours après formulation de la demande d'accompagnement de l'agent.

Suite réservée aux demandes

Au cours de la période de référence, 1704 entretiens ont été réalisés (dont 75 % par téléphone ou en visioconférence, cette part étant accentuée par la crise sanitaire et la généralisation du travail à distance). Ainsi, près de 89 % des demandes ont donné lieu à un échange physique, téléphonique ou en visioconférence avec l'utilisateur, les autres sollicitations faisant l'objet d'échanges par courrier électronique ou par la plateforme ProxiRH. La durée moyenne des entretiens réalisés s'établit à 54 minutes. Au vu de ces éléments, il est clair que la proximité assurée par le service s'exprime également dans une perspective temporelle et dans la disponibilité témoignée à l'égard de l'utilisateur, répondant par là même à l'un des objectifs ministériels de cette nouvelle offre de service.

Perspectives

En 2021-2022, le service RH de proximité poursuivra son engagement dans la mise en œuvre de la feuille de route académique pour les ressources humaines. Ainsi, la RH de proximité prend part activement à quatre des vingt mesures de ce document stratégique, dont trois mesures pilotées directement par un ou plusieurs membres du service.

Les axes de travail pour l'année 2021-2022 se traduisent notamment par :

- la mesure n° 2 de la feuille de route RH visant la poursuite de l'ancrage de ProxiRH dans les modalités de saisine de la RH de proximité grâce à une information régulière et adaptée des personnels. A cet égard, les mois de septembre et octobre 2021 attestent d'une nette progression du recours à ProxiRH (plus de 230 demandes par le biais de la plateforme en deux mois) ;
- la mesure n° 18 de la feuille de route RH ayant pour objectif le déploiement de journées d'immersion professionnelle favorisant la projection des personnels dans une évolution ou une réorientation professionnelle, dans une perspective de personnalisation des parcours ;
- la mesure n° 19 de la feuille de route RH qui tend vers une poursuite de la densification du réseau RH de proximité par un maillage territorial affiné et par un approfondissement des synergies en place avec les autres acteurs RH.

Pour rappel, la saisie par ProxiRH se fait sur le lien suivant :

<https://rh-proximite.in.phm.education.gouv.fr/proxirh/str/accompagnement.jsf>

Source : Raphaël MANIERE - RECTORAT DRH

La protection juridique

La protection juridique accordée aux agents est régie par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose que les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent. Celle-ci est tenue de « protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté ». Ceci dans le cas où les faits n'ont pas le caractère de faute personnelle.

Demandes de protection et bénéficiaires

97 demandes de protection fonctionnelle sont parvenues au bureau du contentieux. On décompte 81 dossiers pour atteintes diverses à la personne et 16 pour dégradation de véhicule.

Demandes de protection fonctionnelle en 2021

Personnels concernés	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Personnel de direction	12	10
Enseignant 1 ^{er} degré	31	24
Enseignant 2 ^{ème} degré	34	22
Personnel d'éducation	5	5
Assistant d'éducation	3	2
ATSS	12	7
Total	97	70

Classification selon l'établissement du demandeur

	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Lycée	26	17
Collège	38	26
Ecole primaire/maternelle	33	26
Rectorat	1	1
Total	97	70

Source : Cyrille VALLE - RECTORAT -DAAFCEs

Classification selon la nature des faits

Nature des faits	Nombre de demandes reçues	Nombre de demandes accordées
Dégradations véhicule	16	5
Outrages aux personnes (menaces, insultes..)	72	59
Agressions et violences physiques	9	6
Total	97	70

Nature de la protection

La protection fonctionnelle peut revêtir aussi bien un caractère financier, notamment par la prise en charge des honoraires d'avocat, mais également une proposition de médiation en vue d'une conciliation entre les parties.

Observations :

- 1 demande de protection accordée puis abrogée du fait de la faute personnelle avérée du demandeur
- Sur 97 dossiers, 68 dossiers de personnel féminin
- Hausse des outrages sur les réseaux sociaux

Source : Cyrille VALLE - RECTORAT -DAAFCS

Les ruptures conventionnelles

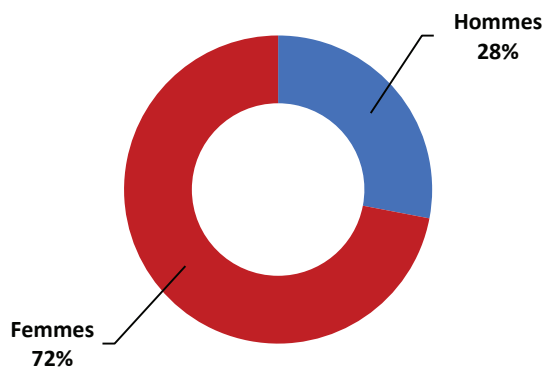
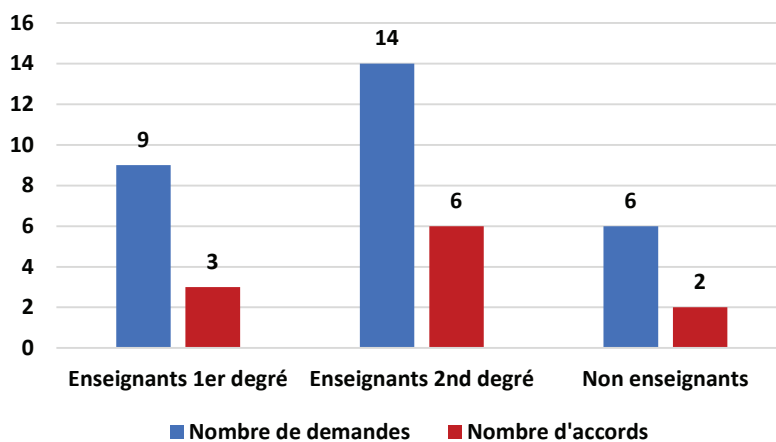
La rupture conventionnelle est un mode supplémentaire de cessation définitive des fonctions permettant à l'agent de poursuivre sa vie professionnelle hors de l'administration dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Elle repose sur un accord mutuel entre un agent et son administration, donnant lieu à la signature d'une convention de rupture conventionnelle.

Décidée d'un commun accord, elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent qui la sollicite auprès de son administration.

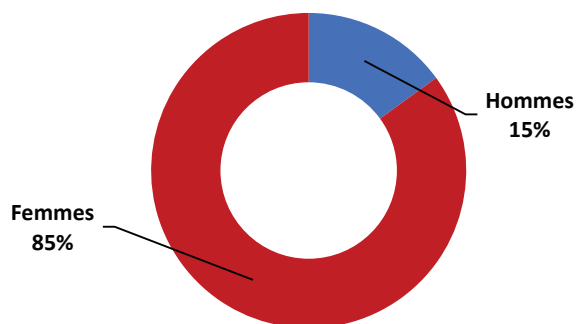
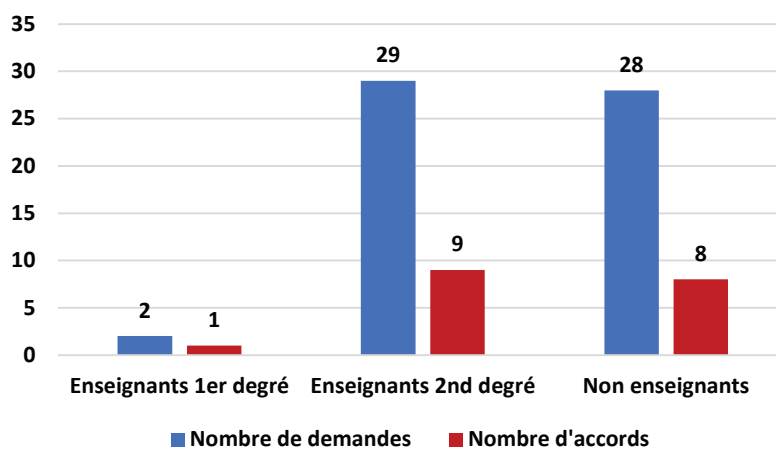
Les personnes concernées sont les fonctionnaires, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025, et les agents en contrat à durée indéterminée de l'enseignement public, ainsi que les maîtres de l'enseignement privé sous contrat d'association bénéficiant d'un contrat définitif (maîtres contractuels).

Année 2019-2020	Nombre de demandes	Nombre d'accords
Enseignants 1 ^{er} degré	9	3
Enseignants 2 nd degré	14	6
Non Enseignants	6	2
Total général	29	11



Les données de l'année 2019/2020 ne figurent dans ce rapport qu'à titre de comparaison avec les données 2020/2021.

Année 2020-2021	Nombre de demandes	Nombre d'accords
Enseignants 1 ^{er} degré	2	1
Enseignants 2 nd degré	29	9
Non enseignants	28	8
Total général	59	18



Disciplinaire

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui ne peut infliger que des sanctions prévues à l'article 66 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

Les sanctions applicables diffèrent selon que l'agent est fonctionnaire stagiaire, titulaire, ou agent contractuel.

Les sanctions disciplinaires applicables au **fonctionnaire titulaire** sont classées en 4 groupes, allant de la moins grave à la plus grave.

Groupe	Sanctions	Explications
1 ^{er} Sans consultation préalable du conseil de discipline	Avertissement. Blâme. Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.	Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif. Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif.
2 ^{ème}	Radiation du tableau d'avancement Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu pour l'agent Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours. Déplacement d'office	L'exclusion temporaire de fonctions est une période pendant laquelle le fonctionnaire est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération. Pendant la période d'éviction, l'agent perd tout droit à l'avancement et à la retraite. Sanction disciplinaire consistant en une mutation géographique ou fonctionnelle à caractère disciplinaire.
3 ^{ème}	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire. Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.	
4 ^{ème}	Mise à la retraite d'office. Révocation.	

Les sanctions disciplinaires applicables au **fonctionnaire stagiaire** sont les suivantes :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonction pour 2 mois maximum
- Déplacement d'office
- Exclusion définitive de service

Les sanctions disciplinaires applicables au **contractuel** sont les suivantes :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonction pour 6 mois maximum si l'agent est de CDD, 1 an maximum si l'agent est en CDI
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

Droits de l'agent poursuivi

L'agent à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

Quand l'administration réalise une enquête administrative en vue d'établir la réalité des faits reprochés à l'agent, le rapport établi à l'issue de cette enquête fait partie des pièces à communiquer à l'agent.

Les pièces de son dossier individuel et les documents annexes doivent être classés et numérotés.

L'agent poursuivi a également droit à l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de son choix.

L'administration doit l'informer de ce droit.

Procédure disciplinaire

Le conseil de discipline est saisi par un rapport de l'administration. Ce rapport indique les faits reprochés au fonctionnaire et les circonstances dans lesquelles ils se sont produits.

Il convient toutefois de noter que la loi « déontologie » a ajouté un délai de prescription dans le cadre de l'article 19 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983. Ainsi « aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de trois ans à compter du jour où l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction ».

Le fonctionnaire est convoqué par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de réunion, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le fonctionnaire poursuivi peut présenter devant le conseil de discipline des observations écrites ou orales et citer des témoins.

Il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix.

L'administration peut également faire citer des témoins. Tout témoin peut demander à être assisté d'une tierce personne de son choix, s'il s'estime victime de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral de la part du fonctionnaire poursuivi. Cela vaut quels que soient les faits reprochés au fonctionnaire.

Le conseil de discipline (CCP pour les contractuels) délibère à huis clos hors de la présence du fonctionnaire poursuivi, de son ou ses défenseurs et des témoins. Il prend sa décision à la majorité des membres présents. Il prend ainsi l'une des décisions suivantes :

- Avis favorable à la sanction proposée par l'administration
- Avis défavorable à la sanction proposée et proposition d'une autre sanction
- Proposition de ne pas prononcer de sanction.

Le conseil de discipline peut aussi ne formuler aucune proposition si la majorité des membres présents n'a pas trouvé d'accord.

Dans tous les cas, l'avis du conseil de discipline est motivé et communiqué au fonctionnaire et à l'administration.

Le conseil de discipline doit se prononcer dans le mois suivant sa saisine par le rapport de l'administration.

L'administration n'est pas tenue de suivre l'avis émis par le conseil de discipline et peut prononcer une sanction plus sévère. Dans tous les cas, sa décision doit être motivée.

Elle peut décider, après avis du conseil de discipline, de rendre publics la décision de sanction et ses motifs.

Recours gracieux ou contentieux

La décision de sanction peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification d'un recours gracieux et/ou hiérarchique et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

En cas de recours gracieux ou hiérarchique, le délai de 2 mois pour saisir le tribunal administratif est suspendu jusqu'à la notification de la décision de l'administration.

La sanction reste immédiatement applicable même si le fonctionnaire fait un recours.

Infraction pénale

Une faute commise dans l'exercice des fonctions peut justifier une procédure disciplinaire de la part de l'administration et des poursuites pénales. Les mêmes faits peuvent constituer à la fois une faute professionnelle et une infraction pénale.

En outre, l'administration peut aussi décider d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre d'un agent poursuivi pénalement pour des faits sans lien avec le service dans les cas suivants :

- L'infraction est incompatible avec l'exercice d'une fonction publique
- L'infraction porte atteinte à la réputation de l'administration
- L'infraction constitue un manquement grave à la probité, propre à altérer la confiance dans l'action publique

Les procédures disciplinaire et pénale sont indépendantes. Quelle que soit la décision du juge pénal, l'autorité administrative peut décider d'engager, ou non, une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent.

La décision du juge pénal quelle qu'elle soit (condamnation, non-lieu, relaxe, acquittement, mise hors de cause) n'oblige pas l'administration à prendre une décision allant dans le même sens. Réciproquement, le juge n'est pas lié par la décision de l'administration de sanctionner ou non l'agent.

Cependant, l'action publique a des effets sur le déroulement de la procédure disciplinaire.

Durée de la procédure disciplinaire

L'administration doit engager la procédure disciplinaire dans les 3 ans suivant le jour dont elle a connaissance de faits passibles d'une sanction disciplinaire. Or, lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales, ce délai de 3 ans est interrompu jusqu'à la décision définitive de classement sans suite, de non-lieu, d'acquiescement, de relaxe ou de condamnation.

Mesures alternatives à la suspension de fonctions

Selon la gravité et les circonstances de la faute, l'administration peut décider de suspendre l'agent de ses fonctions. Cette mesure est limitée à 4 mois. La situation de l'agent doit être définitivement réglée à la fin des 4 mois, c'est-à-dire que l'administration doit avoir saisi le conseil de discipline et décidé d'une sanction à la fin des 4 mois. En l'absence de décision de l'administration à la fin des 4 mois, l'agent est obligatoirement rétabli dans ses fonctions, quelle que soit la gravité des faits et même si la procédure disciplinaire reste en cours ; l'administration ne pouvant valablement prolonger une suspension au-delà de quatre mois que dans le cadre de poursuites pénales.

Par ailleurs, en cas de poursuites pénales, si les mesures décidées par l'autorité judiciaire ou si l'intérêt du service le permettent, l'agent peut faire l'objet de l'une des décisions suivantes :

- L'autorité administrative peut le rétablir dans ses fonctions
- Ou l'autorité administrative peut l'affecter provisoirement dans un emploi compatible avec les obligations du contrôle judiciaire auquel il est éventuellement soumis

L'affectation prend fin lorsque la situation de l'agent est définitivement réglée (c'est-à-dire que l'administration a pris la décision de le sanctionner ou non).

L'affectation peut aussi prendre fin quand l'évolution des poursuites pénales rend impossible sa prolongation (en cas de mise en détention provisoire, notamment).

Si l'agent ne peut pas ou plus travailler, l'administration peut réduire sa rémunération. Cette retenue de rémunération peut être au maximum de 50 %. Toutefois, le supplément familial de traitement (SFT) continue d'être versé en totalité.

Après la décision de justice

En cas de non-lieu, relaxe, acquittement ou mise hors de cause, l'agent est rétabli dans ses fonctions. L'administration établit un procès-verbal indiquant la date de rétablissement. Si l'agent le souhaite, l'administration communique ce procès-verbal, dans le mois qui suit son établissement, aux autres agents et aux usagers, si l'agent occupe un emploi en contact avec le public.

En application de l'article L 911-5 du code de l'éducation, l'agent est radié des cadres sans que la procédure disciplinaire soit nécessaire dans les cas suivants :

- Si il a subi une condamnation judiciaire pour crime ou délit contraire à la probité et aux mœurs y compris un crime ou délit à caractère terroriste.
- Si il a été privé par jugement de tout ou partie des droits civils, civiques et de famille mentionnés à l'article 131-26 du code pénal ou si il a été déchu de l'autorité parentale.
- Si il a été frappé d'interdiction d'exercer, à titre définitif, une fonction d'enseignement ou une activité professionnelle ou bénévole impliquant un contact habituel avec des mineurs.

Toutefois, il peut demander sa réintégration à l'autorité administrative à la fin de la période de privation des droits civiques ou à la fin de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

Cette demande de réintégration est soumise à l'avis de la CAP. L'administration n'est pas obligée d'y répondre favorablement.

Année 2020 :

Moins de 5 sanctions disciplinaires ont été notifiées au cours de l'année civile 2020.

Année 2021 :

Au cours de l'année civile 2021, 16 sanctions disciplinaires ont été notifiées.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité (lutte contre les discriminations)

Le MENJS et le MESRI se sont engagés conjointement, en 2017, dans une démarche visant à obtenir le double label égalité femmes/hommes et diversité délivré par l'Association Française de Normalisation (AFNOR).

L'académie de Strasbourg a intégré le périmètre « pilote » aux côtés des académies de Rennes et de Versailles dans le cadre d'un pilotage du projet par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH).

Le **label DIVERSITE** vise à garantir que tout soit fait pour prévenir les risques de discriminations selon les vingt-cinq critères retenus par la législation européenne et française.

Le **label EGALITE** invite quant à lui à développer un environnement de travail plus propice à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'information, de lutte contre le harcèlement, d'accompagnement de la parentalité, de limitation des effets sur les carrières, des temps partiels ou congés parentaux.

Entre 2017 et 2019, des travaux ont été menés sur la base du cahier des charges de l'AFNOR. Des réunions académiques se sont régulièrement tenues pour avancer dans la démarche.

Des aspects de ce dossier renvoyaient par exemple à la réécriture de certains documents (fiches de postes, formulaires de recrutements de certains personnels contractuels, grilles de questionnement pour les épreuves orales du concours du CRPE etc).

Parallèlement des temps de formation et de sensibilisation ont été consacrés à des publics spécifiques et prioritaires. Ainsi la première année, ont été formés à ces questions : les membres de jurys de concours, les cadres administratifs, les gestionnaires de ressources humaines, les corps d'inspection, les IEN et les conseillers pédagogiques du Haut-Rhin. La deuxième année, les publics ciblés ont été les représentants des personnels siégeant dans les différentes instances paritaires.

Eléments de contexte

Au niveau national, inter fonction publique et interministériel, sont ensuite intervenus deux textes qui ont conduit à réorienter les travaux :

- La signature de l'accord du 30 novembre 2018 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a repris les principales dispositions de l'accord de 2018 et notamment prescrit aux employeurs publics l'obligation de se doter d'un plan d'égalité professionnelle.

Ces textes ont conduit la DGRH à resserrer le plan d'action sur son volet égalité professionnelle qui a été, au terme de plusieurs mois de négociations avec l'ensemble des organisations syndicales, adopté par les instances de dialogue social. La DGRH a ensuite demandé aux académies pilotes de produire une déclinaison locale de ce plan d'action.

Au printemps 2021, le MENJS et le MESRI ont souhaité valoriser les travaux de double labellisation en demandant aux académies de retravailler sur une nouvelle déclinaison d'un plan d'action national égalité/diversité dans la perspective d'un audit par les services de l'AFNOR à la fin de l'année civile et l'obtention de la double labellisation dans la foulée.

Au niveau de l'académie, il a été nécessaire de reprendre la démarche dans le cadre d'un travail collaboratif entre les trois référents, académique et départementaux et de réactiver le groupe projet qui n'avait plus été réuni depuis le mois de novembre 2019.

Au mois de juin 2021, un groupe de travail académique s'est réuni pour envisager les conditions de poursuite de la labellisation sur le versant de la formation.

Les référents académiques des trois académies pilotes ont régulièrement été sollicités en visioconférence pour participer, notamment, à l'élaboration des programmes de formation pour les autres académies.

Les référents, académique et départementaux, se sont attelés au travail de déclinaison du plan d'action afin de produire un plan d'action académique pour l'égalité professionnelle femmes/hommes et diversité articulé autour de cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité.
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et responsabilités professionnelles.
- Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Des actions structurantes menées dans l'académie

- Un plan de formation avec des formations mises en place dès 2018 à destination d'un public « cible ».
- La mise en place d'une cellule d'écoute, ou point d'accueil et d'écoute (PAE), qui répond au domaine 3 du cahier des charges de l'AFNOR. Cette cellule d'écoute permet de traiter de signalement de la part de personnes qui se sentent victimes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement, ou rencontrent des difficultés dans le cadre professionnel. Des commissions de traitement sont régulièrement organisées autour de la secrétaire générale qui la préside, dans le cadre de situations particulières, moyennant l'accord écrit de la victime présumée.
- L'organisation d'un certain nombre de groupe de travail portant sur les procédures de recrutement des personnels. Certaines procédures ont été revues (publication des postes, fiches de postes, grilles d'entretien, grilles de sélection, différents courriers). La Direction des services départementaux (DSDEN) du Haut-Rhin s'est investie dans la démarche en revoyant l'ensemble des documents du concours de professeur des écoles. Elle a par ailleurs produit un vade-mecum départemental et féminisé l'ensemble des documents tant internes qu'externes.
- Le service de la communication a produit un plan de communication et créé un espace réservé sur le site de l'académie dédié à la thématique de l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre les discriminations.
- L'égalité filles/garçons s'inscrit dans la démarche avec la mise en place d'un réseau des référents égalité et la présence de référentes ou référents au sein des établissements scolaires.
- Dans le cadre de la diversité, l'académie a une politique forte dans le domaine du handicap.
- Depuis trois ans, l'académie produit, outre le bilan social, un bilan social enrichi en données genrées et un rapport de situation comparée, avant de produire à présent un rapport social unique (RSU).
- La liste des différentes actions menées par l'académie n'est pas exhaustive et la démarche se poursuit notamment pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée, pour les limiter les écarts de rémunération et pour inciter les femmes, qui souvent « s'auto censurent » à candidater sur des postes à responsabilités.

La démarche d'audit AFNOR

Dans la perspective de l'audit par l'AFNOR, l'administration centrale a fait appel aux services d'un prestataire extérieur, Spinpart, afin d'accompagner les entités pilotes dans le processus de labellisation dont la préparation à l'audit entre les mois de juin 2021 et de décembre 2021.

Le calendrier de l'audit AFNOR, pour l'ensemble des entités pilotes est fixé du 22 novembre 2021 au 3 décembre 2021, dont deux jours, les 25 et 26 novembre 2021, consacrés à l'audit de l'académie de Strasbourg.

Le 30 juin 2021, deux représentantes de Spinpart sont venues au rectorat pour rencontrer des membres du groupe projet afin de faire l'état des lieux de l'avancement sur le dossier égalité/diversité sur la base :

- D'un plan académique en cours de déclinaison.
- De l'outil ETA-DIV complété (autodiagnostic renseigné à plusieurs reprises et notamment en 2017 au début de la démarche).
- D'un tableau de documentation envoyé par la directrice nationale de projet.
- Du cahier des charges de l'AFNOR.

Les procédures RH visées par la démarche concernent l'ensemble des agents recrutés par le MENJS, y compris les personnels enseignants et les établissements du secteur privé sous contrat.

Depuis juillet 2021, à la demande des services de l'AFNOR, le périmètre de labellisation s'est élargi aux deux DSDEN ainsi qu'à trois établissements scolaires :

- L'école élémentaire Gustave Stoskop de Strasbourg.
- Le collège Galilée de Lingolsheim.
- L'Institution Notre Dame (collège et lycée) de Strasbourg.

Les organisations syndicales ont été réunies le 14 septembre 2021 pour une présentation du plan d'action.

Le groupe projet académique a été réuni le 15 septembre 2021, avec, pour ordre du jour, la présentation de proposition du plan d'action égalité/diversité.

Le 20 septembre 2021, la matinée a été consacrée à la préparation de l'audit dans les locaux de la DSDEN du Haut-Rhin à Colmar avec la participation des différents services, la référente académique et l'accompagnement de Spinpart. (cabinet de conseil)

L'après-midi, dans les locaux du rectorat, Spinpart a rencontré les représentants des deux établissements scolaires et de l'école Stoskopf.

Des fiches guides proposées par Spinpart ont été adressées aux établissements pour les aider dans leur démarche de préparation. Spinpart est revenue dans l'académie le 8 novembre 2021 pour une visite des établissements et de l'école dans le cadre d'un audit « à blanc ».

Le 16 novembre 2021, les services de la DSDEN du Haut-Rhin ont également été préparés à cet audit dans le cadre d'une journée de formation portant sur la cartographie des risques et une préparation plus générale sur les différentes interventions attendues pour le jour de l'audit.

L'audit s'est déroulé le 25 novembre 2021 à la DSDEN du Haut-Rhin. Les établissements scolaires ont été audités le lendemain. Les différentes présentations effectuées ont été particulièrement appréciées par l'AFNOR et ont fait montre d'un réel investissement des services et des établissements scolaires dans le cadre d'une démarche visant à l'égalité professionnelle femmes/hommes, à l'égalité filles/garçons et à la lutte contre toutes les formes de discrimination.

La clôture de l'audit AFNOR a eu lieu le 3 décembre 2021 pour l'ensemble du périmètre pilote : l'administration centrale et les trois académies.

Mais la démarche ne s'arrête pas là.

Les académies sont appelées à présent à décliner leur plan d'action dans le cadre de groupes de travail et aux moyens d'indicateurs dans un souci constant d'amélioration des pistes engagées.



La formation continue

Formation des personnels enseignants 1^{er} degré

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré dans le Bas-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2019-2020	Plan de Formation 2020-2021
Nombre de journées-stagiaires	15 626 dont 13 485 concernant des femmes et 2142 concernant des hommes	13 558 dont 11 639 concernant des femmes et 1919 concernant des hommes

La baisse du nombre de journées-stagiaires s'inscrit pour une seconde année dans les aléas de la crise sanitaire. En effet, en plus des protocoles sanitaires excluant la tenue de formations en présentiel, les moyens de remplacement ont été fortement mobilisés pour la suppléance des enseignants.

Les publics

Type de public	Nombre de journées - stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Part des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/st (en %)
Enseignants	12 850	11 054	1 796	94,78	81,53	13,24
<i>dont titulaire 1^{ère} année</i>	153	133	20	1,13	0,98	0,15
<i>dont éducation prioritaire (hors animations pédagogiques)</i>	329	266	63	2,43	1,97	0,46
<i>dont stagiaires CAPPEI</i>	208	192	16	1,53	1,42	0,11
Personnels de l'ASH	303	268	35	2,23	1,98	0,25
Formateurs (EMF + CPC)	214	160	54	1,58	1,18	0,41
Directeurs nouvellement nommés	191	157	34	1,41	1,16	0,25
Total	13 558	11 639	1919	100,0	85,85	14,15

Les modalités de formation

Autre conséquence de la crise sanitaire, les modalités de formation ont évolué, les formations à distance ou hybrides dépassant très largement l'organisation de formations en présentiel.

En journées / stagiaires	Plan de Formation 2019-2020	Plan de Formation 2020-2021
Présentiel	8799	4709
A distance	807	1573
Hybride	6019	7312

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Les priorités

Priorités nationales 2020-2021	Nombre de journées-stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Part des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/st (en %)
Ecole maternelle	609	554	55	4,49	4,09	0,40
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	8 899	7 752	1 147	65,64	57,17	8,48
Culture juridique et fondamentaux du droit dans la Fonction publique	11	10	1	0,08	0,07	0,01
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République	112	86	26	0,83	0,64	0,19
Favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves	19	17	2	0,14	0,13	0,01
Favoriser une école inclusive	837	734	103	6,17	5,41	0,76
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	40	29	11	0,29	0,21	0,08
Savoir gérer les relations et les conflits entre élèves ou avec les adultes – Savoir-faire savoir-être	29	22	7	0,21	0,16	0,05
Prévenir les violences éducatives ordinaires	75	69	6	0,55	0,51	0,04
Numérique et Intelligence artificielle dans le cadre pédagogique	292	224	68	2,15	1,65	0,50
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	66	56	10	0,49	0,42	0,07
Education artistique et culturelle	91	82	9	0,67	0,60	0,07
Les évaluations nationales des élèves	66	50	16	0,49	0,37	0,12
Prise en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	145	128	17	1,07	0,95	0,12
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	35	24	11	0,26	0,18	0,08
Santé et sécurité au travail	34	29	5	0,25	0,21	0,04
Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	200	125	75	1,47	0,91	0,56
Continuum formation initiale formation continue	701	568	133	5,17	4,19	0,98
Hors priorités nationales	1 297	1 080	217	9,57	7,98	1,60
Total	13 558	11 639	1 919	100,0	85,85	14,15

Les priorités

Formations statutaires et priorités académiques 2020-2021	Nombre de journées-stagiaires (j/st)	J/st femmes	J/st hommes	Part du PDF (en %)	Part des femmes en j/st (en %)	Part des hommes en j/st (en %)
Formation statutaire des enseignants en REP+	329	266	63	2,43	1,96	0,47
Formation des enseignants nouvellement nommés en CP en REP et REP+	52	42	10	0,38	0,31	0,07
Formation statutaire des directeurs	191	157	34	1,41	1,16	0,25
Formations ASH nouvellement nommés	234	199	35	1,72	1,47	0,25
Enseignement du français	5373	4792	581	39,63	35,35	4,28
Enseignement des mathématiques	3944	3312	632	29,09	24,43	4,66
Accompagnement du Plan Français	3006	2706	300	22,17	19,96	2,21
Accompagnement du Plan Maths	2871	2403	468	21,17	17,72	3,45

Source : Peggy KREMPP - DSDEN du Bas-Rhin

Le budget

Les frais liés à la formation dans le premier degré sont imputés sur le BOP 140.

Les montants liquidés hors titre 2 correspondent essentiellement aux frais de déplacement remboursés et à la prise en charge de frais liés à des formations nationales.

Les montants liquidés sur titre 2 correspondent aux frais d'intervention liés aux animations pédagogiques et aux formations inscrites au plan départemental de formation.

	Montant liquidé hors titre2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
Formations statutaires (REP+ et Directeurs nouvellement nommés)	569	378	947
Priorités nationales et académiques	16 491	2 442	18 933
Total	17 060	2 820	19 880

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 1^{er} degré dans le Haut-Rhin

Le volume de formation

	Plan de Formation 2018-2019	Plan de Formation 2019-2020	Plan de Formation 2020-2021
Nombre de journées-stagiaires	9 775	6 265	3 351
Nombre de journées stagiaires femmes	8 220	5 402	2 867
Nombre de journées stagiaires hommes	1 556	863	483

La diminution du nombre de journées stagiaires par rapport à l'année précédente, soit 2914 journées stagiaires en moins s'explique par la suspension de toutes les formations en raison de la situation sanitaire liée au COVID 19 dès le 09/11/2020 (contre une suspension des formations entre le 09 mars 2020 et le mois de juin 2020).

Les brigadiers stage et REP+ ont été redéployés afin d'assurer les remplacements en cas d'absences enseignants.

Le département du Haut- Rhin a retenu trois grandes priorités concernant le maintien des formations :

- Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire : les formations et accompagnement des constellations dans le cadre du Plan Français et du Plan Maths ont été maintenues dans la mesure de la disponibilité des brigadiers pour le remplacement.
- Continuum formation initiale formation continuée : maintien des formations à destination des entrants dans le métier (PES/ T1/ T2)
- Évolutions professionnelles et valorisation des compétences : maintien dans la mesure de la disponibilité des moyens de remplacement des formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF, directeurs NN)

Les publics

Type de public	Journées stagiaires réalisées	
	Nombre	%
Directeur d'école	760	22,67
Enseignant en classe maternelle	624	18,64
Enseignant en classe élémentaire	902	26,93
Personnel du secteur ASH hors RASED	80	2,39
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants..)	984	29,37
Total	3 351	100,00

Les priorités

Priorités nationales 2020-2021	Journées stagiaires réalisées			Journées stagiaires réalisés femmes			Journées stagiaires réalisés hommes		
	nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)	nb	% (1)	% (2)
École maternelle	463	15,55	13,81	427	16,76	12,735	36	8,41	1,08
Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire	1 062	35,68	31,69	936	36,75	27,93	128	29,35	3,77
Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la république	1	0,03	0,03	1	0,04	0,03	0	0,00	0,00
Favoriser l'égalité des chances et de la réussite de tous les élèves	5	0,17	0,15	5	0,18	0,14	0	0,00	0,00
Favoriser une école inclusive	125	4,18	3,72	111	4,36	3,31	14	3,14	0,40
Travailler en mode projet et favoriser la création de collectifs de travail	26	0,87	0,77	21	0,81	0,62	5	1,20	0,15
Prévenir les violences éducatives ordinaires	12	0,39	0,34	8	0,31	0,24	4	0,81	0,10
Numérique et Intelligence Artificielle dans le cadre pédagogique	31	1,04	0,93	22	0,86	0,66	9	2,09	0,27
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	7	0,24	0,21	7	0,28	0,21	0	0,00	0,00
Éducation artistique et culturelle	57	1,90	1,69	50	1,96	1,49	7	1,51	0,19
Prises en compte dans les apprentissages de la diversité des élèves	44	1,48	1,32	30	1,17	0,89	15	3,37	0,43
Promotion de la santé au service de la réussite des élèves	43	1,45	1,28	37	1,45	1,10	6	1,40	0,18
Santé et sécurité au travail	23	0,76	0,67	14	0,54	0,41	9	2,05	0,26
Évolutions professionnelles et valorisation des compétences	231	7,75	6,89	170	6,69	5,08	61	14,08	1,81
Continuum formation initiale formation continuée	848	28,51	25,32	709	27,84	21,15	140	32,49	4,17
TOTAL	2 975	100,00	88,81	2 545	100,00	75,98	430	100,00	12,83

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

Remarques

► En 2020/2021, dans le département du Haut-Rhin, 88.81% des formations, qui ont pu être menées, répondaient à l'une des priorités nationales.

► En raison de la situation sanitaire, le département du Haut-Rhin avait retenu trois grandes priorités concernant le maintien des formations en 2020/ 2021 :

o Apprentissage des fondamentaux à l'école primaire : les formations et accompagnement des constellations dans le cadre du Plan Français et du Plan Maths ont été maintenues dans la mesure de la disponibilité des brigadiers pour le remplacement. Soit 1062 journées stagiaires réalisées

o Continuum formation initiale formation continuée : maintien des formations à destination des entrants dans le métier (PES/ T1/ T2). Soit 848 journées stagiaires réalisées

o Évolutions professionnelles et valorisation des compétences : maintien dans la mesure de la disponibilité des moyens de remplacement des formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF, directeurs NN). Soit 231 journées stagiaires réalisées

	Journées stagiaires réalisées		
	nb	% (1)	% (2)
Accompagnement des professeurs stagiaires	221	8,37	6,60
Numérique au sein de la discipline	31	1,17	0,93
Éducation au développement durable	61	2,29	1,81
Formation réglementaire des nouveaux directeurs d'école	548	20,75	16,35
Éducation prioritaire	3	0,11	0,09
Activités pédagogiques complémentaires (école)	19	0,72	0,57
Développement de la pratique des langues vivantes	78	2,94	2,31
Parcours Éducation Artistique et Culturel	44	1,67	1,32
Parcours Éducatif de Santé	11	0,40	0,31
Sciences cognitives et mécanismes d'apprentissage	268	10,13	7,99
Recherche et développement, innovation et expérimentation	42	1,58	1,25
Différenciation pédagogique	113	4,29	3,38
Liaison École-Collège	7	0,27	0,21
Laïcité	1	0,04	0,03
Formations certificatives ASH	203	7,69	6,06
Autres formations ASH	116	4,39	3,46
Maternelle - Apprentissage des fondamentaux	77	2,90	2,28
Accompagnement du plan mathématiques	373	14,11	11,12
Accompagnement du plan français	427	16,17	12,75
TOTAL	2 640	100,00	78,82

- (1) Par rapport au volume consacré aux priorités
- (2) Par rapport au volume total de formation

Focale : volume consacré par thématiques des formations menées en 2020-2021 en lien avec les priorités retenues par le département en situation de crise sanitaire..

FOCALE Thématiques des formations statutaires	Journées stagiaires réalisées		
	nb	% (1)	% (2)
Formation réglementaire des nouveaux directeurs d'école	548	20,75	16,35
Formations certificatives ASH	203	7,69	6,06
Accompagnement du plan mathématiques	373	14,11	11,12
Accompagnement du plan français	427	16,17	12,75
Accompagnement des professeurs stagiaires (hors T1/T2)	221	8,37	6,60
Total	1 771	67,09	52,88

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

Le budget

Les frais liés à la formation dans le premier degré sont imputés sur le BOP 140.

Les montants liquidés hors titre 2 correspondent essentiellement aux frais de déplacement remboursés.

Les montants liquidés sur titre 2 correspondent aux frais d'intervention liés aux animations pédagogiques et aux formations inscrites au plan départemental de formation (ne sont pas comptabilisées les indemnités versées).

	Montant liquidé hors titre 2 (en €)	Montant liquidé sur titre 2 (en €)	Montant liquidé total (en €)
	Essentiellement les frais de déplacement	les frais d'intervention	
Formations statutaires (CAPPEI, REP + et Directeurs nouvellement nommés)	4 456,58	2 121	6 577,58
Priorités nationales	15 152,8	489	1 564,8
Autres priorités donct académiques	3 276,26	1 386	4 662,26
Total	22 885,64	3 996	26 881,64

Remarque : les formations qui ont pu être maintenues durant la crise sanitaire se sont essentiellement tenues à distance.

Formation des personnels de direction, enseignants du 2nd degré, vie scolaire et IATSS

Le budget de la DAFOR émerge sur les programmes ci-dessous.

Programme 0141 - Enseignement scolaire public du 2nd degré

- Action 10 - Formation des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation

Programme 0214 - Soutien de la politique de l'Éducation nationale

- Action 06 - Politique des ressources humaines

Pour la DAFOR : PAF Encadrement/ATSS

Les indicateurs sont issus du système d'information GAIA - Gestion académique informatisée des actions de formation

Légende des indicateurs utilisés dans les tableaux

Nombre de personnes convoquées	Nombre de personnes physiques différentes convoquées à au moins un module de formation
Nombre de personnes présentes	Nombre de personnes physiques différentes présentes à au moins un module de formation
Nombre de stagiaires convoqués	
Une personne est autant de fois stagiaire qu'elle est convoquée à un module de formation	Somme (Nombre de stagiaires convoqués non excusés sur chaque module) : le nombre d'heures excusées est nul ou inférieur à la durée de convocation ; un stagiaire convoqué sur une journée (6 heures) qui serait présent le matin (3 heures) et excusé l'après-midi (3 heures) sera considéré comme présent, par conséquent il fait partie des stagiaires convoqués non excusés
Nombre de stagiaires présents	Somme (Nombre de stagiaires ayant émergé au moins une fois sur chaque module auquel ils ont été convoqués) : au moins 1 heure de présence
Taux de présence des stagiaires	Nombre de stagiaires présents / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de stagiaires assidus	Somme (Nombre de stagiaires ayant assisté aux 2/3 du module auquel ils ont été convoqués) : au moins 2/3 de présence par rapport à la durée de convocation
Taux d'assiduité des stagiaires	Nombre de stagiaires assidus / Nombre de stagiaires convoqués (non excusés)
Nombre de modules réalisés	Nombre total de modules dans Gaia, sauf les modules désactivés
Nombre de journées stagiaires réalisées	Somme (Nombre d'heures de présence saisies dans Gaia pour chaque module / 6)

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Bilan quantitatif de la formation des enseignants du 2nd degré

La formation professionnelle continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré est gérée par la Délégation académique à la formation des personnels, la DAFOR. Elle repose sur les orientations nationales définies par la DGESCO et détaillées dans le schéma directeur de la formation continue 2019-2022.

Elle est définie académiquement dans les lignes directrices édictées pour la formation continue en académie en 2020/2021. A noter que ces données ont été impactées par la crise sanitaire qui a bouleversé tant les modalités de formation que le volume global de ces dernières au regard des priorités en situation de gestion de crise.

La formation continue des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du 2nd degré émerge sur le budget opérationnel de programme 141. Les éléments financiers figurant dans le tableau ci-dessous doivent être lus à la lumière, d'une part, de la diminution des crédits de formation alloués en 2020/21 et d'autre part aux reprises de crédits opérées par la centrale.

Éléments financiers au 17 décembre 2021

141		
Dotations	Exécution 2020	Exécution 2021
Hors titre 2 fonctionnement	245 857,28 €	100 425,70 €
Titre 2 rémunération	200 771,14 €	172 936,06 €
Total	446 628,42 €	273 361,76 €

Types de formations

Il existe trois types de formations :

- À candidature individuelle : auxquels les personnels demandent à s'inscrire ; ces vœux sont ensuite soumis à l'avis des chefs d'établissement et de service.
- À candidature collective : les inscriptions sont réalisées par le chef d'établissement / de service et donnent lieu aux formations d'initiative locale (FIL) ou aux formations territoriales de proximité (FTP).
- À public désigné : il s'agit de formations à l'initiative des corps d'inspection, destinées à cibler certains personnels ou à accompagner/mettre en œuvre des réformes et de nouvelles orientations.

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0141 10	2020-2021	Sta- giaires	Convo- qués	Sta- giaires	Pré- sents	Taux de présence (%)	Sta- giaires	Assidus	Taux d'assi- dité (%)	Modules	Réalisés	Journées	Sta- giaires
Code	Libellé	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	Nombre	%
1	Avec candida- ture indivi- duelle	3 024	12,95	2 206	11,51	72,95	1 837	10,09	60,75	176	13,20	1 969	7,03
2	Avec candida- ture collective	1 426	6,11	1 083	5,65	75,95	1 058	5,81	74,19	72	5,40	750	2,68
3	Sans appel à candidature	18 896	80,94	15 876	82,84	84,02	15 306	84,09	81,00	1 085	81,40	25 284	90,29%
Total		23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	28 003	100,00

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels. La campagne d'inscription est suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 ^{er} degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative <ul style="list-style-type: none"> • des chefs d'établissement pour le 2nd degré, • des IEN pour le 1^{er} degré, • des chefs de service.
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par public des formations - Données au 20 décembre 2021

Données 2020-2021 par famille de grades - Tous les personnels	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	19	0,20	17	0,20	89,47	15,83	0,06
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	7	0,07	4	0,05	57,14	2,17	0,01
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	13	0,14	13	0,15	100,00	12,17	0,04
A05 - Personnels administratifs contractuels	6	0,06	6	0,07	100,00	3,17	0,01
D01 - Personnels de direction	136	1,45	121	1,43	88,97	115,00	0,41
E01 - Professeurs agrégés	1 276	13,65	1 215	14,34	95,22	4 010,83	14,22
E02 - Professeurs certifiés	4 548	48,64	4 210	49,68	92,57	16 864,33	59,79
E03 - Professeurs de lycée professionnel	1 089	11,65	997	11,76	91,55	4 107,00	14,56
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	5	0,05	4	0,05	80,00	5,33	0,02
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	5	0,05	4	0,05	80,00	3,67	0,01
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	77	0,82	73	0,86	94,81	132,17	0,47
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	297	3,18	227	2,68	76,43	626,83	2,22
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	675	7,22	573	6,76	84,89	1 062,83	3,77
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	57	0,61	40	0,47	70,18	39,50	0,14
E10 - Assistants de langue vivante	84	0,90	72	0,85	85,71	67,67	0,24
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	167	1,79	148	1,75	88,62	250,00	0,89
I01 - Personnels d'inspection	61	0,65	45	0,53	73,77	90,83	0,32
L02 - Personnels de laboratoire de catégorie B	1	0,01	1	0,01	100,00	0,33	0,00
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	1	0,01	0	0,00	0,00	0,00	0,00
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	61	0,65	18	0,21	29,51	22,00	0,08
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	1	0,01	1	0,01	100,00	2,00	0,01
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	80	0,86	64	0,76	80,00	69,00	0,24
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	541	5,79	498	5,88	92,05	542,83	1,92
Q03 - Personnels ouvriers de catégorie C	1	0,01	1	0,01	100,00	0,50	0,00
S01 - Professeurs du supérieur de l'enseignement public	2	0,02	1	0,01	50,00	1,33	0,00
T01 - Personnels techniques de catégorie A	2	0,02	1	0,01	50,00	1,17	0,00
T02 - Personnels techniques de catégorie B	17	0,18	17	0,20	100,00	9,33	0,03
T03 - Personnels techniques de catégorie C	36	0,38	33	0,39	91,67	20,67	0,07
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	33	0,35	28	0,33	84,85	33,67	0,12
Y99 - Autres personnels	6	0,06	5	0,06	83,33	48,33	0,17
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	47	0,50	38	0,45	80,85	46,00	0,16
Total	9 351	100,00	8 475	100,00	90,63	28 206,50	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Femmes

Données 2020-2021 par famille de grades FEMMES	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	9	0,16	8	0,16	88,89	5,83	0,03
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	6	0,11	3	0,06	50,00	1,83	0,01
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	12	0,21	12	0,23	100,00	11,67	0,07
A05 - Personnels administratifs contractuels	5	0,09	5	0,10	100,00	2,00	0,01
D01 - Personnels de direction	69	1,22	61	1,19	88,41	59,17	0,35
E01 - Professeurs agrégés	745	13,14	715	13,92	95,97	2 254,00	13,35
E02 - Professeurs certifiés	2 751	48,53	2 554	49,73	92,84	10 116,33	59,93
E03 - Professeurs de lycée professionnel	624	11,01	566	11,02	90,71	2 365,33	14,01
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	2	0,04	1	0,02	50,00	0,50	0,00
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	58	1,02	55	1,07	94,83	114,00	0,68
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	224	3,95	173	3,37	77,23	536,83	3,18
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	389	6,86	335	6,52	86,12	619,33	3,67
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	40	0,71	26	0,51	65,00	24,33	0,14
E10 - Assistants de langue vivante	64	1,13	55	1,07	85,94	51,83	0,31
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	115	2,03	102	1,99	88,70	182,83	1,08
I01 - Personnels d'inspection	30	0,53	23	0,45	76,67	41,00	0,24
L02 - Personnels de laboratoire de catégorie B	1	0,02	1	0,02	100,00	0,33	0,00
L03 - Personnels de laboratoire de catégorie C	1	0,02		0,00	0,00		0,00
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	58	1,02	16	0,31	27,59	20,67	0,12
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	1	0,02	1	0,02	100,00	2,00	0,01
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	43	0,76	35	0,68	81,40	41,83	0,25
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	334	5,89	311	6,06	93,11	361,67	2,14
Q03 - Personnels ouvriers de catégorie C	1	0,02	1	0,02	100,00	0,50	0,00
S01 - Professeurs du supérieur de l'enseignement public	2	0,04	1	0,02	50,00	1,33	0,01
T01 - Personnels techniques de catégorie A	1	0,02	1	0,02	100,00	1,17	0,01
T02 - Personnels techniques de catégorie B	12	0,21	12	0,23	100,00	6,17	0,04
T03 - Personnels techniques de catégorie C	22	0,39	21	0,41	95,45	10,50	0,06
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	15	0,26	14	0,27	93,33	16,33	0,10
Y99 - Autres personnels	4	0,07	3	0,06	75,00	4,50	0,03
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	31	0,55	25	0,49	80,65	25,50	0,15
Total	5 669	100,00	5 136	100,00	90,60	16 879,33	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Hommes

Données 2020-2021 par famille de grades HOMMES	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	10	0,27	9	0,27	90,00	10,00	0,09
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	1	0,03	1	0,03	100,00	0,33	0,00
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	1	0,03	1	0,03	100,00	0,50	0,00
A05 - Personnels administratifs contractuels	1	0,03	1	0,03	100,00	1,17	0,01
D01 - Personnels de direction	67	1,82	60	1,80	89,55	55,83	0,49
E01 - Professeurs agrégés	531	14,42	500	14,97	94,16	1 756,83	15,51
E02 - Professeurs certifiés	1 797	48,80	1 656	49,60	92,15	6 748,00	59,57
E03 - Professeurs de lycée professionnel	465	12,63	431	12,91	92,69	1 741,67	15,38
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	3	0,08	3	0,09	100,00	4,83	0,04
E05 - Assistants d'enseignement, chargés d'enseignement	5	0,14	4	0,12	80,00	3,67	0,03
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	19	0,52	18	0,54	94,74	18,17	0,16
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	73	1,98	54	1,62	73,97	90,00	0,79
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	286	7,77	238	7,13	83,22	443,50	3,92
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	17	0,46	14	0,42	82,35	15,17	0,13
E10 - Assistants de langue vivante	20	0,54	17	0,51	85,00	15,83	0,14
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	52	1,41	46	1,38	88,46	67,17	0,59
I01 - Personnels d'inspection	31	0,84	22	0,66	70,97	49,83	0,44
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	3	0,08	2	0,06	66,67	1,33	0,01
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	37	1,00	29	0,87	78,38	27,17	0,24
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	207	5,62	187	5,60	90,34	181,17	1,60
T01 - Personnels techniques de catégorie A	1	0,03	0	0,00	0,00	0,00	0,00
T02 - Personnels techniques de catégorie B	5	0,14	5	0,15	100,00	3,17	0,03
T03 - Personnels techniques de catégorie C	14	0,38	12	0,36	85,71	10,17	0,09
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	18	0,49	14	0,42	77,78	17,33	0,15
Y99 - Autres personnels	2	0,05	2	0,06	100,00	43,83	0,39
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	16	0,43	13	0,39	81,25	20,50	0,18
Total	3 682	100,00	3 339	100,00	90,68	11 327,17	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par priorité nationale des formations

00	Aucune des priorités nationales actuelles	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité	Modules	Réalisés (1) (%)	Réalisés (2) (%)	Journées	Stagiaires (1) (%)	Stagiaires (2) (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			Nombre		
00	Aucune des priorités nationales actuelles	3 041	13,03	2 659	13,87	87,44	2 580	14,18	84,84	315		23,63	2 456		8,77
1911	1D-Apprentissage des fondamentaux à l'école	353	1,51	324	1,69	91,78	321	1,76	90,93	12	1,18	0,90	176	0,69	0,63
1920	2D-Réforme du lycée et du baccalauréat	2 673	11,45	2 480	12,94	92,78	2 467	13,55	92,29	54	5,30	4,05	1 178	4,61	4,21
1921	2D-Transformation de la voie professionnelle	245	1,05	194	1,01	79,18	185	1,02	75,51	14	1,38	1,05	131	0,51	0,47
1922	2D-Continuum lycées-enseignement supérieur	336	1,44	293	1,53	87,20	276	1,52	82,14	19	1,87	1,43	208	0,81	0,74
1923	2D-Nouveaux programmes LYC, LGT, LP	3 335	14,29	2 952	15,40	88,52	2 801	15,39	83,99	97	9,53	7,28	1 678	6,57	5,99
1924	2D-Numérique et IA dans le cadre pédagogique	3 345	14,33	2 797	14,59	83,62	2 546	13,99	76,11	154	15,13	11,55	1 881	7,36	6,72
1925	2D-Sciences cognitives, mécanismes d'apprentissage	112	0,48	102	0,53	91,07	94	0,52	83,93	7	0,69	0,53	71	0,28	0,25
1926	2D-Education artistique et culturelle	1 127	4,83	1 017	5,31	90,24	994	5,46	88,20	48	4,72	3,60	627	2,46	2,24
1927	2D-Evaluations nationales des élèves	5	0,02	5	0,03	100,00	5	0,03	100,00	1	0,10	0,08	3	0,01	0,01
1928	2D-Diversité des élèves dans les apprentissages	318	1,36	282	1,47	88,68	282	1,55	88,68	13	1,28	0,98	191	0,75	0,68
1929	2D-Continuum form, initiale - form, continuée	3 428	14,68	2 574	13,43	75,09	2 565	14,09	74,82	246	24,17	18,45	16 380	64,12	58,50
192C	2D-Valeurs de la république	392	1,68	323	1,69	82,40	319	1,75	81,38	23	2,26	1,73	261	1,02	0,93
192D	2D-Egalité des chances réussite de tous les élèves	1 828	7,83	1 387	7,24	75,88	1 331	7,31	72,81	76	7,47	5,70	949	3,71	3,39
192E	2D-Ecole inclusive	129	0,55	120	0,63	93,02	100	0,55	77,52	20	1,96	1,50	128	0,50	0,46
192F	2D-Mode projet et collectifs de travail	160	0,69	133	0,69	83,13	118	0,65	73,75	12	1,18	0,90	116	0,46	0,42
192G	2D-Relations & conflits - Savoir faire savoir être	37	0,16	32	0,17	86,49	32	0,18	86,49	1	0,10	0,08	16	0,06	0,06
192H	2D-Prévention des violences éducatives ordinaires	369	1,58	258	1,35	69,92	258	1,42	69,92	6	0,59	0,45	113	0,44	0,40
192I	2D-Promotion de la santé	38	0,16	35	0,18	92,11	35	0,19	92,11	5	0,49	0,38	62	0,24	0,22
192J	2D-Santé et sécurité au travail	245	1,05	196	1,02	80,00	190	1,04	77,55	39	3,83	2,93	186	0,73	0,66
192K	2D-Évolutions profession, valorisation compétences	1 830	7,84	1 002	5,23	54,75	702	3,86	38,36	170	16,70	12,75	1 195	4,68	4,27
192L	2D-Innovation									1	0,10	0,08			
Total		23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	100,00	28 003	100,00	#####

(1) Par rapport au volume consacré aux priorités

(2) Par rapport au volume total de formation

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Indicateurs GAIA par orientation des formations

Les orientations décrites ci-dessous représentent les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

0141 10 Code	2020-2021 Libellé	Stagiaires Nombre	Convo- qués ()	Stagiaires Nombre	Présents ()	Taux de pré- sence ()	Stagiaires Nombre	Assidus ()	Taux d'assi- duité ()	Modules Nombre	Réalisés ()	Journées Nombre	Stagiaires ()
2001	Besoins particuliers et qualité des apprentissage	884	3,79	790	4,12	89,37	752	4,13	85,07	52	3,90	568	2,03
2002	Accompagnement des élèves et persévérance scolaire	1 640	7,02	1 281	6,68	78,11	1 234	6,78	75,24	61	4,58	833	2,98
2003	Réforme du lycée et baccalauréat 2021	4 652	19,93	4 253	22,19	91,42	4 162	22,87	89,47	106	7,95	2 173	7,76
2004	Accompagnement de la TVP et de l'apprentissage	1 358	5,82	1 135	5,92	83,58	1 064	5,85	78,35	52	3,90	731	2,61
2005	Acquisition des langues vivantes	943	4,04	819	4,27	86,85	797	4,38	84,52	50	3,75	648	2,31
2006	Éducation prioritaire	79	0,34	27	0,14	34,18	27	0,15	34,18	3	0,23	12	0,04
2007	Valeurs de la République	427	1,83	353	1,84	82,67	349	1,92	81,73	25	1,88	318	1,14
2008	Développement des compétences des enseignants	6 570	28,14	5 109	26,66	77,76	4 679	25,71	71,22	590	44,26	4 465	15,95
2009	Numérique et Pédagogie	3 447	14,76	2 901	15,14	84,16	2 649	14,55	76,85	151	11,33	1 907	6,81
2011	Accompagnement des stagiaires DAFOR	1 077	4,61	804	4,20	74,65	801	4,40	74,37	157	11,78	486	1,73
2012	Accompagnement des stagiaires INSPE	2 269	9,72	1 693	8,83	74,61	1 687	9,27	74,35	86	6,45	15 861	56,64
Total		23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	28 003	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Réalisé - Indicateurs GAIA par regroupement de NBA

Les NBA sont les nomenclatures budgétaires académiques

0141 10	Stagiaires	convoqués (%)	Stagiaires	présents (%)	Taux	Stagiaires	assidus (%)	Taux	Modules	réalisés (%)	Journées	sta-giaires (%)
Libellé	Nombre		Nombre		de présence	Nombre		d'assiduité	Nombre		Nombre	
(A) Offres disciplinaires du Paf (NBA 2001 à 2005)	8 522	36,50	7 580	39,55	88,95	7 333	40,29	86,05	261	19,58	4 720	16,86
(B) Offres transversales du Paf (NBA 2011 à 2014)	3 094	13,25	2 673	13,95	86,39	2 535	13,93	81,93	156	11,70	1 949	6,96
(C) Formations et réunions de formateurs (NBA 2021)	2 223	9,52	1 883	9,83	84,71	1 866	10,25	83,94	145	10,88	1 168	4,17
(D) Préparations aux concours internes enseignants (NBA 2031)	1 419	6,08	680	3,55	47,92	391	2,15	27,55	108	8,10	862	3,08
(E) Accompagnement de l'entrée dans le métier (NBA 2041 à 2043)	4 285	18,35	3 206	16,73	74,82	3 176	17,45	74,12	442	33,16	17 033	60,83
(F) Formations territoriales et groupes de travail (NBA 2051 à 2052)	2 849	12,20	2 257	11,78	79,22	2 027	11,14	71,15	164	12,30	1 863	6,65
(G) Animations pédagogiques des corps d'inspection (NBA 2061)	935	4,00	867	4,52	92,73	854	4,69	91,34	48	3,60	368	1,31
(I) Formations nationales (NBA 2071)	19	0,08	19	0,10	100,00	19	0,10	100,00	9	0,68	40	0,14
Total	23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	28 003	100,00

BOP 141 - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0141 10	2020-2021	Stagiaires	Convo- qués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de pré- sence ()	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité ()	Modules	Réalisés ()	Journées	Sta- giaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
L	Présentiel	5 215	22,34	4 269	22,27	81,86	4 027	22,13	77,22	601	45,09	4 034	14,41
N	A distance	18 131	77,66	14 896	77,73	82,16	14 174	77,87	78,18	732	54,91	23 968	85,59
Total		23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	28 003	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 141 - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0141 10	2020-2021	Stagiaires	Convo- qués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de pré- sence ()	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité ()	Modules	Réalisés ()	Journées	Sta- giaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
21	Formation profes- sionnelle statutaire	2 354	10,08%	1 826	9,53%	77,57%	1 817	9,98%	77,19%	175	13,13%	16 003	57,15%
22	Adap- tation immédiate au poste de travail	1 928	8,26%	1 380	7,20%	71,58%	1 359	7,47%	70,49%	264	19,80%	1 054	3,76%
23	Adap- tation à évolution prévi- sible des métiers	3 199	13,70%	2 912	15,19%	91,03%	2 899	15,93%	90,62%	97	7,28%	1 445	5,16%
24	Dévelop- t des qua- lifications ou acquis. nvelles	10 798	46,25%	9 326	48,66%	86,37%	8 932	49,07%	82,72%	413	30,98%	6 164	22,01%
25	Prépara- tion aux exa- mens et concours	1 419	6,08%	680	3,55%	47,92%	391	2,15%	27,55%	108	8,10%	862	3,08%
30	Formation diplo- mante	267	1,14%	223	1,16%	83,52%	210	1,15%	78,65%	33	2,48%	306	1,09%
32	Élabo- ration de ressources	1 567	6,71%	1 302	6,79%	83,09%	1 094	6,01%	69,81%	110	8,25%	1 210	4,32%
33	Dévt com- pétences liées activités formation	374	1,60%	317	1,65%	84,76%	311	1,71%	83,16%	33	2,48%	320	1,14%
34	Concep- tion et organisa- tion de la formation	1 440	6,17%	1 199	6,26%	83,26%	1 188	6,53%	82,50%	100	7,50%	639	2,28%
Total		23 346	100,00%	19 165	100,00%	82,09%	18 201	100,00%	77,96%	1 333	100,00%	28 003	100,00%

La nomenclature des objectifs de GAIA est issue du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et a été adaptée aux besoins spécifiques de l'Éducation nationale. Les objectifs peuvent également être éclairés par la circulaire d'application de ce décret, datée du 19 décembre 2007.

BOP 141 - Réalisé - Indicateurs GAIA par forme des formations

0141 10	2020-2021	Stagiaires	Convo- qués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de pré- sence ()	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité ()	Modules	Réalisés ()	Journées	Sta- giaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
A	Réunion	2 186	9,36	1 771	9,24	81,02	1 704	9,36	77,95	158	11,85	1 201	4,29
B	Stage	18 088	77,48	14 915	77,82	82,46	14 245	78,26	78,75	861	64,59	24 550	87,67
E	Séminaire	255	1,09	121	0,63	47,45	120	0,66	47,06	11	0,83	292	1,04
F	Groute de travail	1 423	6,10	1 174	6,13	82,50	969	5,32	68,10	92	6,90	1 114	3,98
G	Parcours individua- lisé	9	0,04	9	0,05	100,00	9	0,05	100,00	14	1,05	20	0,07
H	Confé- rence	309	1,32	219	1,14	70,87	211	1,16	68,28	8	0,60	144	0,51
L	Animation	935	4,00	867	4,52	92,73	854	4,69	91,34	48	3,60	368	1,31
M	Tutorat	141	0,60	89	0,46	63,12	89	0,49	63,12	141	10,58	315	1,13
Total		23 346	100,00	19 165	100,00	82,09	18 201	100,00	77,96	1 333	100,00	28 003	100,00

Bilan quantitatif de la formation des Personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

La formation des personnels d'encadrement et ATSS relève, sur le plan financier, du BOP 214. Celui-ci englobe la formation continue des personnels d'encadrement et ATSS, ainsi que la formation initiale ou statutaire des personnels d'encadrement. Les éléments financiers explicités dans le tableau ci-dessous doivent être lus à la lumière, d'une part, de la diminution des crédits de formation en 2020/21 et d'autre part à la reprise de crédits opérée par la centrale.

Éléments financiers au 17 décembre 2021

241		
Dotation	Exécution 2020	Exécution 2021
Hors titre 2 fonctionnement	41 897,66 €	52 414,08 €
Titre 2 rémunération	76 346,04 €	38 805,88 €
Total	118 243,70 €	91 219,96 €

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par public des formations - Données au 20 décembre 2021

Données 2020-2021 par famille de grades TOUS LES PERSONNELS	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	114	7,41	95	7,06	83,33	212,17	8,68
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	150	9,75	139	10,33	92,67	245,50	10,04
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	155	10,07	145	10,78	93,55	208,00	8,51
A05 - Personnels administratifs contractuels	37	2,40	33	2,45	89,19	47,33	1,94
D01 - Personnels de direction	368	23,91	333	24,76	90,49	662,83	27,10
E01 - Professeurs agrégés	11	0,71	9	0,67	81,82	9,50	0,39
E02 - Professeurs certifiés	68	4,42	57	4,24	83,82	121,83	4,98
E03 - Professeurs de lycée professionnel	37	2,40	28	2,08	75,68	42,00	1,72
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	1	0,06	1	0,07	100,00	1,00	0,04
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	12	0,78	10	0,74	83,33	16,50	0,67
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	25	1,62	15	1,12	60,00	19,67	0,80
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	15	0,97	9	0,67	60,00	18,00	0,74
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	53	3,44	51	3,79	96,23	47,17	1,93
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	42	2,73	35	2,60	83,33	91,00	3,72
I01 - Personnels d'inspection	68	4,42	62	4,61	91,18	162,33	6,64
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	244	15,85	226	16,80	92,62	399,17	16,32
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	19	1,23	19	1,41	100,00	43,33	1,77
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	2	0,13	2	0,15	100,00	0,83	0,03
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	19	1,23	13	0,97	68,42	4,83	0,20
Q03 - Personnels ouvriers de catégorie C	1	0,06	1	0,07	100,00	1,00	0,04
T01 - Personnels techniques de catégorie A	8	0,52	5	0,37	62,50	6,00	0,25
T02 - Personnels techniques de catégorie B	28	1,82	6	0,45	21,43	8,33	0,34
T03 - Personnels techniques de catégorie C	14	0,91	9	0,67	64,29	11,67	0,48
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	23	1,49	19	1,41	82,61	18,83	0,77
Y99 - Autres personnels	17	1,10	16	1,19	94,12	35,33	1,44
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	8	0,52	7	0,52	87,50	11,33	0,46
Total	1 539	100,00	1 345	100,00	87,39	2 445,50	100,00

Femmes

Données 2020-2021 par famille de grades FEMMES	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	72	6,48	62	6,22	86,11	135,50	7,33
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	134	12,06	126	12,65	94,03	226,17	12,23
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	134	12,06	127	12,75	94,78	176,33	9,54
A05 - Personnels administratifs contractuels	31	2,79	28	2,81	90,32	40,00	2,16
D01 - Personnels de direction	202	18,18	184	18,47	91,09	411,17	22,24
E01 - Professeurs agrégés	5	0,45	4	0,40	80,00	4,50	0,24
E02 - Professeurs certifiés	42	3,78	37	3,71	88,10	92,33	4,99
E03 - Professeurs de lycée professionnel	18	1,62	15	1,51	83,33	21,83	1,18
E04 - Professeurs d'enseignement général de collège	1	0,09	1	0,10	100,00	1,00	0,05
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	11	0,99	9	0,90	81,82	14,50	0,78
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	18	1,62	12	1,20	66,67	16,17	0,87
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	11	0,99	8	0,80	72,73	16,00	0,87
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	48	4,32	47	4,72	97,92	42,83	2,32
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	32	2,88	26	2,61	81,25	80,17	4,34
I01 - Personnels d'inspection	32	2,88	28	2,81	87,50	82,00	4,43
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	237	21,33	219	21,99	92,41	389,83	21,08
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	18	1,62	18	1,81	100,00	39,33	2,13
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	4	0,36	3	0,30	75,00	1,17	0,06
Q03 - Personnels ouvriers de catégorie C	1	0,09	1	0,10	100,00	1,00	0,05
T01 - Personnels techniques de catégorie A	5	0,45	2	0,20	40,00	2,50	0,14
T02 - Personnels techniques de catégorie B	12	1,08	4	0,40	33,33	4,33	0,23
T03 - Personnels techniques de catégorie C	8	0,72	4	0,40	50,00	4,50	0,24
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	16	1,44	13	1,31	81,25	13,50	0,73
Y99 - Autres personnels	14	1,26	13	1,31	92,86	24,33	1,32
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	5	0,45	5	0,50	100,00	8,17	0,44
Total	1 111	100,00	996	100,00	89,65	1 849,17	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

Hommes

Données 2020-2021 par famille de grades HOMMES	Nombre de personnes convoquées	Proportion de personnes convoquées (%)	Nombre de personnes présentes	Proportion de personnes présentes (%)	Taux de présence (%)	Nombre de journées stagiaires	Proportion de journées stagiaires (%)
A01 - Personnels administratifs de catégorie A	42	9,81	33	9,46	78,57	76,67	12,86
A02 - Personnels administratifs de catégorie B	16	3,74	13	3,72	81,25	19,33	3,24
A03 - Personnels administratifs de catégorie C	21	4,91	18	5,16	85,71	31,67	5,31
A05 - Personnels administratifs contractuels	6	1,40	5	1,43	83,33	7,33	1,23
D01 - Personnels de direction	166	38,79	149	42,69	89,76	251,67	42,20
E01 - Professeurs agrégés	6	1,40	5	1,43	83,33	5,00	0,84
E02 - Professeurs certifiés	26	6,07	20	5,73	76,92	29,50	4,95
E03 - Professeurs de lycée professionnel	19	4,44	13	3,72	68,42	20,17	3,38
E06 - Psychologues de l'Éducation nationale	1	0,23	1	0,29	100,00	2,00	0,34
E07 - Conseillers principaux d'éducation et conseillers d'éducation	7	1,64	3	0,86	42,86	3,50	0,59
E08 - Professeurs contractuels, maîtres auxiliaires, maîtres d'internat, surveillants d'externat	4	0,93	1	0,29	25,00	2,00	0,34
E09 - Assistants d'éducation et auxiliaires de vie scolaire	5	1,17	4	1,15	80,00	4,33	0,73
E11 - Professeurs des écoles de l'enseignement public	10	2,34	9	2,58	90,00	10,83	1,82
I01 - Personnels d'inspection	36	8,41	34	9,74	94,44	80,33	13,47
M01 - Personnels médico-sociaux de catégorie A	7	1,64	7	2,01	100,00	9,33	1,57
M02 - Personnels médico-sociaux de catégorie B	1	0,23	1	0,29	100,00	4,00	0,67
P01 - Professeurs des écoles de l'enseignement privé	2	0,47	2	0,57	100,00	0,83	0,14
P02 - Professeurs du second degré de l'enseignement privé	15	3,50	10	2,87	66,67	3,67	0,61
T01 - Personnels techniques de catégorie A	3	0,70	3	0,86	100,00	3,50	0,59
T02 - Personnels techniques de catégorie B	16	3,74	2	0,57	12,50	4,00	0,67
T03 - Personnels techniques de catégorie C	6	1,40	5	1,43	83,33	7,17	1,20
V03 - Personnels vacataires et indemnitaires	7	1,64	6	1,72	85,71	5,33	0,89
Y99 - Autres personnels	3	0,70	3	0,86	100,00	11,00	1,84
Z99 - Personnels sans correspondance de grade	3	0,70	2	0,57	66,67	3,17	0,53
Total	428	100,00	349	100,00	81,54	596,33	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par objectif des formations

0 2 1 4 06	2020-2021	Stagiaires	Convoqués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de présence ()	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité ()	Modules	Réalisés ()	Journées	Stagiaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
21	Formation professionnelle statutaire	410	10,26	347	10,46	84,63	324	10,32	79,02	32	14,48	270	11,81
22	Adaptation immédiate au poste de travail	310	7,75	287	8,65	92,58	271	8,63	87,42	28	12,67	233	10,21
23	Adaptation à évolution prévisible des métiers	153	3,83	136	4,10	88,89	136	4,33	88,89	5	2,26	45	1,99
24	Développement des qualifications ou acquis, nouvelles	2 315	57,90	1 926	58,06	83,20	1 824	58,09	78,79	129	58,37	1 446	63,33
25	Préparation aux examens et concours	716	17,91	546	16,46	76,26	510	16,24	71,23	18	8,14	260	11,37
32	Élaboration	11	0,28	9	0,27	81,82	9	0,29	81,82	1	0,45	5	0,20
33	Devt compétences liées activités formations	4	0,10	4	0,12	100,00	4	0,13	100,00	1	0,45	3	0,11
34	Conception et organisation de la formation	79	1,98	62	1,87	78,48	62	1,97	78,48	7	3,17	23	0,99
Total		3 998	100,00	3 317	100,00	82,97	3 140	100,00	78,54	221	100,00	2 283	100,00

La nomenclature des objectifs GAIA est issue du **décret n°207-1470 du 15 octobre 2007** relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et a été adaptée aux besoins spécifiques de l'Éducation nationale. Les objectifs peuvent également être éclairés par la **circulaire d'application de ce décret, datée du 19 décembre 2007**.

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par type de candidature des formations

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
1	Avec candidature individuelle	309	7,73	270	8,14	87,38	254	8,09	82,20	12	5,43	245	10,75
2	Avec candidature collective	51	1,28	37	1,12	72,55	36	1,15	70,59	4	1,81	56	2,45
3	Sans appel à candidature	3 638	91,00	3 010	90,74	82,74	2 850	90,76	78,34	205	92,76	1 982	86,80
Total		3 998	100,00	3 317	100,00	82,97	3 140	100,00	78,54	221	100,00	2 283	100,00

Libellé	Champ d'application
Avec candidature individuelle	Inscription à l'initiative des personnels. La campagne d'inscription est, en général, suivie d'une campagne d'avis des supérieurs hiérarchiques. Pour le 1 ^{er} degré, éventuellement suivie du projet d'attribution.
Avec candidature collective	Inscription à l'initiative - des chefs d'établissement pour le 2 nd degré, - des IEN pour le 1 ^{er} degré, - des chefs de service.
Sans appel à candidature	Inscription à l'initiative des corps d'inspection, public désigné par l'institution.

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

BOP 214 - Réalisé - Indicateurs GAIA par modalité des formations

0 2 1 4 06	2020-2021	Stagiaires	Convoqués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés ()	Journées de présence	Stagiaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
L	Présentiel	1 342	33,57	1 189	35,85	88,60	1 174	37,39	87,48	105	47,51	893	39,11
N	A distance	2 656	66,43	2 128	64,15	80,12	1 966	62,61	74,02	116	52,49	1 390	60,89
Total		3 998	100,00	3 317	100,00	82,97	3 140	100,00	78,54	221	100,00	2 283	100,00

Les orientations sont les axes du cahier des charges du plan académique de formation.

0 2 1 4 06	2019-2020	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés (%)	Journées de présence	Stagiaires (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			
20A1	Adaptation à l'emploi	752	18,81	654	19,72	86,97	621	19,78	82,58	57	25,79	522	22,85
20A2	Développement des compétences des personnels ATSS	961	24,04	849	25,60	88,35	780	24,84	81,17	84	38,01	774	33,89
20A3	Préparation aux concours internes/examens pros	318	7,95	290	8,74	91,19	276	8,79	86,79	11	4,98	165	7,23
20A4	Encadrement	1 967	49,20	1 524	45,95	77,48	1 463	46,59	74,38	69	31,22	823	36,03
Total		3 998	100,00	3 317	100,00	82,97	3 140	100,00	78,54	221	100,00	2 283	100,00

0 2 1 4 06	2020-2021	Stagiaires	Convoqués ()	Stagiaires	Présents ()	Taux de présence (%)	Stagiaires	Assidus ()	Taux d'assiduité (%)	Modules	Réalisés ()	Journées	Stagiaires ()
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre		Nombre	
A	Réunion	457	11,43	322	9,71	70,46	292	9,30	63,89	23	10,41	187	8,19
B	Stage	3 066	76,69	2 593	78,17	84,57	2 446	77,90	79,78	190	85,97	1 811	79,31
E	Séminaire	136	3,40	121	3,65	88,97	121	3,85	88,97	3	1,36	123	5,39
F	Groute de travail	11	0,28	9	0,27	81,82	9	0,29	81,82	1	0,45	5	0,20
H	Conférence	328	8,20	272	8,20	82,93	272	8,66	82,93	4	1,81	158	6,92
Total		3 998	100,00	3 317	100,00	82,97	3 140	100,00	78,54	221	100,00	2 283	100,00

Source : Emmanuelle PERNOUX - RECTORAT - DAFOR

00	Aucune des priorités nationales actuelles	Stagiaires	Convoqués (%)	Stagiaires	Présents (%)	Taux de présence	Stagiaires	Assidus (%)	Taux d'assiduité	Modules	Réalisés (1) (%)	Réalisés (2) (%)	Journées	Stagiaires (1) (%)	Stagiaires (2) (%)
Code	Libellé	Nombre		Nombre			Nombre			Nombre			Nombre		
00	Aucune des priorités nationales actuelles	55	138	44	133	8000	44	140	8000	3		136	18		080
192A	2D-Déontologie de la fonction publique	21	053	0	000	000	0	000	000	1	046	045			
192J	2D-Santé et sécurité au travail	1	003	1	003	10000	1	003	10000	1	046	045	2	009	009
1930	EA-Déontologie de la fonction publique	26	065	9	027	3462	9	029	3462	2	092	090	5	020	020
1931	EA-Culture juridique et fondamentaux du droit	49	123	45	136	9184	45	143	9184	3	138	136	18	079	079
1932	EA-Valeurs de la république	36	090	36	109	10000	36	115	10000	4	183	181	22	099	098
1934	EA-Egalité des chances réussite de tous les élèves	376	940	320	965	8511	320	1019	8511	6	275	271	180	796	790
1935	EA-Ecole inclusive	10	025	0	000	000	0	000	000	1	046	045			
1936	EA-Mode projet et collectifs de travail	2	005	2	006	10000	2	006	10000	1	046	045	4	018	018
1937	EA-Relations & conflits - Savoir faire savoir être	109	273	79	238	7248	74	236	6789	2	092	090	43	188	186
1938	EA-Prévention des violences éducatives ordinaires	197	493	163	491	8274	112	357	5685	2	092	090	174	768	762
1939	EA-Management et collectif de travail	30	075	29	087	9667	28	089	9333	13	596	588	56	245	243
193B	EA-Evaluation nationale des établissements	529	1323	372	1121	7032	350	1115	6616	8	367	362	210	929	921
193C	EA-Culture juridique commune	10	025	10	030	10000	10	032	10000	2	092	090	4	016	016
193D	EA-Gestion matérielle, admin, financière comptable	1562	3907	1346	4058	8617	1306	4159	8361	108	4954	4887	903	3986	3954
193E	EA-Qualité de vie au travail	15	038	13	039	8667	13	041	8667	2	092	090	4	019	019
193F	EA-Accompagnement des évolutions professionnelles	4	010	4	012	10000	4	013	10000	2	092	090	1	003	003
193G	EA-GRH de proximité	83	208	76	229	9157	75	239	9036	11	505	498	45	196	195
193H	EA-Professionnalisation des acteurs RH & formation	4	010	4	012	10000	4	013	10000	2	092	090	5	022	022
193I	EA-Promotion de la santé	228	570	201	606	8816	199	634	8728	12	550	543	169	746	740
193J	EA-Santé et sécurité au travail	140	350	93	280	6643	89	283	6357	10	459	452	92	404	401
193K	EA-Action sociale pour les personnels	106	265	102	308	9623	86	274	8113	6	275	271	112	493	489
193M	EA-Évolutions profession. valorisation compétences	356	890	322	971	9045	308	981	8652	16	734	724	181	797	791
193N	EA-Innovation	49	123	46	139	9388	25	080	5102	3	138	136	38	167	166
Total		3 998	10000	3 317	10000	8297	3 140	10000	7854	221	10000	10000	2 283	10000	#####

Indicateurs sur la formation continue des personnels de l'Education Nationale, en 2020-2021

Taux d'inscription et taux d'accès par sexe -- Académie Strasbourg

	Taux d'inscription Femmes (%)	Taux d'inscription Hommes (%)	Taux d'inscription Ensemble (%)	Taux d'accès (%) Femmes	Taux d'accès (%) Hommes	Taux d'accès (%) Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré public	19,2	20,0	19,3	14,6	16,0	14,8
dont enseignement en classe préélémentaire	19,0	23,0	19,2	15,5	18,9	15,7
dont enseignement en classe élémentaire	18,6	21,6	19,0	13,7	17,6	14,2
Enseignement d'élèves du second degré public	63,9	63,5	63,7	56,7	56,8	56,7
dont enseignement sur classes attirées, de corps certifiés et PEPS	61,2	66,2	63,1	53,5	59,7	55,9
dont enseignement sur classes attirées, de corps PLP	67,4	57,5	62,7	58,4	50,1	54,4
Direction d'école du premier degré, avec ou sans enseignement	30,9	25,2	29,7	27,9	21,5	26,5
Direction d'établissement du second degré	90,8	86,0	88,6	82,8	79,2	81,2
Education	88,6	74,0	84,9	66,5	54,0	63,4

Source DEPP-MENJS - Exploitation données GAIA, année 2020-2021 et panel des agents issus de BSA, novembre 2021

Champ: Personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020

Notes:

Le taux d'accès est le rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population

Ne sont pas comptabilisés les modules de formation d'animation pédagogique pour le 1^{er} degré, et d'animation pour le second degré et les non enseignants

Pour en savoir plus sur les indicateurs et leurs calculs, cf chapitre 'La formation continue' du BSN 2020-2021 (<https://www.education.gouv.fr/bilan-social-du-ministere-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-2020-2021-326665>)

Les personnels sont répartis selon la mission principale qu'ils exercent au cours de l'année considérée. Pour en savoir plus: cf chapitre 'les missions et les lieux d'exercice' du Bilan Social (<https://www.education.gouv.fr/bilan-social-du-ministere-de-l-education-nationale-de-la-jeunesse-et-des-sports-2020-2021-326665>)

Seules les missions avec les plus gros effectifs sont reprises ici pour les enseignants et pour les non enseignants, les missions présentes en établissement scolaire.

Les concours

Personnels enseignants du 1^{er} degré public

Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs des écoles	364	2 170	111	774	27	223
Externe	307	1 832	85	648	22	170
Externe spécial LR public	17	93	13	52	5	40
2 nd concours interne spécial LR	3	25	0	10	0	0
3 ^{ème} concours public	37	220	13	64	0	13
1 ^{er} concours interne	0	0	0	0	0	0
Total	2534		885		250	

À la session de 2021, le nombre des candidats admis au concours de professeur des écoles est de 250. On compte 60 lauréats de moins par rapport à 2020.

Personnels enseignants du 1^{er} degré privé

Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Professeurs des écoles	26	252	3	23	0	7
Externe	23	189	2	13	0	2
2 nd concours interne spécial LR	0	11	0	3	0	2
Externe spécial LR public	1	15	0	4	0	2
3 ^{ème} concours public	1	2	1	0	0	0
1 ^{er} concours interne	1	35	0	3	0	1
Total	278		26		7	

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC

Personnels enseignants du 2nd degré public

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CAPES	Externe	431	583	253	371	83	128
	Interne	96	117	50	74	11	19
	3 ^{ème} concours	34	39	10	20	4	7
	Total	561	739	313	465	98	154
Agrégation	Externe	321	334	155	165	27	43
	Interne	220	242	144	167	9	21
	Externe spécial	23	19	16	15	0	1
	Total	564	595	315	347	36	65
CAPLP	Externe	137	170	64	81	16	23
	Interne	53	52	24	27	3	5
	3 ^{ème} concours	6	1	1	0	1	0
	Total	196	223	89	108	20	28
CAPEPS	Externe	99	50	89	44	19	8
	Interne	17	12	12	9	1	0
	Total	116	62	101	53	20	8
CAPET	Externe	83	100	32	44	10	12
	Interne	26	27	12	16	1	3
	3 ^{ème} concours	17	10	7	5	1	1
	Total	126	137	51	65	12	16
Ensemble		1 563	1 756	869	1 038	186	271

À la session de 2021, le nombre de candidats inscrits est de 3 319. Il est supérieur à celui de la session 2020, qui était de 3 183 inscrits. On compte 457 candidats admis soit 23 lauréats de plus qu'en 2020.

Personnels d'éducation et d'orientation

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CPE	Externe	34	114	16	52	4	5
	Interne	26	56	14	34	0	2
	Total	60	170	30	86	4	7
PSYEN	Externe	1	18	1	9	0	1
	Interne	0	7	0	2	0	0
	Total	1	25	1	11	0	1
Total		61	195	31	97	4	8

À la session de 2021, le chiffre total de candidats inscrits est de 256 pour 12 admis (264 pour 19 admis en 2020).

Personnels de direction et d'inspection du second degré

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
IA-IPR	Concours	5	4	5	4	1	2
IEN-ET	Concours	8	13	7	10	2	3
	Total	13	17	12	14	3	5
Personnels de direction	Concours	38	65	26	47	5	10
	Total	51	82	38	61	8	15

À la session de 2021, pour les personnels de direction, le chiffre de candidats inscrits est de 133 pour 23 admis. En 2020, il est de 98 inscrits pour 20 admis.

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC

Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Les personnels administratifs

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
APAENES	Examen professionnel	8	15	8	15	4	3
ADAENES	Interne	25	91	19	64	0	3
SAENES Avancement Classe Exceptionnelle	Examen professionnel	2	10	2	9	2	7
SAENES Avancement Classe Supérieure	Examen professionnel	5	46	5	30	1	14
SAENES Classe Normale Concours Communs	Externe	121	428	62	209	13	33
	Interne	57	344	35	231	4	32
ADJOINT Concours Communs	Externe	105	391	58	232	7	24
	Interne	19	203	13	144	2	19
Total		342	1 528	202	934	33	135

À la session de 2021, le nombre de candidats aux concours et examens professionnels des personnels ATSS est de 1 870 inscrits pour 168 admis.

En 2020, il est de 1 564 inscrits pour 115 admis.

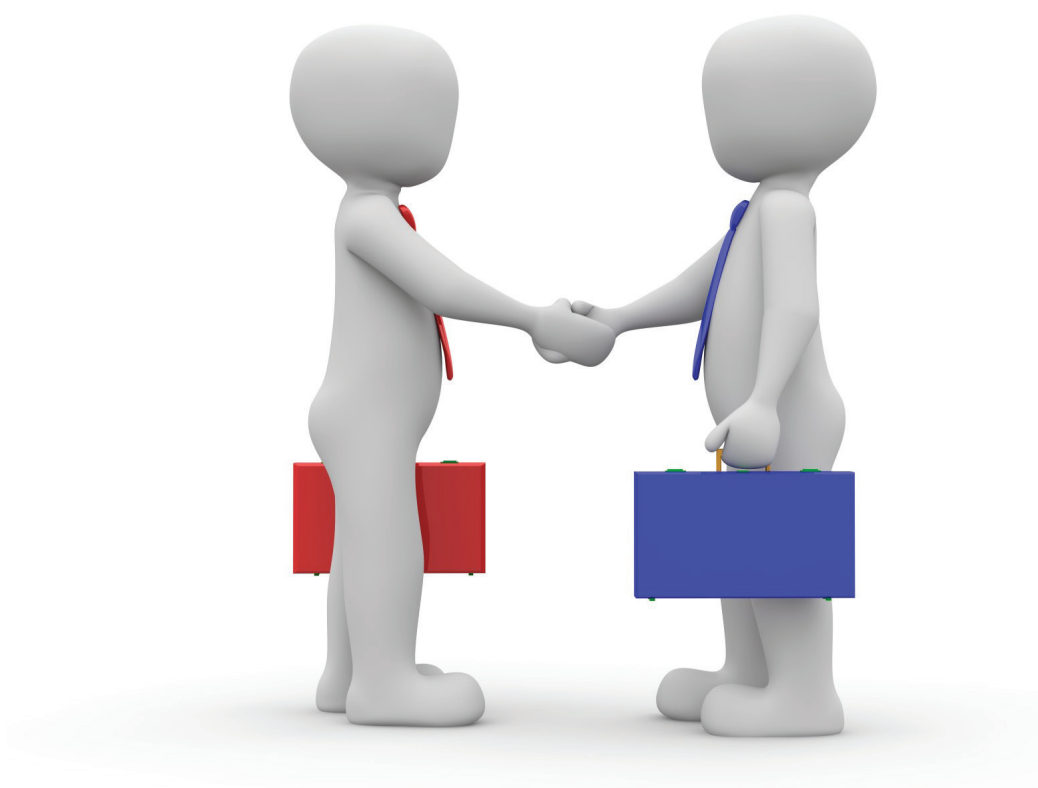
Les personnels médico-sociaux

Catégorie de personnels	Type de concours	Inscrits		Présents		Admis	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médecin	Concours	0	1	0	0	0	0
CTSS	Concours	1	8	1	2	0	1
Infirmier(e)	Concours unique	7	60	4	36	0	7
Assistante sociale	Concours externe	0	18	0	17	0	5
	Concours interne	0	1	0	1	0	1
Total		8	88	5	56	0	14

À la session de 2021, 7 infirmiers sont admis ; ils étaient 3 en 2020.

En 2021, aucun médecin et aucune assistante sociale n'ont été recrutés par la voie du concours. Une conseillère technique de service social a été admise.

Source : Myriam MARINELLI - RECTORAT - DEC



Les lignes directrices de gestion - mobilité

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion.

En matière de mobilité, les lignes directrices de gestion ont été adoptées après consultation des comités techniques ministériel et académique.

Depuis la rentrée 2020, elles permettent de clarifier et rendre plus lisibles pour les agents les critères d'examen des demandes de mobilité et d'introduire de nouveaux critères d'examen des candidatures.

L'académie de Strasbourg favorise la mobilité géographique et fonctionnelle de ses personnels enseignants et IATSS 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 sur l'ensemble de son territoire.

Cette politique académique de mobilité contribue notamment à mettre en œuvre sur notre territoire, le plan d'action ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la diversité et la lutte contre les discriminations.

Ces lignes directrices de gestion confirment les principes et objectifs auxquels l'académie de Strasbourg est particulièrement attachée :

- le respect des priorités de mutation définies par la loi et le règlement.
- l'accompagnement des agents dans leur projet de mobilité.

Les lignes directrices de gestion académiques ont été établies en 2020 pour trois ans. Elles ont fait en 2021, l'objet d'un bilan annuel et d'un réexamen.

Mobilité géographique

Mobilité des personnels enseignants du 1^{er} degré

La mobilité ou mouvement des personnels enseignants du 1^{er} degré comporte deux phases principales, le mouvement interdépartemental et le mouvement départemental.

Mouvement interdépartemental

Le mouvement interdépartemental permet aux enseignants titulaires du 1^{er} degré qui le souhaitent de changer de département d'exercice. Il permet aussi de répartir les enseignants sur le territoire national en fonction de capacités d'accueil de chaque département et des nécessités de service dans les départements d'origine des candidats.

Ce mouvement comprend deux étapes :

- Les mutations nationales

Les enseignants formulent une demande à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale dont ils dépendent. Ces demandes sont ensuite transmises à l'administration centrale, qui par la suite procède au traitement des mutations.

- Les mutations départementales

Les affectations sont prononcées en fonction d'un ensemble de critères définis dans l'intérêt du service et au regard des vœux des enseignants en référence aux lignes directrices de gestion.

Les mutations nationales

Mutations nationales des enseignants du Bas-Rhin	Sorties									Entrées						
	Demandées			Accordées			Annulées			Demandées	Accordées			Annulées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	49	9	54	28	3	31	2	0	2	*317	23	2	25	1	0	1
Rentrée 2021	54	15	69	24	10	34	2	0	2	*329	27	2	29	0	0	0

* Les données sexuées sont indisponibles.

Le solde des mutations interdépartementales pour les 2 dernières rentrées est négatif dans le département du Bas-Rhin (2020 : -6 et 2021 : -5)

Mutations nationales enseignants du Haut-Rhin	Sorties									Entrées						
	Demandées			Accordées			Annulées			Demandées	Accordées			Annulées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	172	25	197	32	4	36	2		2	113	29	4	33			0
Rentrée 2021	183	23	206	31	4	35	2		2	121	29	4	33	0	0	0

Le solde des mutations interdépartementales pour les deux dernières rentrées est négatif dans le département du Haut-Rhin (2020 : -3 et 2021 : -2)

Le mouvement complémentaire

Les enseignants adressent une demande d'EXEAT (autorisation de sortir de leur département) accompagnée de la demande d'INEAT (autorisation d'entrée dans le département souhaité) à la direction des services départementaux de l'Education nationale dont ils dépendent. Les enseignants sont nommés dans le département souhaité seulement si l'EXEAT et l'INEAT sont accordées.

Mouvement complémentaire enseignants du Bas-Rhin	EXEAT						INEAT					
	Demandes formulées			Demandes acceptées			Demandes formulées			Demandes acceptées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	12	3	15	6	0	6	70	4	74	2	0	2
Rentrée 2021	24	4	28	14	1	15	68	3	71	13	0	13

Mouvement complémentaire enseignants du Haut-Rhin	EXEAT						INEAT					
	Demandes formulées			Demandes acceptées			Demandes formulées			Demandes acceptées		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	62	3	65	7	1	8	24	3	27	4	1	5
Rentrée 2021	62	2	64	13	0	13	16	3	19	9	1	10

Mouvement départemental

Le mouvement départemental permet aux enseignants issus du mouvement interdépartemental d'être affectés sur un poste dans leur département d'accueil. Il permet aussi aux enseignants d'obtenir une affectation ou d'en changer en fonction des postes vacants ou susceptibles d'être vacants.

Mouvement départemental enseignants du Bas-Rhin	Nombre total de postes (vacant et susceptibles d'être vacants)	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats			Nombre d'affectations à titre définitif			Nombre d'affectations à titre provisoire		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	912	0	*	*	1 379	*	*	559	*	*	405
Rentrée 2021	980	0	*	*	1 404	*	*	658	*	*	324

* Les données sexuées sont indisponibles

Mouvement départemental enseignants du Haut-Rhin	Nombre total de postes (vacant et susceptibles d'être vacants)	Nombre de supports réservés pour les stagiaires	Nombre de candidats			Nombre d'affectations à titre définitif			Nombre d'affectations à titre provisoire		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	2954	82	937	120	1057	449	62	511	203	20	223
Rentrée 2021	3066	52	932	135	1067	564	91	655	132	13	145

Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré

La mobilité de cette catégorie de personnel comprend deux phases. Dans un premier temps, un mouvement inter-académique qui détermine les entrées et les sorties de l'académie.

Dans un second temps, sont décidées les affectations dans l'académie, pour le personnel entrant comme pour le personnel souhaitant muter à l'intérieur de l'académie.

La mobilité ou mouvement des enseignants titulaires du 2nd degré permet à ceux qui le souhaitent d'obtenir une mutation, une première affectation, ou de retrouver une affectation dans l'enseignement du 2nd degré (réintégration).

• Le mouvement inter-académique

Il permet d'assurer une bonne répartition des enseignants entre les différentes académies. Ce mouvement est opéré par l'administration centrale, qui procède à la désignation des personnels changeant d'académie.

• Le mouvement intra-académique

Le mouvement intra-académique est opéré par le rectorat, qui élabore à partir des lignes directrices ministérielles et académiques ainsi que des priorités légales de mutation.

Il existe deux catégories de participants : les participants volontaires et les participants obligatoires. Ces derniers regroupent en particulier les titulaires entrants, les stagiaires, et les personnels faisant l'objet d'une mesure de carte scolaire.

Mobilité des personnels enseignants du 2nd degré

Corps	Participants						
	2019	2020			2021		
		Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total
Agrégés et certifiés	1 293	848	524	1 372			
Agrégés					153	103	256
Certifiés					737	421	1 158
PLP	206	123	68	191	101	97	198
EPS	160	60	91	151	75	94	169
Total	1 659	1 031	683	1 714	1 066	715	1 781

Le nombre de participants sur les trois dernières années augmente de 3,3% entre 2019 et 2020 et de 3,9% entre 2020 et 2021.

Corps	Mutés			Mutés (%)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
		total	total			
Agrégés et certifiés	575	555		44,5	40,5	
Agrégés			106			41,4
Certifiés			430			37,1
PLP	110	93	110	53,4	48,7	55,6
EPS	59	62	73	36,9	41,1	43,2
Total	744	710	719	44,8	41,4	40,4

Le pourcentage de mutés se situe entre 40 et 45% ces trois dernières années

Mobilité des personnels d'Éducation et psychologues de l'Éducation nationale

Corps	Participants						
	2019	2020			2021		
		Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total
CPE	81	59	10	69	60	23	83
PSY EN	18	17	6	23	21	6	27
Total	99	76	16	92	81	29	110

Le nombre de participants diminue 7,0% entre 2019 et 2020 et augmente de 19,5% entre 2020 et 2021.

Corps	Mutés						Mutés (%)			
	2019	2020			2021		2019	2020	2021	
		Femmes	Hommes	total	Femmes	Hommes	total			
CPE	39	36	6	42	35	12	47	48,1	60,9	56,6
PSY EN	16	12	3	15	15	4	19	88,9	65,2	70,4
Total	55	48	9	57	50	16	66	55,6	62,0	60,0

Le pourcentage de mutés se situe entre 55 et 62% ces trois dernières années

Mobilité des personnels IATSS

Mouvement interacadémique à gestion déconcentrée

Les opérations de mutation interacadémique concernent les personnels désireux de muter dans une autre académie que leur académie d'origine.

Pour les agents qui souhaitent changer d'académie, une phase de pré-inscription est obligatoire pour pouvoir participer au mouvement intra-académique de l'académie sollicitée.

Mouvement intra-académique

Les candidats à la mutation peuvent formuler un ou plusieurs vœux, au maximum six vœux. Une demande de mutation peut être présentée, soit au titre d'une ou plusieurs priorités légales, soit pour convenance personnel.

Le mouvement intra-académique

Filière	Corps	Participants						
		2019	2020		2021			
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	AAE	17	13	3	16	16	6	22
	SAENES	59	42	5	47	41	4	45
	ADJENES	78	62	3	65	73	10	83
Santé-sociaux	Infirmiers	44	36	0	36	32	1	33
	Assistants sociaux	1	4	0	4	3	0	3
ITRF	Techniciens	5	0	1	1	0	0	0
	Adjointes techniques	8	8	6	14	2	4	6
Total	TOTAL	212	165	18	183	167	25	192

Le nombre de participants diminue 13,7 % entre 2019 et 2020 et augmente de 4,9 % entre 2020 et 2021.

Filière	Corps	Mutés							Mutés (%)		
		2019	2020			2021			2019	2020	2021
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
Administrative	AAE	8	4	1	5	6	1	7	47,1	31,3	31,8
	SAENES	27	24	0	24	22	2	24	45,8	51,1	53,3
	ADJENES	49	33	1	34	25	7	32	62,8	52,3	38,6
Santé-sociaux	Infirmiers	11	9		9	12	1	13	25,0	25,0	39,4
	Assistants sociaux	0	1		1	2	0	2	0,0	25,0	66,7
ITRF	Techniciens	1		1	1	0	0	0	20,0	100,0	
	Adjoints techniques	4	4	4	8	1	0	1	50,0	57,1	20,0
Total	Total	100	75	7	82	68	11	79	47,2	44,8	41,4

Le pourcentage de mutés se situe entre 41 et 47% ces trois dernières années.

Les lignes directrices de gestion - carrières

L'introduction de lignes directrices de gestion constitue l'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elles ont vocation à formaliser les règles collectives en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ces lignes de gestion ministérielles et académiques introduisent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les propositions au choix dans les corps et grade ainsi les mesures favorisant l'évolution professionnelle de l'agent et leur accès à des responsabilités supérieures.

L'académie de Strasbourg s'est engagée par ses lignes directrices de gestion :

- à assurer des perspectives d'avancement de promotion régulières tout au long de la carrière des personnels, au sein de chaque corps, dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades,
- à garantir un traitement équitable des personnels par la prévention des discriminations, en prenant en compte la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

L'académie de Strasbourg veille :

- au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- à la promotion des personnels en situation de handicap.
- à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels.

Les lignes directrices de gestion académique ont été établies en 2020 pour trois ans. Elles ont fait en 2021, l'objet d'un bilan annuel et d'un réexamen à l'issue de la première année.

Les promotions

Personnels enseignants du 1^{er} degré

Liste d'aptitude

Liste d'aptitude Enseignants du Bas-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	4	1	5
Rentrée 2021	3	0	3

Liste d'aptitude Enseignants du Haut-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	0	0	0
Rentrée 2021	1	0	1

Tableau d'avancement à la hors classe

TA Hors classe Enseignants du Bas-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	279	46	325
Rentrée 2021	293	46	339

TA Hors classe Enseignants du Haut-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	178	41	219
Rentrée 2021	193	34	227

En 2020, 544 professeurs des écoles de classe normale ont été promus au grade de professeurs des écoles «hors classe». En 2021, ce nombre de promotions s'élève à 566.

Tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

TA Cl. Exc. Enseignants du Bas-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	104	36	140
Rentrée 2021	96	33	129

TA Cl. Exc. Enseignants du Haut-Rhin	Femmes	Hommes	Total
Rentrée 2020	49	21	70
Rentrée 2021	88	26	114

210 personnes ont été promues au grade de la «classe exceptionnelle» à la rentrée 2020 et 243 en 2021.

Personnels enseignants du 2nd degré

Liste d'aptitude

L'avancement de corps repose sur un acte de candidature volontaire qui engage individuellement l'agent.

«Le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de propositions académiques. Les années 2020 et 2021 ont vu la promotion de corps de 8 enseignants dans le corps des agrégés.

Corps	R 2020	R 2021
Agrégés	8	8
Chaires supérieures*	4	7

Promotion à la hors classe

Corps	R 2020		R 2021					
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Agrégés	549	96	294	258	552	43	34	77
Certifiés	1441	256	910	497	1407	165	104	269
PLP	449	79	222	217	439	42	39	81
EPS	189	33	95	89	184	18	17	35
PSY-EN	51	9	33	14	47	5	3	8
CPE	79	14	58	17	75	10	3	13

464 enseignants ont été promus au grade «hors classe» en 2020 et 462 en 2021.

Promotion à la classe exceptionnelle

Tout comme pour les professeurs des écoles, la classe exceptionnelle a été créée dans le cadre de l'application de l'accord PPCR au 1^{er} septembre 2017 pour les certifiés, PLP, professeurs d'EPS et agrégés. Elle permet à la fois la reconnaissance de l'exercice de fonctions durant une certaine durée et la richesse d'un parcours professionnel.

Rentrée 2020

Corps	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Agrégés	78 ²	163**	241	30	5	35
Certifiés	30	714	744	27	36	63
PLP	11	183	194	11	8	19
EPS	15	105	120	8	3	11
PSY-EN	8	5	13	1	0	1
CPE	4	15	19	4	2	6

² 78 proposés

** 24 proposés

Corps	R 2021													
	Nombre de promouvables							Nombre de promus						
	Femmes			Hommes			Total	Femmes			Hommes			Total
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total		Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total	
Agrégés	74	81	155	65	55	120	275	16	2	18	12	4	16	34
Certifiés	96	179	275	55	132	187	462	84	23	107	43	11	54	161
PLP	16	54	70	16	30	46	116	13	4	17	15	3	18	35
EPS	8	33	41	18	30	48	89	4	2	6	8	2	10	16
PSY-EN	10	3	13	0	1	1	13	*						1
CPE	5	12	17	1	7	8	25	*						6

Échelon spécial

Le grade «classe exceptionnelle» culmine en «Hors échelle A» (dit échelon spécial pour seulement 10 % des effectifs du corps).

Corps	R 2020		R 2021					
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Certifiés	128	35	72	67	139	13	10	23
PLP	33	8	19	17	36	3	3	6
EPS	20	5	7	10	17	1	2	3
PSY-EN	4	1	*		5	*		1
CPE	7	2			8			1

* secret statistique

Personnels IATSS

Liste d'aptitude

Pour les personnels administratifs de catégorie A, le changement de corps répond à une décision ministérielle prise à partir de projets académiques.

Les listes d'aptitude de la filière ITRF sont gérées au niveau du ministère.

Corps	2020		2021					
	Nombre de candidats	Nombre de promu	Nombre de candidats			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AAE	15	4	28	5	33	*		4
SAENES	43	4	50	6	56	*		5

* secret statistique

Promotion par tableaux d'avancement

Filière administrative

Grade	R 2020		R 2021					
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
APAE	60	2	38	17	55	*		3
SAENES CL EXCEPT	95	3	83	11	94	*		3
SAENES CL SUPERIEURE	147	5	118	18	136	*		5
ADJENES P1C	414	33	390	32	422	34	2	36
ADJENES P2C	10	4	2	6	8	*		3

* secret statistique

Filière santé/sociale

Grade	R 2020		R 2021					
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
APSSAE	36	7	30	1	31	*		4
ASSAE CL SUPERIEURE	20	2	18	2	20	*		2
INFIRMIER HORS CLASSE	78	7	69	3	72	8	0	8
INFIRMIER CL SUPERIEURE	79	8	81	0	81	8	0	8

* secret statistique

Filière technique

Grade	R 2020		R 2021					
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
ATRF P1C	278	24	174	99	273	15	8	23
ATRF P2C	72	11	51	20	71	7	1	8
ATEE P1C	12	1	2	8	10	*	*	1
ATEE P2C	8	1	*		6	*	*	1

* secret statistique

Les tableaux d'avancement ont permis le passage au grade supérieur pour 108 personnes en 2020 et 105 personnes en 2021. Le taux de promus est stable à 8%.



La situation indiciaire

En novembre 2020, l'indice moyen de rémunération des personnels, toutes catégories confondues est de 584 points (574 pour les femmes et 629 pour les hommes). La situation indiciaire des agents dépend du statut et de l'âge.

Ainsi, l'indice moyen des personnels IATSS, composé pour moitié d'agents de catégorie C, est de 537 points pour les femmes et de 538 points pour les hommes. Celui des personnels de direction et d'inspection est le plus élevé (868 points pour les femmes et 909 points pour les hommes).

La situation indiciaire par catégorie des personnels

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du 1 ^{er} degré	536	574	553	588	555	593	567	606	578	615
Enseignants du 2 nd degré	588	607	601	616	602	619	614	630	618	635
Personnels de direction et d'inspection	826	883	844	891	845	897	857	902	868	909
Personnels de vie scolaire	394	518	423	522	409	505	415	515	421	522
Personnels IATSS	412	449	409	442	426	455	438	475	438	478
Ensemble	541	599	552	608	554	611	566	623	574	629

La situation indiciaire des personnels IATSS selon la filière

En novembre 2020, l'indice moyen toutes catégories statutaires confondues des personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, de laboratoire et santé-sociaux est de 438 points pour les femmes et 478 points pour les hommes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble		Évolution/ 2016	
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	626	438	368	414	512	28	48
Filière santé-sociale	545	379		537	538	15	-26
Filière techniques	586	428	359	398	421	23	14
Ensemble	576	434	366	438	478	0	0

La situation indiciaire des enseignants

L'indice moyen des enseignants du premier degré est de 578 points pour les femmes et 615 pour les hommes en novembre 2020, soit une progression de 42 points pour les femmes et de 41 points pour les hommes en cinq ans.

Dans le second degré, l'indice moyen observé est de 618 points pour les femmes et 635 pour les hommes en novembre 2020, soit une variation de +30 points pour les femmes et de +28 points pour les hommes depuis 2015.

La progression est la plus marquée pour les professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement.

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Professeurs des écoles	537	575	554	590	556	595	568	607	580	617
Instituteurs	500	499	518	514	519	510	527	517	534	517
Enseignants non-titulaires 1D	418	427	410	370	411	403	425	441	414	417
Enseignants du premier degré	536	574	553	588	555	593	567	606	578	615
Professeurs de chaires supérieures	899	918	912	927	924	931	916	939	929	952
Professeurs agrégés	714	739	733	753	729	749	744	757	753	762
Professeurs certifiés	571	590	586	603	589	609	599	617	607	623
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	604	594	617	603	619	606	624	614	633	623
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	591	584	601	596	606	599	617	616	625	624
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	715	714	749	742	750	740	744	757	771	781
Enseignants non titulaires	400	401	400	401	397	398	407	406	411	410
Enseignants du second degré	588	607	601	616	602	619	614	630	618	635

Indice moyen et ancienneté

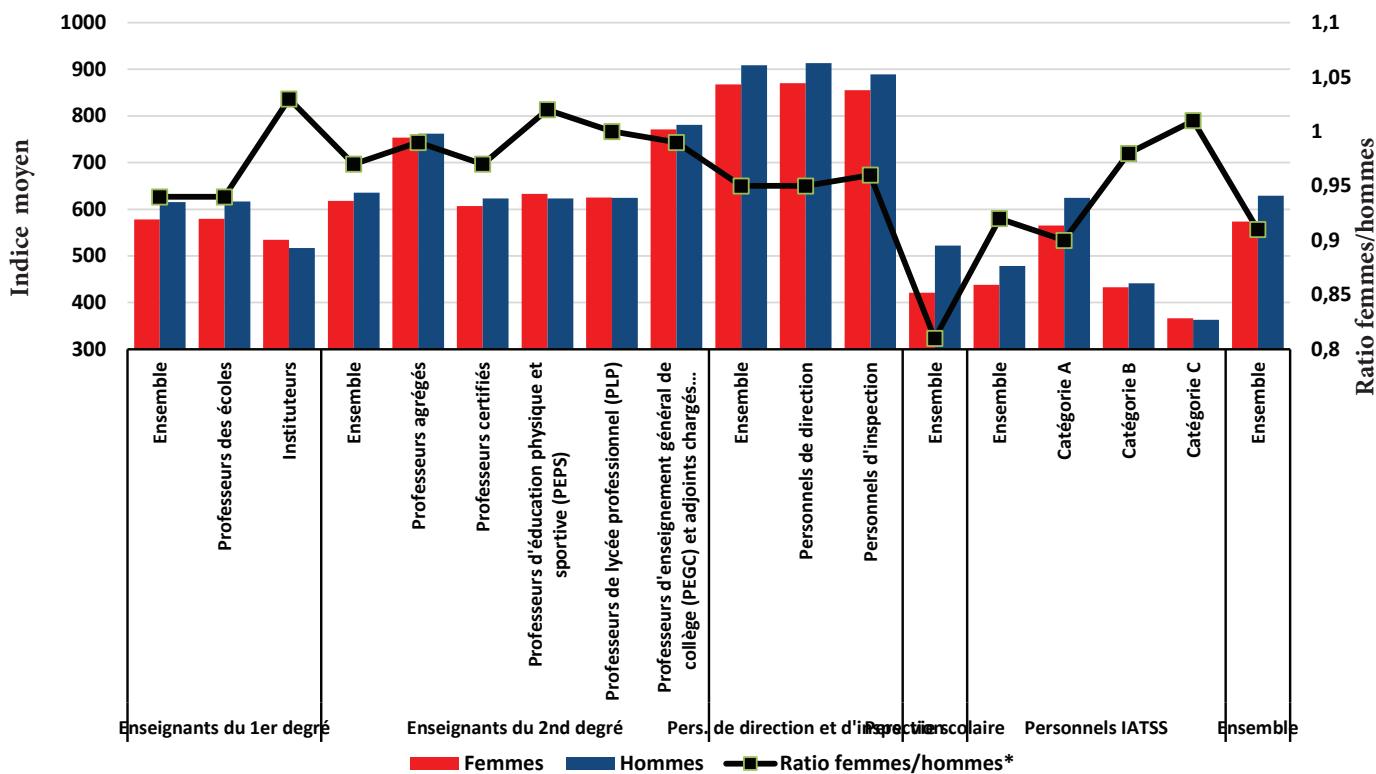
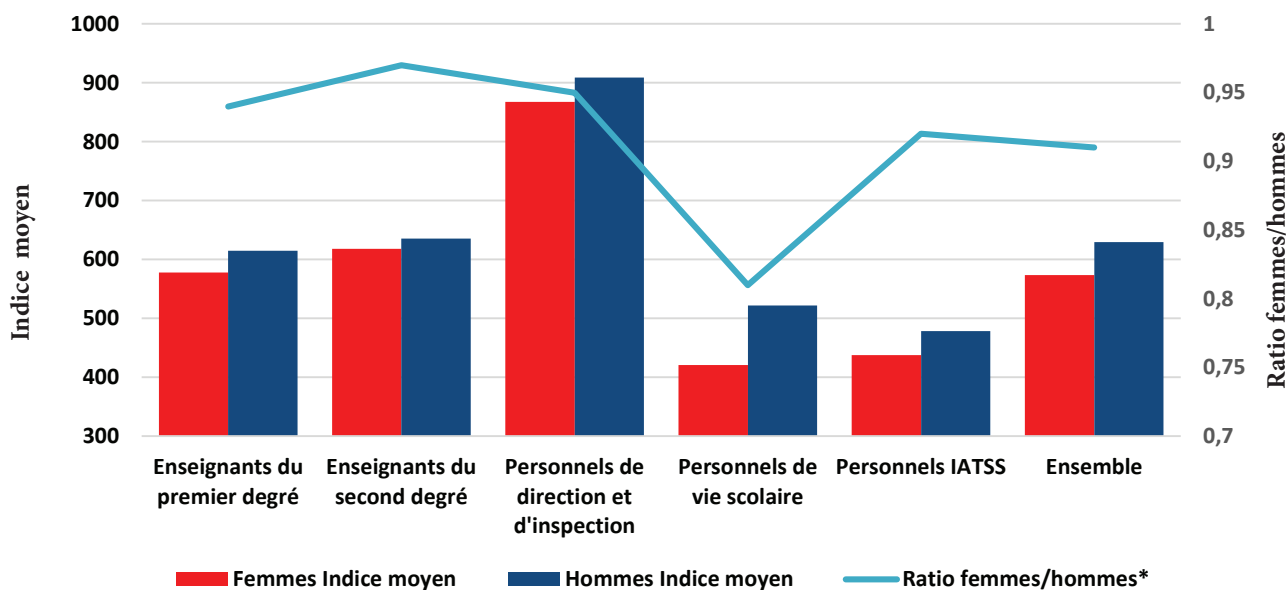
Toutes catégories confondues, l'indice moyen des femmes est de 574 contre 629 pour les hommes, soit un ratio de 0,91. L'indice moyen des hommes est généralement supérieur à celui des femmes, à l'exception des instituteurs, des professeurs d'EPS, des professeurs de LP et et du personnel IATSS de catégorie C.

Ces écarts apparaissent généralement corrélés avec l'âge moyen, l'ancienneté générale de service (AGS) et la catégorie. L'écart est plus important chez le personnel de vie scolaire et chez les personnels IATSS de catégorie A.

	Femmes		Hommes		Ratio femmes/hommes *
	Indice moyen	AGS	Indice moyen	AGS	
Enseignants du premier degré	578	16,8	615	20,1	0,94
Professeurs des écoles	580	16,8	617	20	0,94
Instituteurs	534	28,7	517	28,7	1,03
Enseignants du second degré	618	17,7	635	18,5	0,97
Professeurs agrégés	753	18,8	762	19,5	0,99
Professeurs certifiés	607	17,0	623	18,3	0,97
Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)	633	19,9	623	18,3	1,02
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	625	17,7	624	16,9	1,00
Professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) et adjoints chargés d'enseignement	771	37,3	781	36,9	0,99
Personnels de direction et d'inspection	868	24,6	909	27,0	0,95
Personnels de direction	871	24,1	914	26,8	0,95
Personnels d'inspection	855	27,0	889	28,0	0,96
Personnels de vie scolaire	421	18,3	522	19,7	0,81
Personnels IATSS	438	19,1	478	19,2	0,92
Catégorie A	565	19,2	625	19,9	0,90
Catégorie B	433	20,9	442	21,5	0,98
Catégorie C	366	18,1	363	16,4	1,01
Ensemble	574	17,5	629	19,2	0,91

* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

Indice moyen selon la catégorie de personnels et le sexe en 2020



* le ratio «indice moyen des femmes sur indice moyen des hommes» exprime l'écart de rémunérations femmes hommes. Plus le ratio s'éloigne de 1 (point d'équilibre femmes-hommes), plus l'écart est fort.

Salaires mensuels moyens des personnels en 2019

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public en 2019

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	Évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (public)	3 087	2 689	348	297	2 491	2 431	2 612	0,0
Femmes	2 957	2 611	297	248	2 380	2 348	2 512	-0,2
Hommes	3 407	2 879	473	372	2 764	2 703	2 851	0,4
Moins de 30 ans	2 249	1 993	240	191	1 809	1 808	1 895	-0,5
50 ans et plus	3 640	3 223	385	334	2 932	2 928	3 042	-0,2
Enseignants du premier degré public	2 808	2 530	228	-	2 251	2 268	2 371	-0,6
Femmes	2 756	2 486	219	-	2 209	2 244	2 339	-0,6
Hommes	3 103	2 782	276	-	2 492	2 482	2 540	-0,7
Moins de 30 ans	2 198	1 988	197	-	1 764	1 797	1 834	-1,6
50 ans et plus	3 309	3 004	280	-	2 649	2 694	2 762	-0,1
Professeurs des écoles	2 832	2 570	211	-	2 271	2 280	2 378	-0,6
Femmes	2 782	2 531	200	-	2 230	2 254	2 346	-0,5
Hommes	3 117	2 795	276	-	2 503	2 490	2 549	-0,7
Moins de 30 ans	2 206	1 996	197	-	1 771	1 800	1 837	-1,6
50 ans et plus	3 396	3 137	233	-	2 720	2 725	2 783	0,0
Non-titulaires du premier degré public	1 858	914	921	-	1 469	1 495	1 855	0,7
Enseignants du second degré public	3 327	2 825	451	306	2 697	2 654	2 817	0,5
Femmes	3 206	2 766	394	246	2 592	2 554	2 723	0,4
Hommes	3 502	2 910	534	392	2 849	2 810	2 950	0,6
Moins de 30 ans	2 315	2 000	297	218	1 869	1 847	1 983	1,1
50 ans et plus	3 864	3 372	457	318	3 124	3 138	3 230	-0,2
Professeurs de chaire supérieure	6 929	4 392	2 459	2 170	5 849	5 460	5 865	1,9
Femmes	6 380	4 363	1 955	1 674	5 341	5 192	5 340	-0,2
Hommes	7 309	4 413	2 809	2 504	6 201	6 044	6 222	3,3
50 ans et plus	7 020	4 497	2 460	2 170	5 920	5 494	5 942	2,1
Professeurs agrégés	4 215	3 486	662	529	3 437	3 434	3 513	-0,4
Femmes	4 060	3 428	570	430	3 298	3 312	3 385	-0,1
Hommes	4 405	3 557	774	651	3 606	3 593	3 669	-0,8
Moins de 30 ans	2 703	2 286	401	379	2 196	2 076	2 299	0,5
50 ans et plus	4 806	4 118	644	506	3 900	3 890	3 960	-0,2
Professeurs certifiés	3 217	2 774	393	236	2 603	2 573	2 687	0,3
Femmes	3 115	2 717	353	195	2 516	2 478	2 615	0,1
Hommes	3 398	2 874	466	308	2 758	2 754	2 812	0,5
Moins de 30 ans	2 344	2 037	286	199	1 895	1 886	1 956	0,1
50 ans et plus	3 720	3 310	375	233	2 999	3 070	3 076	-0,5
Professeurs d'EPS	3 313	2 855	411	215	2 679	2 682	2 759	0,0
Femmes	3 253	2 849	360	178	2 622	2 658	2 724	0,0
Hommes	3 368	2 860	458	247	2 732	2 713	2 791	0,1
Moins de 30 ans	2 422	2 054	350	172	1 961	2 011	2 045	1,0
50 ans et plus	3 857	3 470	357	205	3 102	3 158	3 192	-0,5

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	Évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Professeurs de lycée professionnel	3 351	2 842	461	261	2 716	2 686	2 782	0,2
Femmes	3 521	2 886	570	364	2 873	2 858	2 913	0,1
Hommes	2 242	1 974	230	184	1 810	1 829	1 903	-4,6
Moins de 30 ans	3 816	3 280	498	282	3 090	3 110	3 151	-0,5
50 ans et plus	3 753	3 232	483	182	3 036	3 084	3 111	-1,5
Non-titulaires du second degré public	2 177	1 897	254	193	1 738	1 703	2 023	1,9
Femmes	2 087	1 824	238	172	1 664	1 648	1 961	1,2
Hommes	2 288	1 988	273	216	1 829	1 787	2 100	2,7
Moins de 30 ans	1 960	1 699	250	189	1 563	1 568	1 783	3,1
50 ans et plus	2 366	2 103	244	187	1 891	1 812	2 225	2,4

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,1 % en 2019.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

– effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Strasbourg, public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat en 2019

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	Évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Enseignants (privé sous contrat)	2 741	2 354	340	279	2 110	2 087	2 305	0,7
Femmes	2 707	2 356	305	252	2 079	2 064	2 274	1,2
Hommes	2 833	2 351	434	336	2 192	2 165	2 389	-0,5
Moins de 30 ans	2 139	1 833	288	245	1 673	1 656	1 849	2,4
50 ans et plus	3 167	2 771	363	309	2 428	2 442	2 638	-0,1
Enseignants du premier degré privé	2 380	2 192	141	-	1 811	1 810	2 002	0,6
Femmes	2 384	2 198	138	-	1 812	1 812	2 013	0,6
Hommes	2 338	2 128	170	-	1 792	1 787	1 896	0,1
Moins de 30 ans	1 827	1 647	155	-	1 407	1 445	1 680	-1,0
50 ans et plus	2 780	2 610	141	-	2 106	2 230	2 285	-0,8
Professeurs des écoles	2 588	2 413	121	-	1 960	1 925	2 097	0,3
Femmes	2 586	2 413	119	-	1 958	1 919	2 100	0,3
Hommes	2 616	2 411	149	-	1 996	2 044	2 067	1,0
Moins de 30 ans	2 013	1 888	95	-	1 540	1 682	1 723	1,2
50 ans et plus	2 978	2 827	121	-	2 252	2 300	2 392	-0,7
Maîtres délégués du premier degré privé	1 711	1 478	207	-	1 330	1 443	1 600	1,5
Enseignants du second degré privé	2 864	2 409	408	288	2 211	2 202	2 406	0,8
Femmes	2 858	2 429	383	262	2 203	2 197	2 392	1,4
Hommes	2 876	2 370	458	339	2 227	2 204	2 434	-0,4
Moins de 30 ans	2 246	1 896	333	261	1 764	1 803	1 904	3,3
50 ans et plus	3 265	2 811	419	310	2 509	2 543	2 728	0,3
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	4 505	3 518	921	741	3 500	3 334	3 561	-1,4
Femmes	4 255	3 395	807	623	3 299	3 315	3 365	-1,9
Hommes	4 825	3 674	1 066	890	3 758	3 367	3 810	-0,8
Moins de 30 ans	-	-	-	-	-	-	-	-
50 ans et plus	5 058	3 953	1 058	880	3 938	3 858	4 005	-3,3
Professeurs certifiés	3 020	2 571	402	276	2 317	2 308	2 438	0,0
Femmes	3 021	2 596	379	251	2 315	2 274	2 425	0,6
Hommes	3 019	2 508	459	337	2 321	2 357	2 472	-1,4
Moins de 30 ans	2 432	2 043	365	290	1 887	1 932	1 969	3,6
50 ans et plus	3 301	2 885	379	269	2 527	2 559	2 709	-0,5
Professeurs d'EPS	3 026	2 609	378	238	2 314	2 263	2 431	-0,4
Femmes	2 920	2 561	322	186	2 228	2 383	2 448	0,3
Hommes	3 094	2 640	414	272	2 369	2 246	2 420	-0,8
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	-
50 ans et plus	3 352	2 970	351	248	2 558	2 700	2 830	-0,5
Professeurs de lycée professionnel	3 256	2 688	520	333	2 503	2 440	2 591	-0,7
Femmes	3 219	2 682	487	305	2 473	2 400	2 555	-0,7
Hommes	3 363	2 704	616	409	2 594	2 519	2 700	-0,2
Moins de 30 ans	€	€	€	€	€	€	€	-
50 ans et plus	3 646	3 065	541	361	2 798	2 906	2 933	0,3
Maîtres délégués du second degré privé	1 965	1 625	297	203	1 565	1 570	1 841	6,7
Femmes	1 938	1 606	287	201	1 543	1 562	1 852	8,6
Hommes	2 007	1 656	313	206	1 601	1 609	1 825	3,9
Moins de 30 ans	2 061	1 752	296	234	1 640	1 578	1 808	3,7
50 ans et plus	1 990	1 646	320	237	1 589	1 547	1 841	10,8

Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants en 2019

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	Évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Non-enseignants	1 944	1 704	219	-	1 559	1 211	1 970	-4,3
Femmes	1 823	1 606	196	-	1 461	1 202	1 873	-4,4
Hommes	2 378	2 055	300	-	1 912	1 226	2 293	-2,3
Moins de 30 ans	1 251	1 220	29	-	990	1 067	1 265	-1,9
50 ans et plus	2 630	2 237	373	-	2 119	1 854	2 498	-5,1
Non-enseignants titulaires	3 094	2 539	513	-	2 502	2 175	2 613	-0,7
Catégorie A	3 828	3 154	623	-	3 098	2 921	3 201	-2,0
Catégorie B	2 537	1 968	538	-	2 058	2 051	2 152	-1,2
Catégorie C	1 993	1 671	293	-	1 607	1 606	1 703	-1,1
Femmes	2 856	2 356	460	-	2 308	2 024	2 433	-0,5
Hommes	3 903	3 161	693	-	3 165	2 979	3 193	-1,0
Moins de 30 ans	2 093	1 737	336	-	1 693	1 678	1 735	-1,1
50 ans et plus	3 454	2 865	561	-	2 791	2 493	2 884	-0,4
Personnels d'encadrement	5 212	4 207	942	-	4 227	4 096	4 221	-1,2
Femmes	5 077	4 099	919	-	4 117	3 988	4 114	-0,3
Hommes	5 351	4 319	966	-	4 340	4 260	4 332	-1,9
50 ans et plus	5 508	4 436	1 027	-	4 468	4 298	4 463	-0,9
Personnels de vie scolaire (5)	3 175	2 867	265	-	2 550	2 501	2 600	-0,8
Femmes	3 101	2 806	249	-	2 489	2 475	2 564	-1,6
Hommes	3 384	3 038	308	-	2 722	2 652	2 701	1,7
Moins de 30 ans	2 212	1 996	194	-	1 784	1 766	1 879	0,5
50 ans et plus	3 724	3 409	285	-	2 986	2 969	2 997	0,4
Personnels ASS	2 521	2 014	473	-	2 041	1 887	2 172	-0,9
Femmes	2 462	1 984	444	-	1 992	1 862	2 128	-0,7
Hommes	3 017	2 266	715	-	2 460	2 308	2 520	-2,4
Moins de 30 ans	2 077	1 651	410	-	1 682	1 642	1 706	0,6
50 ans et plus	2 691	2 198	472	-	2 174	1 994	2 297	-1,5
Filière administrative	2 444	1 928	486	-	1 982	1 812	2 083	-0,9
Femmes	2 360	1 880	450	-	1 911	1 779	2 017	-0,5
Hommes	3 026	2 256	735	-	2 469	2 297	2 517	-2,6
Moins de 30 ans	2 057	1 621	420	-	1 667	1 498	1 682	0,1
50 ans et plus	2 561	2 069	474	-	2 072	1 913	2 170	-1,5
Filière santé et sociale	2 792	2 318	428	-	2 251	2 212	2 506	-0,6
Femmes	2 789	2 315	427	-	2 248	2 209	2 505	-0,6
Hommes	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
50 ans et plus	3 129	2 635	469	-	2 519	2 451	2 739	-1,0
Personnels ITRF	2 332	1 867	423	-	1 889	1 752	1 987	-2,7
Femmes	2 208	1 795	370	-	1 785	1 675	1 903	-1,9
Hommes	2 524	1 978	506	-	2 048	1 921	2 110	-3,5
Moins de 30 ans	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
50 ans et plus	2 440	1 993	416	-	1 971	1 794	2 050	-1,9

	Salaire brut (1)	Les composantes du salaire brut			Salaire net (2)		Salaire net eqtp (3)	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyen	Médian	2019	Évolution 2018-2019 en € constants (4)
			Montant	dont heures sup.				
Non-enseignants non-titulaires	1 184	1 153	25	-	936	796	1 270	-4,6
Femmes	1 154	1 121	26	-	913	762	1 271	-4,1
Hommes	1 297	1 272	22	-	1 024	1 151	1 269	-5,6
Moins de 30 ans	1 204	1 191	12	-	950	997	1 221	-1,8
50 ans et plus	1 091	1 063	22	-	863	733	1 301	-11,8
Personnels d'orientation et d'éducation non-titulaires	1 734	1 571	148	-	1 375	1 452	1 610	-6,4
Femmes	1 739	1 574	149	-	1 381	1 464	1 612	-3,8
Hommes	1 711	1 557	140	-	1 350	1 432	1 603	-14,1
Moins de 30 ans	1 641	1 502	131	-	1 299	1 421	1 580	-5,9
50 ans et plus	ε	ε	ε	-	ε	ε	ε	-
Personnels d'assistance éducative (AED et AESH)	1 117	1 097	14	-	882	760	1 225	-1,5
Femmes	1 085	1 064	16	-	858	749	1 226	-1,8
Hommes	1 232	1 222	8	-	972	1 079	1 222	-0,9
Moins de 30 ans	1 175	1 170	5	-	928	914	1 204	-1,8
50 ans et plus	983	971	8	-	777	729	1 223	-3,0
Personnels ASS non-titulaires	1 842	1 703	114	-	1 459	1 374	1 653	-4,5
Femmes	1 791	1 664	101	-	1 418	1 337	1 638	-2,3
Hommes	2 050	1 862	166	-	1 623	1 477	1 707	-9,2
Moins de 30 ans	1 742	1 610	121	-	1 381	1 328	1 473	3,8
50 ans et plus	1 853	1 722	116	-	1 468	1 281	1 799	-7,1

1. Le salaire brut se compose du traitement indiciaire brut, éventuellement d'une indemnité de résidence (IR) et d'un supplément familial de traitement (SFT) qui dépend du nombre d'enfants à charge, et de primes et d'indemnités liées aux fonctions remplies par l'agent. Les heures supplémentaires sont incluses dans les primes et indemnités. La différence entre le salaire brut moyen et les primes et indemnités moyennes correspond au total IR+SFT moyen.

2. Le salaire net correspond au salaire brut auquel on retranche les cotisations sociales à la charge de l'agent.

3. Salaire net exprimé en équivalent temps plein.

4. L'évolution en euros constants tient compte de l'inflation qui s'élève à +1,1 % en 2019.

5. Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale.

6. Conseillers d'orientation intérimaire, contractuels administratifs, sociaux, de santé et ITRF.

- effectifs nuls.

ε donnée non publiable en raison d'effectifs insuffisants (mais non nuls).

n.d. donnée non disponible.

Unité : salaire en euros.

Champ : Académie de Strasbourg, public et privé sous contrat.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.



La politique de santé

Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention contribue à promouvoir la santé des personnels par la surveillance médicale des agents et des actions de prévention. Il a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Par son rôle préventif, le médecin du travail, assisté par le personnel de santé spécialisé, est le conseiller de l'administration et des agents s'agissant de :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services et les établissements.
- L'hygiène générale des locaux de service.
- L'adaptation des postes de travail, des techniques et des rythmes de travail à l'état de santé du personnel.

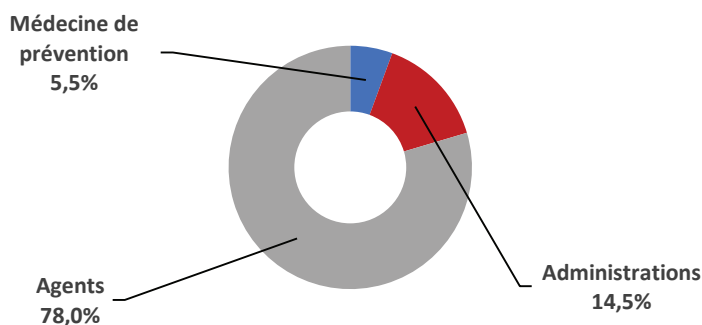
Le service compte au total 3 médecins, 3 infirmières et une secrétaire répartis de la façon suivante :

- Dans le département du Bas-Rhin : 2 médecins contractuels (2 ETP), une secrétaire (1 ETP) et 2 infirmières (1,6 ETP).
- Dans le département du Haut-Rhin : 1 médecin vacataire (0,4 ETP), une infirmière (0,8 ETP).

Visites médicales

En 2020, 1449 visites médicales ont eu lieu dans l'académie, contre 1700 à 2000 les années précédentes. Cette diminution reflète l'influence de la crise sanitaire qui a obligé au report sur messagerie d'une partie importante de l'activité.

Parmi ces visites médicales, 1396 sont des visites à la demande soit 96% du total. Elles se répartissent par demandeur de la façon suivante :



Source : Docteur Brigitte BANNEROT - RECTORAT - Médecine de Prévention

L'ensemble des visites médicales (1 449) peut être réparti de la façon suivante :

Surveillance médicale particulière

En 2020, 13 visites ont été effectuées dans le cadre de la surveillance médicale particulière.

Selon les articles 15-1 et 24 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, la surveillance médicale particulière concerne le suivi des agents handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après congé de longue maladie ou de longue durée, les agents exposés à des risques professionnels spécifiques, les agents atteints de pathologies particulières que le médecin estime devoir suivre de façon régulière.

Surveillance médicale “quinquennale”.

40 visites ont été réalisées dans le cadre de la surveillance médicale quinquennale en 2019.

Les agents qui ne relèvent pas de la surveillance médicale particulière et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical prévu à l'article 22 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans.

Le travail d'expertise

La gestion et la mise en œuvre des demandes de mutations inter et intra-académiques
L'orientation et l'aide à la décision des personnels en CMO lors des passages en congés longs.

Source : Docteur Brigitte BANNEROT - RECTORAT - Médecine de Prévention

Mise en place du programme annuel de prévention

- **Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail**

Extension du dispositif de prévention des Risques Psycho-Sociaux grâce au recrutement du psychologue du travail.
Impulser une politique commune en matière de santé sécurité au travail.
Prévoir un comité de pilotage (COPIL) en santé sécurité au travail.

- **Prioriser la prévention des risques professionnels particuliers**

Faire du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) un outil de priorisation des risques.
Finaliser le document unique dans toutes les écoles et EPLE.
Développer une culture de prévention des risques professionnels grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
L'ISST visitera l'ensemble des établissements déclarant ne pas avoir de DUER.

Évaluer et prévenir les risques particuliers.
Les DUER n'intègrent pas l'ensemble des risques présents.
Étendre le plan de prévention des RPS dans l'académie de Strasbourg.

- **Diffuser des connaissances sur la santé et la sécurité au travail**

La formation en santé et sécurité au travail sera proposée à l'ensemble des personnels arrivant dans un nouveau métier et proposée à l'encadrement notamment IEN et chefs d'EPLÉ.
Former l'encadrement (IA-IPR, chefs d'EPLÉ, IEN) à la prévention des RPS.
Généraliser la formation à la santé et sécurité au travail aux fonctionnaires stagiaires des filières professionnelles et technologiques.
Développer une culture de prévention des RPS grâce à la démarche participative du DUER en impliquant les personnes ressources comme l'assistant de prévention et les conseillers de prévention.
Poursuivre les formations existantes pour les personnels arrivant dans un nouveau métier.
Poursuivre les formations pour des risques spécifiques comme l'habilitation électrique (nouveau et recyclage) PRAP.

- **Renforcer le service de médecine de prévention**

Les moyens humains sont insuffisants pour assurer l'ensemble des visites médicales. Outre les personnels d'État travaillant dans les écoles, EPLE, services rectoraux et départementaux, le service de médecine de prévention prend en charge les personnels rectoraux en poste dans les établissements privés sous contrat, au CROUS, CREPS et à l'ONISEP, les personnels du CANOPE, l'ensemble des personnels employés directement par les établissements (AED...), les contractuels employés par le rectorat et les DSDEN (enseignants et AESH).

Le recrutement, début 2020, d'un médecin du travail à temps plein en remplacement d'un départ de mi-temps vient utilement compléter l'équipe mais ne permet pas de faire face à toutes les tâches. D'où les objectifs suivants :

Améliorer le fonctionnement en pluridisciplinarité.
Développer la mise en place des visites d'information et de prévention.
Mener à bien le projet de locaux médico-sociaux dans le Haut-Rhin.
Mettre en place les visites d'information et de prévention prévues par le décret du 27 mai 2020.
Favoriser le recrutement d'au moins un médecin du travail supplémentaire, recrutement qui devrait être facilité par la mise en place d'une grille salariale interministérielle.

Source : Docteur Brigitte BANNEROT - RECTORAT - Médecine de Prévention

La politique sociale

Service social des personnels

Le service social est un service social du travail qui intervient pour tous les personnels de l'Éducation Nationale du public comme du privé sous contrat, personnel titulaire ou contractuel : les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, les personnels administratifs et techniques, les personnels de santé/ social, les assistants d'éducation, les AESH, les retraités et les ayant droits de l'action sociale.

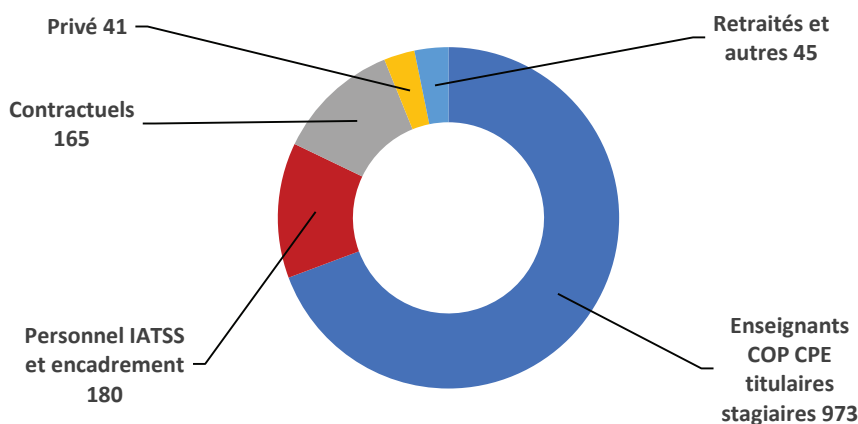
Le service social des personnels est doté de 7 assistants de service social en 2020 /2021 et d'une conseillère technique de service social. L'organisation est académique, 3 assistants sociaux sont basés à la DSDEN 68 et 4 dans les locaux du rectorat de Strasbourg, site Poincaré.

L'intervention de l'assistant social suppose la libre adhésion de l'utilisateur, qu'il soit saisi par la personne elle-même ou par un tiers. L'assistant social est soumis au secret professionnel.

Personnes aidées

En 2020-2021, le service social des personnels a rencontré 1 404 personnes (+1,9 %) (907 dans le Bas-Rhin et 497 dans le Haut-Rhin) sur les 31 030 personnels de l'académie, public et privé, soit 4,51 % des effectifs actifs. Cette hausse fait suite à une baisse de l'an dernier et retrouve son niveau habituel. Ce taux est probablement à mettre en lien avec la situation sanitaire, qui génère, de façon globale, beaucoup de stress et d'incertitudes. La remontée du taux de personnes rencontrées est aussi un signe de bonne adaptation aux conditions sanitaires de télétravail etc.

Catégories professionnelles de personnels rencontrés : 1 404 au total



Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Ce sont majoritairement des personnels enseignants à **69 %** (et PSY-EN), répartis de façon presque équivalente entre le premier et le second degré.

- 35,4 % viennent du 1^{er} degré (la part d'enseignants du 1^{er} degré est de 34 % au niveau académique)
- 35,6 % du 2nd degré (la part d'enseignants du 2nd degré est de 45 % au niveau académique)

Les femmes sont représentées à 78 %, ce qui équivaut environ au prorata hommes/femmes de l'académie.

12,8 % de personnels administratifs, techniques et d'encadrement.

La part des **personnels non enseignants** représente **22,4 %** des effectifs.

Les circonscriptions où il y a eu le plus d'interventions sont Strasbourg2 + privé (67 agents), Strasbourg 1 (64), Molsheim (62), Colmar (62), Mulhouse 1 (47) Saint-Louis (47).

Il est extrêmement rare qu'une personne vienne avec une seule difficulté ou une seule question qui donnerait lieu à une information de notre part. Une demande nécessite souvent un approfondissement de la situation afin d'en avoir une vision globale. Ce temps d'accueil, d'écoute, d'analyse est central dans le travail d'accompagnement que l'assistant social va pouvoir mener. Il ne peut se mener de façon pertinente que si une relation de confiance a pu se mettre en place.

La spécificité de la profession et l'expérience de l'accompagnement social permettent d'avoir une écoute active au travers de techniques d'entretien permettant de faire émerger les difficultés. L'objectif étant d'aider la personne à trouver des leviers pour améliorer sa situation.

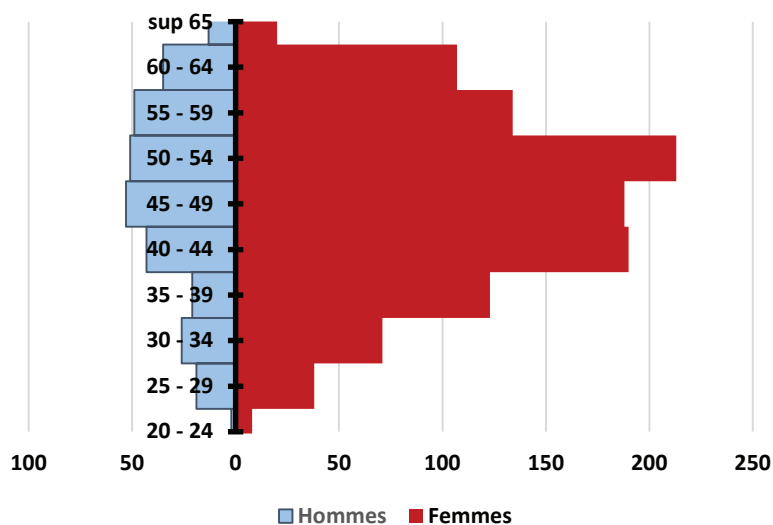
Un des freins à l'intervention reste les limites propres de la personne liées soit, à des problèmes médicaux, soit à des mécanismes de défense empêchant la prise de conscience de la situation et la réflexion en vue d'une résolution des problématiques. Aussi, il faut souvent du temps pour permettre à certaines situations d'évoluer.

Cette prise en compte de ces difficultés nécessite également un accompagnement institutionnel de proximité et sur la durée.

Nombre de Situation Professionnelle			
	Femmes	Hommes	Ensemble
Contractuels	123	42	165
2 nd Degré-PU	1	0	1
AED, AESH	89	25	114
Autre situation	9	7	16
Enseignants	24	10	34
Enseignants, COP, CPE, Titulaires, Stagiaires	753	220	973
1 ^{er} Degré-PU	414	71	485
2 nd Degré-PR	1	0	1
2 nd Degré-PU	338	149	487
Personnels IATSS et encadrement	152	28	180
Administratifs et encadrements	103	20	123
Agents techniques	6	4	10
Inf, Ast, Méd	35	2	37
ITRF	8	2	10
Privé	29	12	41
1 ^{er} Degré-PR	6		6
2 nd Degré-PR	17	10	27
2 nd Degré-PU	2	1	3
AED, AESH	4	1	5
Retraités et autres	35	10	45
Autres	25	9	34
Retraité	10	1	11
Total général	1 092	312	1 404

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

La pyramide des âges du public rencontré



Domaines d'activité du service social du personnel

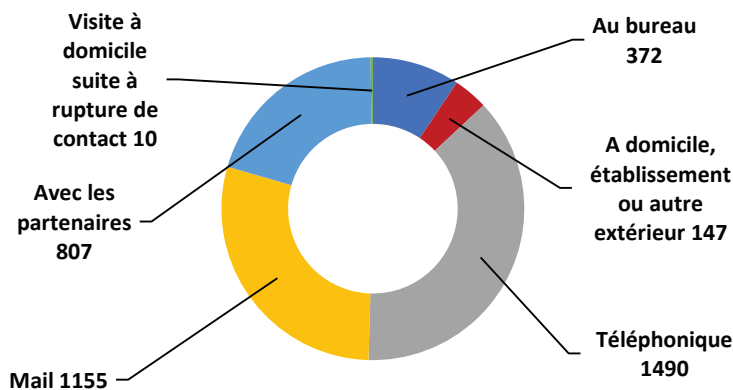
Le service social est sollicité principalement pour accompagner les personnes ayant des problèmes :

- De santé (49 % des motifs).
- Des problématiques sociales (24 % des motifs).
- Des problématiques économiques (15 % des motifs).
- Des difficultés d'ordre professionnel (12% des motifs).

Ces proportions sont stables depuis plusieurs années.

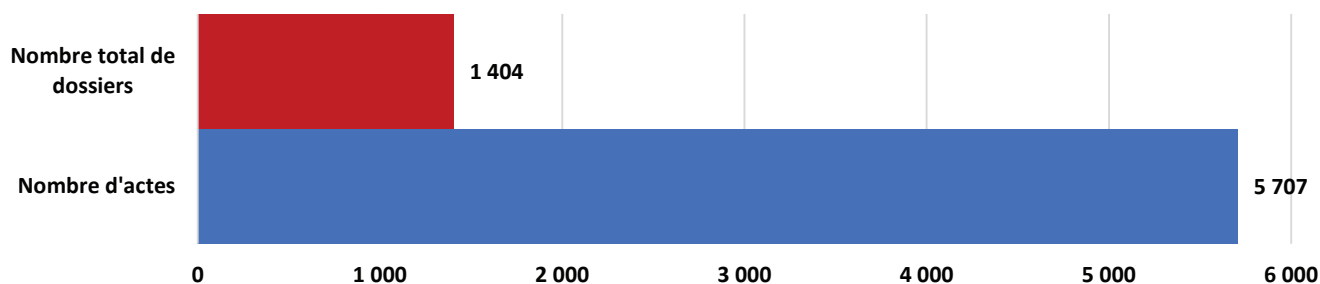
Plusieurs problématiques peuvent se cumuler pour un personnel et en moyenne statistique, une rencontre génère environ cinq actes professionnels.

Type d'entretiens : 3 981

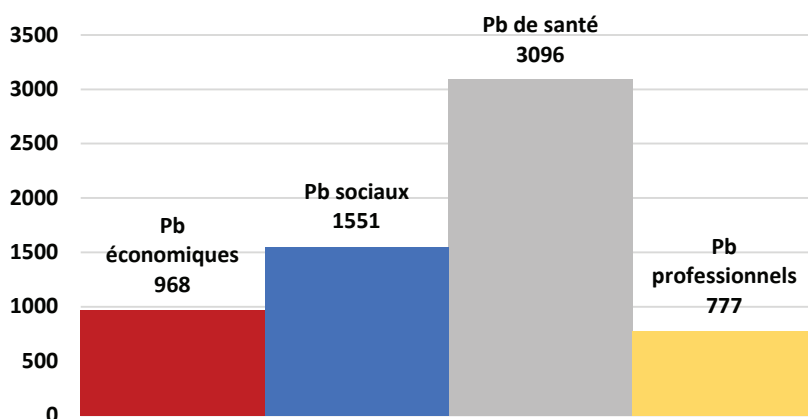


Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

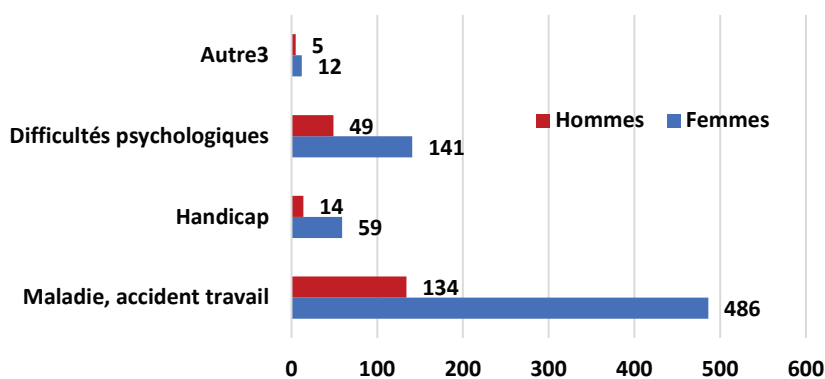
Report nombre d'actes/nombre de personnes rencontrées



Les problématiques et actes professionnels sont cumulatifs et illustrent la complexité des accompagnements.



Les difficultés liées à la santé concernent 698 personnes



Dès qu'une personne obtient un congé de maladie long (congé de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD)), le service social lui adresse un courrier de mise à disposition. Nous notons qu'environ une personne sur deux donne suite à ce courrier. Durant le confinement, les comités médicaux ont fonctionné de manière réduite pour le 68, pas du tout pour le 67. Les mises à disposition ont été de 267.

Le rôle du service consiste à informer sur l'accès aux droits (CLM, CLD) ainsi que sur les dispositifs existants (occupation thérapeutique, majoration tierce personne, CLM fractionné, postes adaptés, temps partiel thérapeutique).

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Le service social accompagne également à la reprise du travail notamment par le biais des dispositifs d'occupation thérapeutique et de poste adapté.

- **38 occupations thérapeutiques** ont été mises en place et suivies cette année. Elles permettent à des personnes qui vont prochainement reprendre leur emploi de renouer avec le travail. L'accompagnement d'une personne en occupation thérapeutique demande du temps : écoute de la personne et de sa problématique, recherche du lieu d'accueil, élaboration du contrat, suivi. Durant le confinement et jusqu'à la fin de l'année scolaire, il n'a pas été possible de mettre en place d'occupation thérapeutique. Ce qui explique cette baisse conséquente.

- **52 personnes ont été vues pour l'entrée ou le suivi en poste.** Ce dispositif concerne les enseignants qui ont une problématique de santé, souhaitant être maintenus dans des fonctions pédagogiques ou se réorienter professionnellement. La décision revient à la DRH après avis des médecins de prévention, de l'assistant social de personnel, de la conseillère mobilité carrière. L'assistant social assure la coordination et formalise par un contrat annuel les modalités d'accueil de l'agent.

- **141 personnes reçues** avaient des difficultés psychologiques. Elles cumulent souvent les problèmes sur plusieurs plans. Notre accompagnement consiste à les amener à des soins réguliers et à veiller à ce que la situation ne se dégrade pas. Nous faisons souvent le lien avec les services de gestion lorsque l'agent n'est pas en capacité de faire ses démarches.

- **486 entretiens** concernaient la maladie, l'accident du travail. La personne a souvent besoin de parler de ses problèmes de santé, des répercussions que cela a pour elle, de ce qu'elle ressent. La maladie peut concerner la personne elle-même ou un de ses proches (conjoint, enfant).

- **59 entretiens** concernaient le handicap.

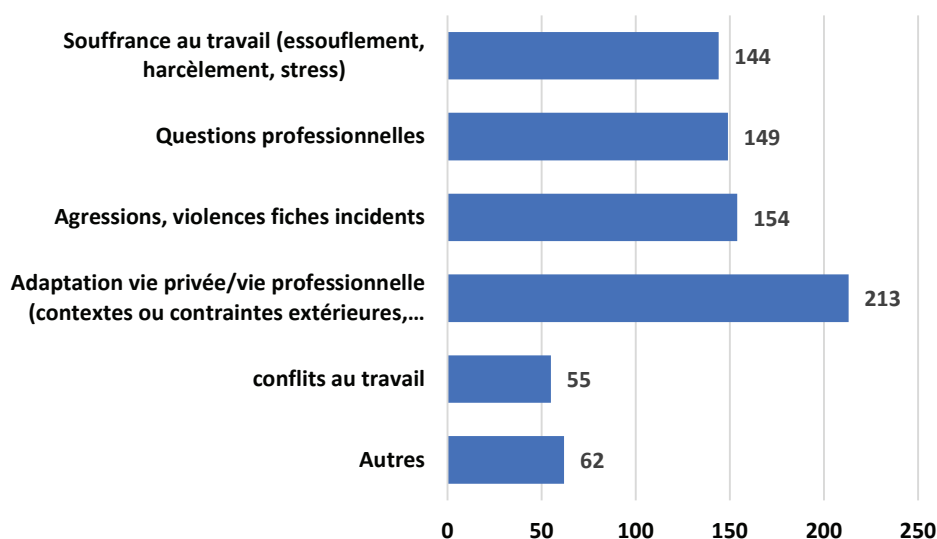
Les problèmes professionnels concernent 777 personnes

En 2019/2020 : 668 personnes rencontrées

En 2018/2019 : 784 personnes rencontrées

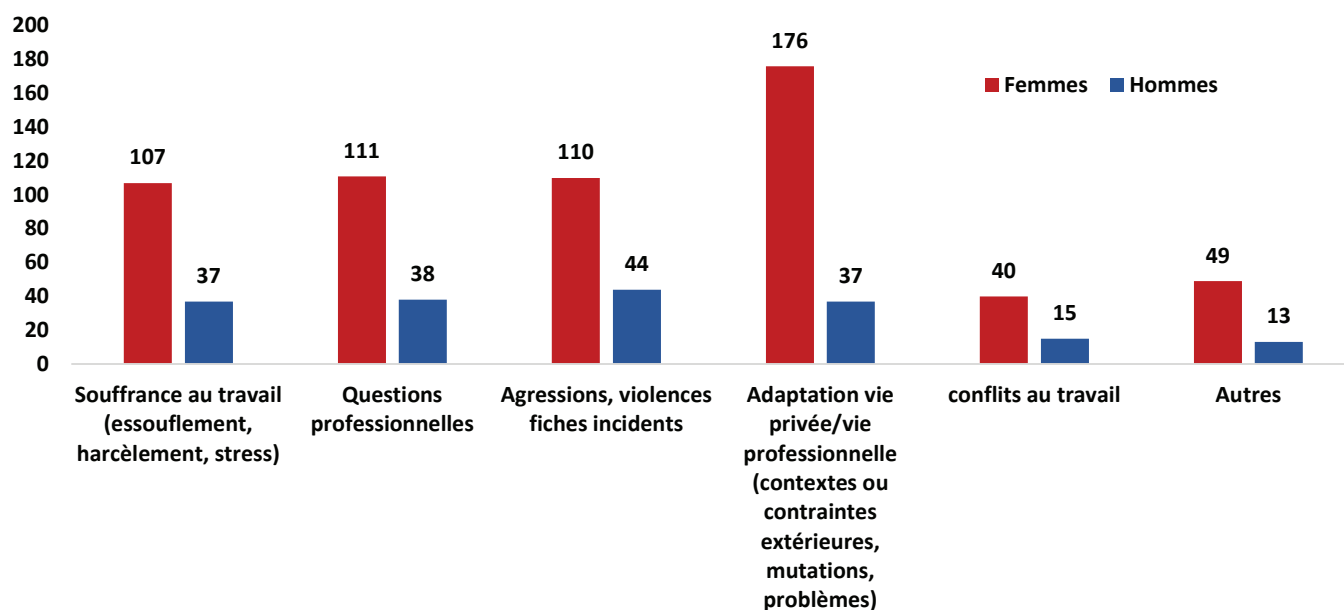
777 personnes ont sollicité le SSP cette année pour des problèmes en lien avec le travail. Ils représentent **28,98 %** des problèmes énoncés.

Actes professionnels : Répartition des problématiques professionnelles



Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Actes professionnels : Problématiques professionnelles Hommes/Femmes



On peut observer que les femmes ont proportionnellement plus de difficultés dans la rubrique adaptation vie privée /vie professionnelle.

Par exemple :

Des personnels nommés à titre provisoire loin de leur domicile qui se retrouvent en difficulté pour concilier des soins à un proche (conjoint- enfant) avec leur activité professionnelle.

Une évaluation sociale est transmise à la DRH pour favoriser une mutation, un aménagement du poste, engager une négociation autour de l'emploi du temps avec les chefs d'établissement, une orientation vers des dispositifs d'aide à la personne pour soulager l'agent dans la prise en charge des soins ou de la dépendance....

Nombre d'entre eux font part de souffrance et/ou de stress au travail, d'essoufflement professionnel. Le service social des personnels rencontre également des agents victimes d'agression et/ou de violence dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions (81 situations, soit une baisse de 54 sur deux ans). Dans ce cadre, un courrier de mise à disposition est fait de manière quasi systématique pour proposer notre intervention.

• Les problèmes sociaux concernent 454 personnes

En 2019/2020 : 455 personnes rencontrées

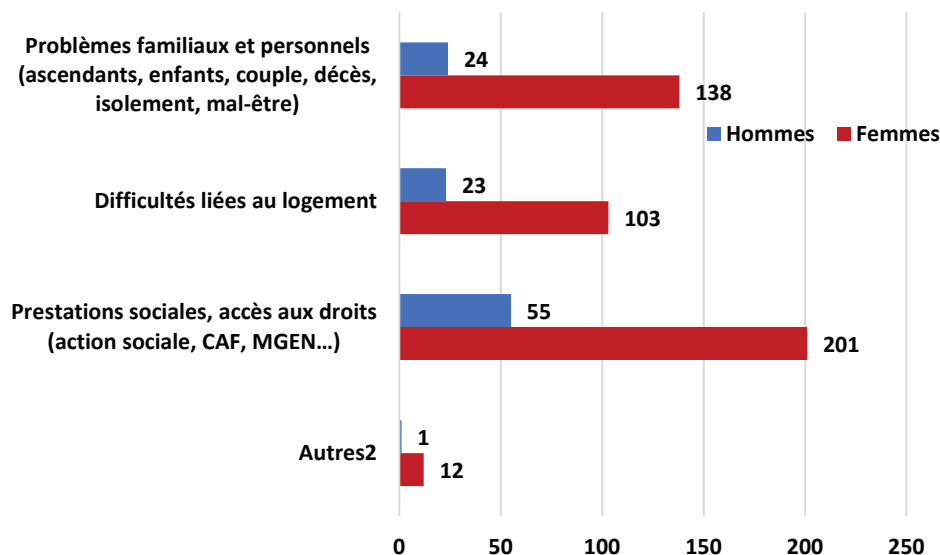
En 2018/2019 : 498

Les problèmes sociaux représentent 24 % des demandes. Ce sont souvent des situations qui nécessitent un travail de suite en utilisant notre réseau de partenaires extérieurs à l'Education Nationale. Les problèmes sociaux mettent parfois du temps avant d'émerger.

- 138 actes pour des problèmes familiaux (164 l'an passé).
- 103 actes pour des problèmes liés au logement (108 l'an passé).
- 201 actes pour l'accès aux droits et aux prestations sociales, en augmentation depuis trois ans.
- 12 autres (idem).

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Actes professionnels : Problèmes sociaux Hommes/Femmes



Les problèmes économiques concernent 301 personnes

Ils représentent 15 % des demandes

En 2019-2020 : 352 personnes rencontrées

En 2018/2019 : 364 personnes rencontrées

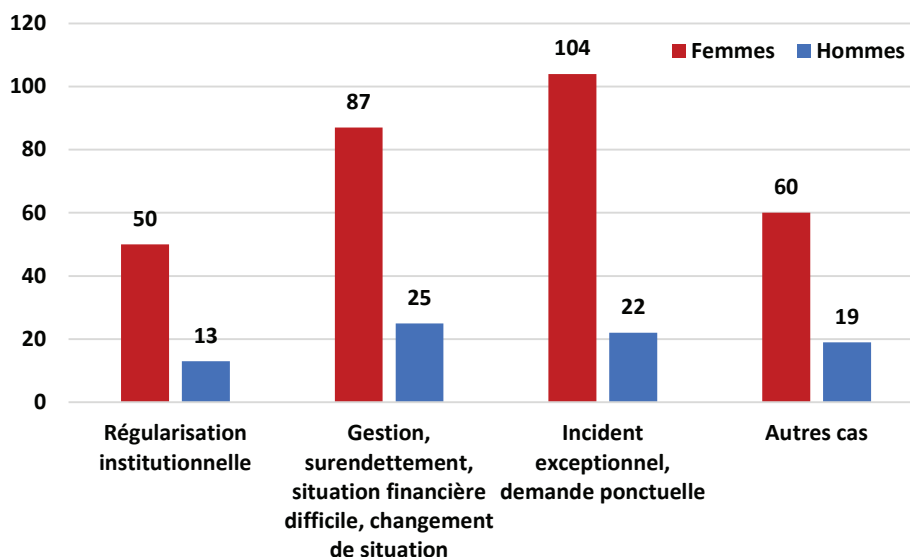
- **Les régularisations institutionnelles** : 50 actes (77 l'année dernière) sont en baisse.

Ce sont des personnes en attente de décision de congés longue maladie/congés longue durée du comité médical, de liquidation de pension d'invalidité par le ministère, et pour lesquelles des maintiens de traitement entraînent d'importants trop-perçus.

- **Le surendettement, gestion budgétaire** concernent 87 interventions (115 l'année passée). Nous avons la possibilité d'orienter les personnels vers la Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF), qui peut engager un travail budgétaire et l'accompagnement vers le dépôt du dossier de surendettement si nécessaire.

- **Les incidents exceptionnels et demandes ponctuelles**, 104 demandes (105 l'année dernière) : des situations qui ne nécessitent pas de suivi particulier.

Actes professionnels : Problèmes économiques Hommes/Femmes



Les cellules d'écoute en cas d'événements graves

Le service social des personnels intervient suite aux incidents graves (agression d'enseignant essentiellement, décès brutal...)

Le service prend contact rapidement avec le chef d'établissement afin d'évaluer la situation et définir, le cas échéant d'une intervention.

Les suites à donner sont de plusieurs ordres :

- Une évaluation et un appui technique : l'assistant social prend le temps d'échanger avec le chef d'établissement, l'IEN ou le directeur d'école pour comprendre ce qui s'est passé, quelles sont les personnes concernées, les conséquences. Ce temps d'évaluation permet également au responsable de prendre du recul et de mettre en place des aides adaptées à la gravité de la situation.
- Des entretiens individuels peuvent avoir lieu, dans l'établissement ou dans nos bureaux.
- Des entretiens collectifs, avec l'appui d'un psychologue, si possible, pour relativiser le traumatisme au travers d'un groupe d'expression. Ces entretiens collectifs devraient avoir lieu uniquement lorsque l'évènement grave est en lien direct avec le travail.

Dans le Bas-Rhin, les assistantes de service social sont intervenues sur plusieurs situations collectives (six) :

- Accompagnement d'une directrice et de son équipe suite à deux décès consécutifs d'élève et parent d'élève.
- Mise en place d'une cellule d'écoute suite à la menace sur une enseignante. Des enseignants ont été entendus en groupe et individuellement, faisant remonter des difficultés qu'ils avaient déjà signalées depuis plusieurs mois, liées en partie au pilotage. Une proposition d'accompagnement à l'équipe de direction a été faite, puis relayée à l'IA-IPR EVS. La chef d'établissement a été remplacée.

L'enseignante agressée a été suivie à titre individuel dans un second temps.

- Accompagnement d'un chef d'établissement suite à un décès d'élève.
- Mise en place d'une cellule d'écoute suite au décès d'une enseignante remplaçante au sein de l'école et conseil technique à l'IEN.
- Mise à disposition et accompagnement d'enseignants suite au décès d'un élève durant le confinement.
- Mise à disposition et accompagnement d'enseignants suite au décès d'une enseignante durant le confinement.
- Accompagnement d'un enseignant accusé à tort d'attouchements sur une élève. Co-accompagnement de l'équipe avec l'IEN.

Cette année, aucune cellule d'écoute ne s'est déroulée avec la psychologue.

Dans le Haut-Rhin, les assistants de service social ne sont pas intervenus au niveau collectif.

Source : Jeannine EL ALLALI - RECTORAT - Service Social

Les interventions collectives en cas de conflits d'équipe

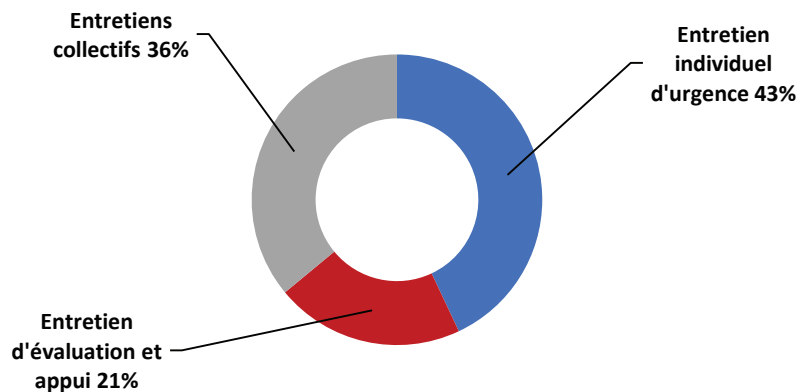
Le service social des personnels est intervenu cette année pour 6 situations de conflits :

Dans le Bas-Rhin : 6 interventions ont eu lieu dans le cadre de conflits au travail

- Le service social des personnels est venu en appui de trois écoles primaires : pour deux en accompagnement de la directrice pour la gestion d'une équipe en difficulté par rapport à un élève à besoins particuliers (relations aux parents). Un groupe de parole a été mis en place pour accompagner une équipe suite aux attaques virulentes d'un parent d'élève.

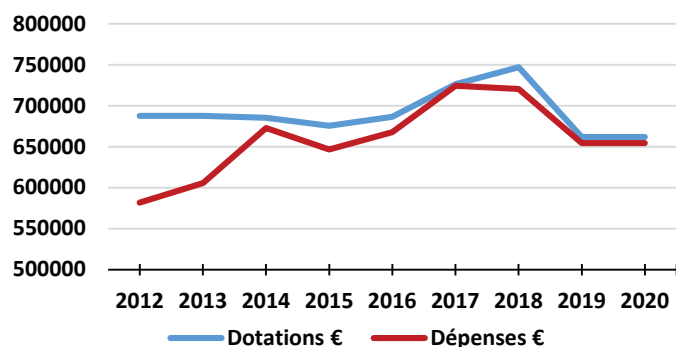
- Le service social des personnels a alerté la DRH sur plusieurs situations : une équipe d'un service administratif en difficulté avec sa responsable (mise en place d'un accompagnement avec le psychologue du travail), une équipe de direction d'un lycée en difficultés relationnelles.

- Le service social des personnels a organisé la mise en place d'un groupe de parole avec la psychologue suite à des problèmes relationnels dans une équipe du 1^{er} degré.

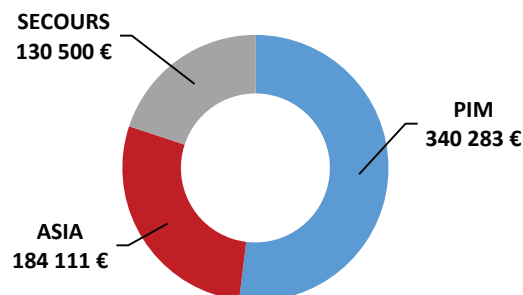


Les dotations et les dépenses

Évolution dotation et dépenses entre 2012 et 2020



Répartition des dépenses par postes enseignement public



Prestations inter-ministerielles (PIM) année civile 2020

	Bénéficiaires	Dépenses (en €)
Restauration (nombre repas)	3 299	4 178
Séjour enfants	167	8 772
Aide aux enfants handicapés	188	327 333
Total	3 654	340 283

ASIA année civile 2020

	Bénéficiaires	Dépenses (en €)
Études	230	138 000
Restauration	ND	18 711
Logement	23	13 900
Environnement professionnel	nd	4 500
Séjour d'enfants	95	6 953
Conseil en eco soc et fam	nd	2 047
Total		184 111

nd : non déterminé

Secours

	2017 (en €)	2018 (en €)	2019 (en €)	2020 (en €)
Bas-Rhin	89 650	98 150	89 000	83 700
Haut-Rhin	63 050	49 219	43 650	46 800
Académie	152 700	147 369	132 650	130 500

nombre de secours en 2020 : 210

Source : Gaëlle le Berre - DRH

Protection sociale complémentaire

La protection sociale complémentaire est un levier d'une politique de ressources humaines dynamique, attentive à la préservation de la santé des collaborateurs, à la stabilité des équipes, et au renforcement de la marque employeur.

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire des agents publics prévue par l'ordonnance du 17 février 2021, les employeurs publics de l'État remboursent à leurs agents, à compter du 1^{er} janvier 2022, une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

Les modalités de ce dispositif sont décrites dans le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021, publié au Journal officiel du 9 septembre 2021. Ce texte marque l'entrée en vigueur de la réforme de la Protection sociale complémentaire (PSC) dans la Fonction publique.

Les agents éligibles bénéficient d'un forfait mensuel de 15 €, correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé (frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident) à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ce dispositif temporaire vise à assurer la transition vers un nouveau régime cible de financement de la PSC dans la fonction publique état.

Les conditions d'éligibilité, le montant et les modalités de remboursement sont précisés par le décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de PSC destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État.

Trois conditions pour bénéficier du remboursement :

1. Agents bénéficiaires : fonctionnaires titulaires et stagiaires, personnels contractuels de droit public ou de droit privé relevant du code du travail, apprentis, personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association relevant du code de l'éducation.

2. Positions ou situations ouvrant droit au bénéfice du remboursement : activité, détachement ou congé de mobilité, congé parental, disponibilité pour raison de santé, congé sans rémunération pour raison de santé ou tout dispositif de même nature, congé de proche aidant, congé de présence parentale et congé de solidarité familiale ou en position, situation ou congé de toute nature donnant lieu au versement d'une rémunération, d'un traitement, d'une solde, d'un salaire ou d'une prestation en espèces versée par l'employeur.

3. Contrat de complémentaire santé éligible au remboursement : contrat ou règlement de PSC responsable et solidaire destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, à titre individuel ou en qualité d'ayant-droit. Les cotisations doivent être versées par l'agent (titulaire ou ayant-droit) à l'un des organismes : mutuelle, institut de prévoyance ou entreprise d'assurance.

La santé et sécurité au travail

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail

Les acteurs en santé et sécurité au travail sont :

- Un conseiller de prévention académique et deux conseillers départementaux
- Un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).
- Un psychologue du travail

Les priorités d'action retenues en 2020-2021

- Réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et développement d'outils de la prévention ;

Pour l'académie de Strasbourg, l'enquête santé et sécurité au travail a permis d'apprécier l'état d'avancement des démarches de prévention et de maîtrise des risques professionnels dans le domaine de la santé et de la sécurité des personnels et des élèves. Sur 220 établissements du second degré interrogés, 215 ont répondu à l'enquête (soit près de 98 %).

Ces résultats permettent de prioriser l'aide (conseil et assistance) à apporter aux établissements. 169 établissements ont réalisé leur document unique, 89 établissements mettent à jour annuellement le document unique. De plus, les risques psychosociaux sont pris en compte dans 91 cas.

Pour le premier degré, 98 % des écoles ont un document unique dans le Bas-Rhin et 99 % dans le Haut-Rhin.

Nombre de réponses à l'enquête SST (CIO+EPLE)

Année	2017	2018	2019	2020
Nb de réponses complètes	212	208	197	199
Nb réponses incomplètes	222	223	219	215
% de réponses	92	94	95	94
Sur un total de	242	230	229	230

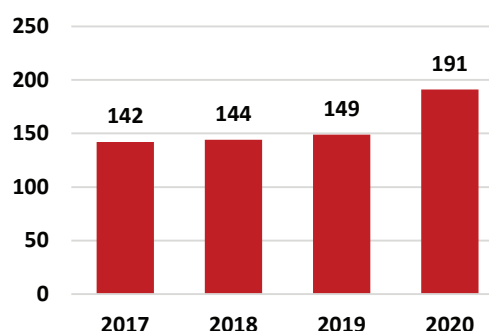
- Renforcement du réseau des assistants de prévention dans les EPLE

191 assistants de prévention sont formés dont 147 de l'Education nationale et 44 de la Communauté Européenne d'Alsace.

Assistants de prévention des différentes collectivités (CIO+EPLE)

Année	2017	2018	2019	2020
EN	66	86	91	135
Région	20	15	8	6
CD67	39	36	45	44
CD68	17	7	5	6
Total	142	144	149	191

AP dans les CIO-EPLE



Source : Éric DELAUNAY - RECTORAT - SST

La mise à jour du Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER) avec l’intégration des risques psychosociaux (RPS) reste une priorité académique

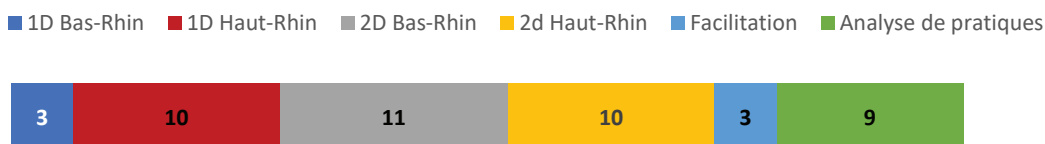
Document Unique d’Evaluation des Risques (DUER)

Année	2017	2018	2019	2020
Réalisés	210	188	178	169
% réalisés	95	87	84	79
Mise à jour annuellement	72	119	116	89
% mise à jour annuellement	32	64	66	42
Intégrant les RPS	94	114	117	91
% intégrant les RPS	42	64	62	43
Débouchant sur un programme annuel de prévention	66	51	47	36
% programme de prévention	31	28	25	17

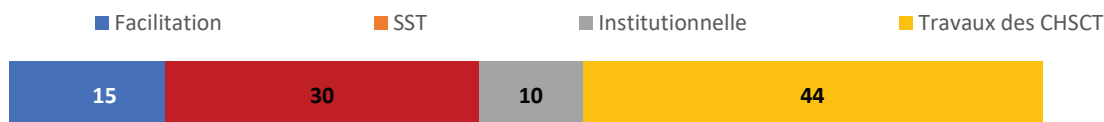
Données quantitatives

Malgré le contexte singulier, le cœur des missions du psychologue du travail n’a pas changé et se répartit ainsi :

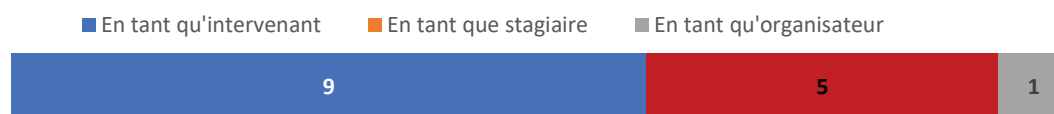
Intervention sur le terrain à la demande des chefs de service, IEN et chefs d’établissement



Groupes de travail à l’initiative des CHSCT académiques, départementaux, et de services à l’occasion de divers projets pluridisciplinaires



Source : Éric DELAUNAY - RECTORAT - SST

Participation à la formation qu'elle soit à la demande d'un service ou statutaire

À ces chiffres, doivent être ajoutés l'ensemble des participations aux travaux techniques et de recherche des services de santé et de sécurité au travail et de médecine de prévention, ainsi que tous les entretiens individuels, spontanés ou en lien avec une intervention de terrain ou un groupe de travail.

Enfin, deux stagiaires de troisième année ont été accueillis lors de l'année scolaire 2020-2021.

Les inspections**Programme académique**

Le programme annuel de visite a été établi sur la base de la liste des EPLE de l'académie restant à visiter. Les autres visites ont été effectuées en lien avec le médecin du travail, sur des signalements de chefs d'établissement et d'un chef de service ou encore après des signalements sur des fiches du registre de santé et sécurité au travail portés à la connaissance de l'ISST.

L'année scolaire 2020-2021 a encore été marquée par un contexte particulier lié à l'épidémie de COVID19, avec la mise en place d'un 2e confinement à l'automne et la fermeture des établissements au printemps accompagnée d'une modification du calendrier scolaire. Les visites à la demande ont été privilégiées, les inspections ont ciblé les EPLE afin de préserver les conditions de travail des directeurs d'école. Ainsi, 25 visites ont été effectuées : 3 dans des services, 2 dans des écoles, 11 en collège et 9 en lycée. 11 ont fait l'objet d'un rapport d'inspection et 14 d'une note de visite.

Thème national

Le thème national retenu au cours du séminaire des ISST de l'enseignement scolaire de mai 2019 concernait les conditions de travail des chefs d'établissement.

En raison du fonctionnement perturbé de l'année scolaire précédente, le collectif avait décidé de poursuivre la mise en œuvre des échanges pour l'année 2020-2021 afin de collecter davantage de données.

Les actions de formation

Ces actions de formation ont majoritairement été réalisées à distance en raison du contexte sanitaire.

Formations sur les règles applicables en santé et sécurité au travail et sur les outils (DUER, PPMS) des directeurs d'école, des adjoints gestionnaires, des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques et des chefs d'établissement nouvellement nommés.

Formation initiale et continue des assistants de prévention par le conseiller de prévention académique et l'ISST, à destination des personnels relevant de l'Education nationale.

Formation initiale et continue des assistants de prévention de circonscription par les conseillers de prévention départementaux.

Formation à la santé et la sécurité au travail des professeurs de STI et de sciences stagiaires ESPE.
Formation de l'encadrement (IEN de circonscription) à la prévention des RPS

Mise en œuvre des outils en santé et sécurité au travail

Aide à la mise en œuvre du document unique.

Aide à l'élaboration et la mise en œuvre des PPMS attentat intrusion et risques majeurs

Réunions avec les collectivités de rattachement et les préfetures.

Traitement des fiches des registres SST et DGI.

Participation aux CHSCT et aux CHS

L'ISST et les conseillers de prévention sont invités aux CHSCT et participent ponctuellement à des CHS et des conseils d'école suivant les points abordés.

SIGLES

AAE	Attaché d'administration de l'État
ADAENES	Attaché d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADJAENES	Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADM	Personnels administratifs (IATSS)
ADMIN	Administrative (Filière)
AE	Adjoint d'enseignement
AED	Assistant d'éducation
AESH	Accompagnant des élèves en situation de handicap
AIS	Adaptation et intégration scolaire
APAENES	Attaché principal d'administration de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
APS	Assistant de prévention et de sécurité
AS	Assistant social
ASH	Adaptation scolaire et scolarisation des enfants handicapés
ASI	Assistant ingénieur
ASIA	Action sociale d'initiative académique
ASP	Assistant pédagogique
ASPH	Accompagnant personnels en situation de handicap
ASS	Personnels administratifs, santé et sociaux
ASSAE	Assistant de service social des administrations
ATEE	Adjoint technique des établissements d'enseignement
ATRF	Agent technique de recherche et formation
ATSEM	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
AVS	Auxiliaire de vie scolaire
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
BOP	Budget opérationnel de programme
BSA	Bilan social académique
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAF	Caisse allocations familiales
CAFER	Centre Apertura de formation européenne et de recherche
CAFFA	Certificat d'aptitude aux fonctions de formateur académique
CAFIPEMF	Certificat d'aptitude aux fonctions d'instituteur ou de professeur des écoles maître-formateur
CANOPE	Réseau de création et d'accompagnement pédagogique
CAPEPS	Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive
CAPES	Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré
CAPET	Certificat d'aptitude au professorat d'enseignement technique
CAPLP	Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel
CAPPEI	Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive
CCAPP	Conseil carrière et accompagnement professionnel des personnels
CE	Chargé d'enseignement
CE1	Cours élémentaire 1 ^{ère} année
CESF	Conseiller en économie sociale et familiale
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFC	Conseiller en formation continue
CHS	Commission hygiène et sécurité
CHSCT	Comité hygiène sécurité et conditions de travail

CIO	Centre d'information et d'orientation
CLD	Congé longue durée
CLM	Congé longue maladie
CMC	Conseil mobilité carrière
CMO	Congé maladie ordinaire
COP	Conseiller d'orientation-psychologue
CP	Cours préparatoire
CPC	Conseiller pédagogique de circonscription
CPE	Conseiller principal d'éducation
CPF	Compte personnel de formation
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CREPS	Centre de ressources, d'expertise et de performance sportives
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CT	Comité technique
CTSS	Conseiller technique de service social
CV	Curriculum vitae
DAAFCS	Division des affaires financières, appui et conseil aux établissements et aux services
DAASEN	Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale
DAFCO	Délégation académique à la formation continue
DAFOR	Délégation académique à la formation continue des personnels
DASEN	Directeur académique des services de l'Éducation nationale
DDFPT	Directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques
DEC	Division des examens et concours
DEPP	Division de l'évaluation, de la prospective et de la performance
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DPAE	Division des personnels d'administration et d'encadrement
DPE	Division des personnels enseignants
DRH	Direction des ressources humaines
DSDEN	Direction des services départementaux de l'Éducation nationale
DUER	Document unique d'évaluation des risques
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EG	Enseignement général
EMF	Enseignant maître formateur
EPLE	Établissement public local d'enseignement
EPS	Éducation physique et sportive
EQTP	Équivalent temps plein
EREA	École régionale d'enseignement adapté
ESPE	École supérieure du professorat et de l'éducation
ET	Enseignement technologique
ETP	Équivalent temps plein
EXEAT	Autorisation de sortie de leur département
FCI	Formation continue individualisée
FIL	Formation d'initiative locale
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FTP	Formations territoriales de proximité
GAIA	Gestion académique informatisée des actions de formations
GIP	Groupement d'intérêt public

GRETA	Groupement d'établissements
GRH	Gestion des ressources humaines
GT	Général et technologique
GT	Groupe de travail
IA	Inspecteur d'académie
IATSS	Ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
IEN	Inspecteur de l'Éducation nationale
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
IMP	Indemnité pour mission particulière
INEAT	Autorisation d'entrée dans le département souhaité
INF	Infirmière
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IO	Information et orientation
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IPR	Inspecteur pédagogique régional
IR	Indemnité de résidence
IRA	Institut régionaux d'administration
ISST	Inspecteur santé et sécurité au travail
ITRF	Ingénieur et personnels techniques de recherche et de formation
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres
LP	Lycée professionnel
LV	Langue vivante
MAVELEC	Maintenance de l'audiovisuel électronique
MCMP	Mission conseil en mobilité et parcours professionnel
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MED	Personnels médico-sociaux (IATSS)
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MENJ	Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
MGEN	Mutuelle générale de l'Éducation nationale
NBA	Nomenclature budgétaire académique
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
PAE	Projet d'accueil individualisé
PAF	Plan académique de formation
PCH	Prestation de compensation du handicap
PDF	Plan de formation
PE	Professeur des écoles
PEGC	Professeur d'enseignement général de collège
PEPS	Professeur d'éducation physique et sportive
PFRH	Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines
PIM	Prestations interministérielles
PLP	Professeur de lycée professionnel
PPMS	Plan particulier de mise en sûreté

PRAP	Prévention des risques liés à l'activité physique
PSY-EN	Psychologues de l'Éducation nationale
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience
REP	Réseau d'établissements prioritaires
REP +	Réseau d'établissements prioritaires renforcée
RPS	Risques psychosociaux
SADM	Services académiques
SAENES	Secrétaire administratif de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SANTE-SOC	Santé-social (filière)
SBSSA	Sciences biologiques et sciences sociales appliquées
SEGPA	Section d'enseignement général et professionnel adapté
SEP	Section d'enseignement professionnel
SFT	Supplément familial de traitement
SG	Secrétaire général
SIASP	Système d'information sur les agents du service public
SIO	Service académique et centre d'information et d'orientation
SSP	Service social des personnels
STI	Sciences et technologies industrielles
STI2D	Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable
STS	Section de technicien supérieur
SVT	Sciences de la vie et de la terre
TEC RF	Technicien de recherche et de formation
TECH	Personnels techniques, ouvriers et de service (IATSS)
TIB	Traitement brut indiciaire
TRF	Technicien de recherche et de formation
TSA	Troubles du spectre autistique
UPE2A	Unité pédagogique pour élèves allophones arrivants